

C E S O S

Centro di Studi Economici Sociali e Sindacali



RAPPORTO 1993-94

*a cura di Guido Baglioni, Serafino Negrelli,
Domenico Paparella*

Promosso dalla Cisl, il Cesos – Centro di studi economici, 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 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 formazione professionale, 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. Presidente dell'Istituto è il professor Guido Baglioni, segretario generale è Domenico Paparella.

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

© copyright 1995
Edizioni Lavoro Roma
via Lancisi 25
copertina di Piergiorgio Maoloni

composizione Typeface, Cerveteri (Roma)

finito di stampare nel dicembre 1995
dalla tipolitografia Empograph
Villa Adriana (Roma)

Sommario

Presentazione	IX
----------------------	----

Introduzione

Politica dei redditi, ma anche del lavoro di <i>Serafino Negrelli</i>	XI
--	----

Osservatorio

Le condizioni generali

L'economia politica e la politica economica di <i>Pia Saraceno</i>	3
Il mercato del lavoro di <i>Paola Tanda e Leonello Tronti</i>	15
Costo del lavoro, produttività e competitività di <i>Maurizio Zenezini</i>	32
Le retribuzioni di <i>Lorenzo Birindelli e Loretta Ricci</i>	45
L'orario di lavoro di <i>Gabriele Olini</i>	52

Gli interventi legislativi e la giurisprudenza del lavoro di <i>Giovanni Roma</i>	60
La conflittualità di <i>Lorenzo Bordogna</i>	75
La sindacalizzazione di <i>Enrico Giacinto</i>	82

I processi negoziali e la contrattazione collettiva

Contrattazione interconfederale di <i>Stefano Patriarca e Fulvio Pellegrini</i>	99
Contrattazione di categoria in agricoltura di <i>Canio Lagala</i>	108
Contrattazione di categoria nell'industria di <i>Lauralba Bellardi e Giovanni Roma</i>	118
Contrattazione nel settore artigiano di <i>Mario Conclave</i>	151
Contrattazione di categoria nel pubblico impiego di <i>Carminé Russo</i>	163
Contrattazione di categoria nei servizi di <i>Anna M. Ponzellini</i>	166
Contrattazione territoriale di <i>Mirella Baglioni</i>	176
Contrattazione aziendale di <i>Claudio Pellegrini</i>	183

Gli attori

Le istituzioni: governo, parlamento e regioni di <i>Antonio d'Harmant François</i>	191
Le organizzazioni imprenditoriali di <i>Massimo Mascini</i>	199
I sindacati confederali di <i>Giorgio Lauzi</i>	207
I sindacati non confederali di <i>Domenico Carrieri</i>	223

Analisi

Protocollo di luglio: relazioni industriali e assetti contrattuali di <i>Gianni Arrigo</i>	231
Protocollo di luglio: le rappresentanze sindacali di <i>Marco Carcano</i>	248

Il Congresso della Cisl di <i>Giorgio Lauzi</i>	263
La vertenza Enichem di Crotone di <i>Pietro Merli Brandini</i>	280
Le politiche contrattuali dopo il Protocollo di luglio: continuità e discontinuità degli assetti contrattuali nel pubblico impiego di <i>Marco Barbieri</i>	295
Rsu un anno dopo: la rappresentanza alla prova di <i>Renato Di Marco</i>	320
Commissione per la modernizzazione degli orari di <i>Rino Caviglioli</i>	328
 Cronologia (a cura di Rosana Barcellona)	 337
 Bibliografia (a cura di Rosana Barcellona)	 383

Presentazione

Il periodo di cui si occupa questo *Rapporto* è abbastanza esteso per valutare l'applicazione dell'accordo di luglio del 1993 fra governo e parti sociali.

Le considerazioni e le analisi delle relazioni industriali e sindacali in Italia in questo periodo e, quasi sicuramente, anche nei prossimi anni, partono da questo evento, perché esso ha dato una forma organica e una prospettiva di sviluppo a tali relazioni e alle questioni macro-economiche connesse.

Dal momento della sua stipulazione ad oggi, l'accordo si è confermato nella sua impostazione e, in buona misura, nei suoi obiettivi.

L'impostazione si caratterizza soprattutto per la natura «concertativa» delle relazioni fra gli attori coinvolti, rispondendo a un'esigenza ineludibile nel contesto italiano, come ormai riconoscono non pochi osservatori nel passato critici e diffidenti. Questa impostazione si è recentemente estesa al tema cruciale della riforma pensionistica, la quale, anche se ha sollevato rilievi in ordine al suo trend applicativo, ha finalmente posto le basi di sistemazione ordinata e coerente del più rilevante e complesso problema distributivo del nostro paese.

Gli obiettivi dell'accordo sono stati attivamente confermati – al di là delle modifiche ipotizzate per il sistema di relazioni industriali – nel contributo determinante per la difesa della competitività del nostro sistema economico, per irrobustire la sua consistenza industriale, per attenuare la gravità dell'insostenibile debito pubblico.

La presenza dell'accordo non ha portato molti degli svantaggi dovuti alla centralizzazione delle relazioni industriali. La realtà italiana continua a produrre pratiche ed esiti negoziali a livello decentrato, in forza della sua radicata tradizione, degli stessi spazi disegnati dall'accordo e dalla pluralità dei contenuti regolamentati dell'impiego del lavoro, nei settori manifatturieri e nei servizi.

L'andamento complessivamente costruttivo e innovativo delle relazioni industriali e sindacali si manifesta, come è noto, in un contesto politico ricco di tensioni profonde, solo in parte classificabili come inevitabili nei momenti

di transizione da un vecchio ad un nuovo assetto del sistema politico-istituzionale.

Pur essendo evidenti e necessarie molteplici connessioni fra tale sistema e tali relazioni, sembra che queste ultime possono usufruire di uno «spazio privilegiato» per procedere più speditamente ed efficacemente del sistema politico-istituzionale.

I fattori che concorrono alla creazione e al mantenimento di questa positiva situazione sono, in primo luogo, di ordine strutturale (le domande del mercato e le valutazioni dei suoi operatori) e, non meno, coincidono con i comportamenti degli attori coinvolti: l'impegno dei governi, meno condizionati dalle vicende strettamente politiche; il senso di responsabilità delle organizzazioni sindacali dei lavoratori (responsabilità che crea problemi nella riproduzione della loro rappresentanza); l'apertura e la disponibilità negoziale del mondo imprenditoriale e delle sue associazioni.

Con gli aspetti positivi, convivono grossi problemi. Il più rilevante (non solo per l'Italia) è quello costituito dal tasso di disoccupazione, per il quale è stato fino ad ora fatto troppo poco per incidere sulla parte del fenomeno che non ha origine strutturale, dato che quest'ultima avrà una conformazione «cristallizzata» anche in futuro.

Un altro problema, più direttamente nell'ambito delle relazioni industriali, riguarda quelle categorie e gruppi professionali che, per la natura dei servizi forniti e per la frammentazione delle loro rappresentanze, tentano di sfuggire ai vincoli della concertazione e sono estranei alla logica delle compatibilità economiche e funzionali.

Gli aspetti e i problemi ora detti sono ampiamente affrontati nell'Introduzione di Negrelli, nelle voci che seguono e nelle «analisi» che, in questo rapporto, si occupano dei seguenti temi: Protocollo di luglio, il congresso della Cisl del 1993, la vertenza Enichem di Crotone, Rsu, la Commissione per la modernizzazione degli orari.

Nello spirito e nella non breve storia di questa iniziativa editoriale, ogni autore, specie per le «analisi», è pienamente responsabile dei giudizi che esprime.

G.B.

Roma, settembre 1995

Introduzione.

Politica dei redditi, ma anche del lavoro

di Serafino Negrelli

Premessa

1. Questo *Rapporto* prende in considerazione un periodo particolarmente rilevante nella storia delle relazioni industriali italiane, tra l'accordo tripartito del 23 luglio 1993, alla vigilia del quale si erano fermati l'osservatorio e le analisi del precedente *Rapporto*, e l'avvio di una prolungata vertenza sulla riforma pensionistica e su un nuovo piano del lavoro che impegnerà sindacati, imprenditori e governi per un tempo non certo breve. Se il primo costituisce il punto di arrivo di una trattativa tra i grandi attori sociali iniziata a metà del 1989 e conclusa con un importante accordo di politica dei redditi; la seconda rappresenta l'inizio concreto di una azione di riequilibrio del debito pubblico e delle politiche del lavoro che sarà l'oggetto delle relazioni industriali italiane nei prossimi anni.

Tra questi due eventi che segnano la positiva conclusione di una fase tormentata, descritta e seguita nei tre precedenti *Rapporti*, e l'inizio di quella che può essere considerata l'attuazione del nuovo accordo di concertazione, altre importanti vicende hanno contrassegnato i due anni qui considerati: si tratta soprattutto di nuove leggi che hanno fatto avanzare il processo di «de-regolamentazione contrattata» riguardante il mercato del lavoro (legge 236/93), la riforma dei rapporti di lavoro nella pubblica amministrazione (decreto 29/93 e successive modifiche), la stessa riforma previdenziale, oltre all'avvio del processo di privatizzazione delle aziende pubbliche, a partire dalle banche.

Ma il 1994 segna anche una fase di profondo cambiamento politico, influenzato dalle vicende di «Tangentopoli». Il governo Berlusconi di centro-destra, costituito dopo le elezioni di marzo, non sembrava particolarmente sensibile al patto di concertazione tra i grandi attori delle relazioni industriali sottoscritto l'anno prima. Anzi, lo scontro sociale dell'autunno sulla vertenza delle pensioni ha senza dubbio contribuito all'accelerazione della crisi politica,

con l'abbandono della Lega nord e la costituzione del nuovo governo «tecnico» Dini che avrà tra i suoi compiti a termine proprio la riforma delle pensioni.

Il contesto economico che ha accompagnato questi eventi merita particolare attenzione perché da un lato ha accelerato la conclusione della prima fase di accordo sulla politica dei redditi tra i grandi attori italiani delle relazioni industriali; dall'altro lato è anche all'origine della nuova fase. Il 1993 è registrato come un anno di particolare difficoltà per l'economia italiana. Come viene messo in evidenza nel capitolo su costo del lavoro e produttività, in tale anno si è approfondita la recessione che ha riguardato le economie industriali dai primi anni Novanta. Nel nostro paese ciò ha significato una seconda intensa fase di ristrutturazione e di riaggiustamento industriale che ha interessato, al pari di quella dei primi anni Ottanta, soprattutto le grandi imprese. Nel 1994 c'è stata la ripresa economica, il commercio mondiale nei paesi Ocse è cresciuto del 9% (contro l'1-2% del 1993), come pure è cresciuto il Pil di circa il 3%. Grazie anche alla ristrutturazione, la competitività reale dell'Italia è migliorata fin dal 1993 nell'Unione europea (12 punti); in particolare la produzione industriale è cresciuta del 10% nel 1994 (dati Istat), probabilmente la migliore performance tra i paesi più industrializzati (la crescita è stata del 6,1% negli Stati Uniti; 7,2% in Giappone; 3,8% in Gran Bretagna). Ma nello stesso periodo l'occupazione nella grande industria è calata del 5%, le ore lavorate per dipendente sono cresciute del 2,8% e la disoccupazione è salita dall'11,1% all'inizio del 1994 al 12,2% all'inizio del 1995 (vedi il capitolo sul mercato del lavoro); mentre nei paesi europei il tasso dell'11% è rimasto inalterato nel corso dell'anno (dati Eurostat).

Perché questa contraddizione italiana nel 1994 tra ripresa economica, riduzione del tasso di attività e aumento della disoccupazione? Le imprese del nostro paese hanno avuto il vantaggio competitivo di una lira debole; hanno fatto funzionare gli impianti al massimo e hanno recuperato buoni livelli di profittabilità. Ma hanno fatto soprattutto ricorso agli straordinari, che erano invece calati nel 1993 (vedi il capitolo sugli orari di lavoro), senza avviare nuove assunzioni. Così, la disoccupazione italiana è cresciuta più che nel resto dell'Europa ed è soprattutto cresciuta la disoccupazione di lunga durata. Se il contenimento dell'inflazione e del costo del lavoro costituiva il principale obiettivo della politica dei redditi definito dall'accordo del 23 luglio 1993, la politica attiva del lavoro, che pure era tra gli obiettivi di quello stesso accordo, è dunque destinata ad avere un ruolo di maggior rilievo per affrontare le specificità italiane della disoccupazione: giovanile (oltre il 30% nella classe di età al di sotto dei 25 anni), femminile, concentrata al sud (oltre il 50% dei giovani con meno di 25 anni) e di lunga durata (era già mediamente di 36 mesi alla fine degli anni Ottanta; contro 3 mesi negli Stati Uniti, Norvegia e Svezia; 5 mesi in Giappone; 10 mesi in Gran Bretagna; 16 mesi in Germania e 21 mesi in Francia).

2. Dalla lettura dei capitoli della prima parte di questo *Rapporto*, in particolare di quelli relativi all'economia, alla produttività, al mercato del lavoro e

all'orario, emerge in modo evidente un caso italiano di barriere istituzionali che hanno ridotto la capacità del mercato del lavoro di adeguarsi ai cambiamenti economici. Nei periodi di recessione, ad esempio nel 1993, le imprese hanno potuto attivare processi di *downsizing* (ridimensionamento aziendale, anche dal punto di vista occupazionale), ricorrendo a modalità non traumatiche di riduzione del personale: pre-pensionamenti, cassa integrazione, mobilità, dimissioni incentivate, eccetera. Nei periodi di prosperità, ad esempio nel 1994, le stesse imprese non hanno però assunto personale, temendo i vincoli istituzionali e sindacali sulla flessibilità numerica.

Sembra che le politiche pubbliche del lavoro abbiano ormai un effetto perverso. Nate per proteggere il lavoro, per porre rimedio ai fallimenti del mercato, sembrano agevolare gli imprenditori quando devono affrontare problemi di eccedenze occupazionali; mentre la disoccupazione allunga la sua durata anche nei periodi di prosperità economica.

Alcuni economisti sostengono che il potere sindacale orientato a proteggere i diritti sindacali e i salari degli occupati stabili abbia condotto a minori pressioni della disoccupazione sui salari. Il patto sociale *high wages-high skills*, sul quale si fonda il modello di «capitalismo sociale» tedesco e dei paesi nordici, ha certamente imposto molti vincoli alle politiche di impiego. In Italia questi vincoli peraltro esistono anche se il patto sociale non è così forte.

Ma nel nostro paese vi è senz'altro il problema, più critico che in altri paesi europei, di politiche pubbliche troppo orientate a sostenere i salari in situazioni anomale di disoccupazione (ad esempio, per i cassaintegrati senza possibilità di rientro) oppure a ridurre l'offerta di lavoro (ad esempio, i pre-pensionamenti). Mentre sono scarse le politiche attive, quali *job creation*, servizi per l'impiego, incentivi per nuove forme di imprenditorialità, sussidi alla formazione e all'impiego.

Ma in Italia sono soprattutto assenti quei beni pubblici, quali il sistema educativo e di apprendistato della Germania e del Giappone o le politiche industriali della Francia e quelle antitrust dei paesi anglosassoni, che agevolano l'implementazione delle politiche di impiego. Ad eccezione di alcune regioni della Terza Italia, le imprese del nostro paese hanno perciò dovuto affrontare più problemi nei mercati del lavoro esterni e interni rispetto alle imprese concorrenti europee.

L'assenza di questi beni pubblici contribuisce anche a spiegare la limitata efficacia dei molteplici e frammentati strumenti e incentivi legislativi introdotti negli ultimi anni per indurre gli imprenditori ad assumere. Bisogna rendersi conto che gli imprenditori italiani possono non essere realmente interessati a tutti questi tipi di incentivi!

In opposizione all'ipotesi di eccessiva rigidità del mercato del lavoro in Europa, vi è l'ipotesi alternativa di un'occupazione relativamente anelastica rispetto ai cambiamenti nei salari reali, un'ipotesi che tende a minimizzare la correlazione tra disoccupazione e rigidità dei salari al basso. Come molti hanno sottolineato, la crescita della disoccupazione in Europa è stata più elevata nei periodi di stagnazione dell'attività economica (anni 1980-84; 1990-93). Si è avuto quindi un aumento della produttività del lavoro a livello

europeo per effetto delle innovazioni tecnologiche, ma non un aumento equivalente della crescita economica indispensabile per ridurre la disoccupazione. Così, dopo gli shock petroliferi degli anni Settanta e i relativi periodi di stagnazione, la disinflazione in Europa è stata possibile solo al prezzo di un più alto tasso di disoccupazione. E il ritorno ad un livello più basso di disoccupazione che non acceleri l'inflazione (Nairu, *non-accelerating inflation rate of unemployment*) richiederà tempi sempre più lunghi.

Gli effetti dei vincoli istituzionali e sindacali alle politiche dell'impiego dovrebbero perciò essere considerati insieme con altri importanti fattori esterni, legati alle politiche macroeconomiche necessarie per abbassare il Nairu, quali ad esempio il sostegno all'interscambio commerciale, alla crescita economica e alla concertazione sociale per la moderazione salariale.

La politica dei redditi a livello macro

1. L'accordo del 23 luglio 1993 non solo è coerente con questa seconda ipotesi, ma costituisce anche, come si è detto, l'atto finale e formalizzato dell'adesione degli attori italiani delle relazioni industriali al nuovo quadro europeo di compatibilità economica e sociale. L'accordo di politica dei redditi si fonda sugli stessi principi guida che caratterizzano le tappe dell'integrazione europea: tasso di inflazione allineato alla media dei paesi comunitari economicamente più virtuosi; riduzione del debito e del deficit dello Stato. La stabilità monetaria, come è noto, resta invece un obiettivo lontano per il nostro paese (ma lo è diventato ormai anche per la maggior parte dei paesi aderenti alla Comunità europea).

Questo nuovo quadro di compatibilità appare talmente forte che alcuni hanno sottolineato il fatto che esso avrebbe avuto effetti anche su quanto previsto dallo stesso accordo tripartito, ad esempio sulla parte riguardante le retribuzioni. È stato infatti notato che la priorità del rientro dal debito pubblico, in presenza di una prolungata fase di recessione, andava rispettata anche riguardo agli aumenti salariali pure previsti dall'accordo. Che era come dire che il sistema economico italiano non era in grado di erogare aumenti per nessuno, né nel settore privato né in quello pubblico, se voleva ottenere significativi risultati sul debito pubblico e quindi sull'occupazione. E ciò è puntualmente avvenuto nel biennio 1993-94, caratterizzato da una forte moderazione salariale.

Le retribuzioni contrattuali sono aumentate in media ad un tasso nettamente inferiore a quello effettivo dell'inflazione: il 2,7% nel 1993 (contro il 4,2% dell'inflazione) e l'1,9% nel 1994 (contro il 4% dell'inflazione). Come appare dai capitoli relativi alle retribuzioni e alla contrattazione collettiva del presente *Rapporto*, questo andamento è dovuto innanzitutto al ristagno delle retribuzioni dei lavoratori del pubblico impiego: +0,8% nel 1993 e +0,4% nel 1994. Ciò costituisce un segnale forte da parte del terzo attore pubblico delle relazioni industriali nel rispettare, per primo, le priorità previste dall'accordo. Si tratta anche di un comportamento molto diverso da quello dei pre-

cedenti esecutivi, con effetti significativi anche sul comportamento degli altri attori.

Se si fa riferimento al tasso di inflazione effettivo, le retribuzioni contrattuali fanno registrare flessioni del 3,7% nel pubblico impiego, un po' meno nell'agricoltura, del 2% nel terziario privato e dell'1% nell'industria. Aggiungendo le erogazioni di *una tantum* e di arretrati, non rilevate dall'Istat, gli andamenti effettivi delle retribuzioni contrattuali penalizzano meno il settore privato (ad esempio nel settore metalmeccanico l'aumento contrattuale effettivo è stato del 3,6% anziché del 2% rilevato dagli indici). Se si aggiunge poi il fenomeno dello slittamento salariale, correlato alla ripresa produttiva del 1994 (ad esempio nell'industria e in particolare nel settore della produzione dei mezzi di trasporto), la perdita del potere di acquisto delle retribuzioni dei lavoratori pubblici, l'8% nel triennio 1992-94, risulterebbe ben più elevata di quella nell'industria (+0,6%) e nel totale del lavoro dipendente (-2,3%). Si può dunque sostenere che il nuovo quadro di compatibilità europea ha effettivamente influito sul comportamento intransigente di moderazione salariale, di priorità del rientro dal debito pubblico, mantenuto dall'attore pubblico, anche al prezzo della rinuncia temporanea della difesa del potere di acquisto delle retribuzioni di una parte dei lavoratori, che pure era uno degli obiettivi dello stesso accordo del 23 luglio 1993.

2. D'altra parte, va ricordato che nell'accordo questo obiettivo di una più efficace difesa del potere di acquisto delle retribuzioni è subordinato ad un impegno congiunto delle parti di ampliare le opportunità di lavoro «solo mediante il rafforzamento dell'efficacia e della competitività delle imprese, con particolare riferimento ai settori non esposti alla concorrenza internazionale, e della pubblica amministrazione». A due anni di distanza dall'accordo, non si può che dare una valutazione positiva dell'atteggiamento coerente della parte pubblica, almeno rispetto a questo impegno che peraltro era stato avviato dai governi Amato e Ciampi.

Già con questi governi, sindacati e associazioni imprenditoriali avevano concordato una gestione concertata di processi di deregolazione destinati a modificare profondamente il sistema italiano di relazioni industriali e impossibili in assenza di tale patto sociale. La confermata abolizione del vecchio sistema di indicizzazione della scala mobile; l'inizio di un esteso processo di privatizzazione che per ora ha interessato le più grandi banche pubbliche, ma nel prossimo futuro riguarderà le telecomunicazioni, l'Eni, l'Enel e altre aziende statali; la deregolamentazione dei rapporti di lavoro nella pubblica amministrazione; la riforma pensionistica e l'introduzione della previdenza integrativa sono quattro tra gli ambiti principali nei quali non si è voluto operare esclusivamente mediante la liberalizzazione unilaterale dall'alto, come è stato fatto in altri paesi. Quando vi sono state forzature in tal senso, ad esempio sulla riforma pensionistica nell'autunno 1994, la protesta sociale e la funzione difensiva del sindacato sono state sollecitate e hanno potuto dispiegare i loro effetti oltre ogni previsione.

Ma la strada della deregolazione contrattata era già stata percorsa dagli attori

italiani delle relazioni industriali fin dalla metà degli anni Ottanta, in particolare sulla flessibilità del lavoro. Se gli imprenditori erano alla ricerca di questa flessibilità quasi come un bene in sé, non disponendo il nostro paese degli altri beni pubblici di cui si è detto, i sindacati hanno accettato la flessibilità del lavoro quale oggetto principale della contrattazione collettiva. Ciò in controtendenza rispetto alla strategia degli anni Settanta in difesa della rigidità del lavoro e rispetto alle scelte più recenti dei movimenti sindacali inglesi e nordici. Questo cambiamento di strategia ha avuto quale effetto per i sindacati la possibilità di svolgere un importante ruolo nella contrattazione collettiva, soprattutto riguardo ai processi di ristrutturazione aziendale, anche se questa «maturità» dei sindacati italiani comporta oggi l'effetto perverso di un crollo degli iscritti soprattutto nelle grandi imprese, un fenomeno su cui si tornerà.

La legislazione sulla flessibilità del lavoro dagli anni Ottanta in poi ha sostenuto peraltro questa concertazione a livello macro e a livello micro, definendo esclusivamente il quadro generale e gli strumenti della flessibilità (part-time, contratti di formazione e lavoro, contratti a termine), ma rinviando alla contrattazione collettiva per le specifiche applicazioni. Un approccio che non sembra essersi modificato neppure con i nuovi strumenti e l'introduzione di altre figure atipiche del lavoro (interinale, *job sharing*). Anche se, come si è già detto, la flessibilità del lavoro non può essere considerata l'unico obiettivo delle politiche del lavoro, non deve essere sottovalutata l'importanza della più estesa concertazione (controllo) sociale su tale strumento. Perché dove ciò è stato sottovalutato, per ragioni oggettive e soggettive, ad esempio in Spagna, la flessibilità del lavoro si è trasformata nella instabilità occupazionale, distruggendo le buone intenzioni della politica dei redditi. E anche la forte opposizione sociale ai tentativi della Francia di Balladur di introdurre strumenti di flessibilità del lavoro nascondeva di fatto la paura per un esito simile, data la debolezza della contrattazione collettiva in quel paese.

Le possibilità di successo della concertazione nei sistemi avanzati di relazioni industriali sono in gran parte legate a quel difficile equilibrio, che più volte nei precedenti *Rapporti* è stato sottolineato, tra centralizzazione e decentramento, tra flessibilità economica e solidarietà sociale, tra relazioni industriali e gestione delle risorse umane. Pur con alcuni limiti che sono stati segnalati e che vengono indicati anche in questo *Rapporto*, l'accordo del 23 luglio 1993 è orientato a stabilire questo equilibrio, dopo ben quattro anni di trattative tra i vari attori delle relazioni industriali, spesso sull'orlo della rottura o bloccati dalla bonaccia dei tempi morti della politica. Per la riforma del sistema di relazioni industriali in esso prefigurata costituisce pertanto la pietra miliare degli attuali e futuri sviluppi.

3. Il ministro del Lavoro Giugni ha definito l'accordo del 23 luglio 1993 una nuova «costituzione del lavoro». Se dal punto di vista del rigore economico, i due accordi del 31 luglio 1992 e del 23 luglio 1993 vanno letti insieme (e rimandiamo perciò alle considerazioni del precedente *Rapporto*) per quanto riguarda il quadro di regole costituzionali da tempo richiesto per il sistema

italiano di relazioni industriali, il secondo costituisce un *unicum* al quale è stato perciò riservato un maggiore spazio di contributi, analisi e considerazioni specifiche che appaiono in questo *Rapporto*.

Degli obiettivi di *politica dei redditi*, quale strumento «indispensabile» di politica economica, e delle relative politiche di bilancio (controllo dell'inflazione, riduzione del deficit e debito pubblico), ai quali è dedicato il primo punto dell'accordo, si è già detto. A differenza dei precedenti accordi triangolari dei primi anni Ottanta, emerge il carattere di austerità della nuova intesa, con un terzo attore pubblico che non ha più risorse da porre sul tavolo per ottenere il consenso delle parti, ma può solo impegnarsi nella improbabile politica delle tariffe. Lo «scambio politico» viene sostituito dal vincolo esterno dell'«attuale fase di inserimento nell'Unione europea». Ma viene sottolineato il carattere di coinvolgimento, imprenditoriale e sindacale, dei grandi attori nei processi decisionali di politica economica, con l'istituzione delle due sessioni annuali di confronto: a maggio-giugno, prima della presentazione del documento di programmazione economico-finanziaria, per indicare gli obiettivi della politica di bilancio per il successivo triennio, anche con riferimento alla dinamica della spesa pubblica, agli obiettivi comuni sui tassi di inflazione programmati, sulla crescita del Pil e sull'occupazione; a settembre, nella fase di attuazione della politica di bilancio, da inserire nella legge finanziaria, per definire le misure applicative e individuare le coerenze di comportamento delle parti.

Il secondo punto riguarda i *nuovi assetti contrattuali*, con la previsione di due soli livelli, anziché i molteplici e frammentati prevalenti fino al recente passato: un contratto collettivo nazionale di categoria, quadriennale per la parte normativa e biennale per quella retributiva; un secondo livello di contrattazione aziendale (o, in alternativa, territoriale), di durata quadriennale, su materie e istituti «diversi e non ripetitivi» rispetto a quelli retributivi del ccnl, ovvero legati a obiettivi di produttività, qualità e redditività delle imprese. Per quanto riguarda in particolare la contrattazione aziendale sugli aumenti derivanti dai risultati aziendali, si prevede uno specifico provvedimento legislativo che definisca le caratteristiche e il regime contributivo-previdenziale di tali istituti, al pari di quanto avviene negli altri paesi, in quelli anglosassoni mediante il *profit-sharing* o in Francia con l'*intéressement*. Vi è anche un certo sostegno, non formalizzato però, verso il modello partecipativo di relazioni industriali nelle imprese, così come è stato realizzato finora in Italia, attraverso «le procedure di informazione, consultazione, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai ccnl, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente», al fine di gestire gli effetti sociali, occupazionali e di condizioni di lavoro, relativi all'innovazione tecnologica, alle ristrutturazioni e alle riorganizzazioni aziendali. Se dopo tre mesi dalla sua scadenza, il contratto di lavoro non viene rinnovato, è prevista un'indennità di vacanza contrattuale.

Il terzo punto affrontato dall'accordo riguarda le *rappresentanze sindacali*, con il riconoscimento dell'intesa Cgil, Cisl e Uil sulle rappresentanze sindacali unitarie del 1° marzo 1991. In particolare, viene indicata esplicitamente la necessità di un raccordo tra le organizzazioni che stipulano i contratti na-

zionali e le rappresentanze aziendali titolari delle deleghe affidate dagli stessi contratti; e quindi la composizione delle rappresentanze derivante per due terzi da elezione da parte di tutti i lavoratori e per un terzo da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il ccnl. Tale accordo verrà riconfermato in un successivo e specifico accordo interconfederale nel dicembre 1993. Ma ciò non impedirà polemiche, proposte di legge e infine un referendum popolare per togliere quella «riserva» di un terzo che un autonomo accordo tra le parti aveva stabilito per i sindacati che stipulano i contratti. Si tornerà su tali problemi.

L'ultimo punto dell'accordo è dedicato alle *politiche del lavoro* e alle azioni di sostegno al sistema produttivo. Tra i capitoli principali, vi sono nuovi strumenti legislativi per la gestione delle crisi occupazionali, l'occupazione giovanile e la formazione, la riattivazione del mercato del lavoro. Ma vi è anche il riferimento alla costituzione dei beni pubblici indispensabili per un impatto positivo di tali strumenti: ricerca e innovazione tecnologica; istruzione e formazione professionale; finanza per le imprese e l'internazionalizzazione; riequilibrio territoriale, infrastrutture e domanda pubblica.

In questo senso, l'accordo costituisce un accordo di politica dei redditi ma anche dell'occupazione, pur con tutti i limiti che il nostro paese deve affrontare in tale ambito in parte già accennati e in parte approfonditi più avanti.

La vera scommessa dell'accordo del 23 luglio 1993 sta proprio in questo scambio tra politica dei redditi, che richiede costi immediati ai lavoratori dipendenti, e politiche del lavoro che potrebbero giustificare tali costi nel lungo periodo.

La nuova struttura contrattuale su due livelli

1. I nuovi contratti collettivi nazionali di categoria stipulati dopo l'accordo del 23 luglio 1993 devono avere durata quadriennale per i temi normativi e durata biennale per i temi retributivi. Per questi ultimi in particolare, l'accordo stabilisce che «la dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune». Si è visto come tale coerenza sia stata mantenuta di fatto nei contratti rinnovati nei due anni successivi, sia nel settore privato che, ancor più, nel settore della pubblica amministrazione. Se si osservano del resto i Ccnl rinnovati in questo periodo (vedi i capitoli della seconda parte di questo *Rapporto*, dedicata a *I processi negoziali e la contrattazione collettiva*), in tutti viene esPLICITATO il riferimento al tasso di inflazione programmata preso come base degli incrementi retributivi.

L'accordo di luglio stabilisce anche che la definizione di tale dinamica retributiva avvenga sulla base di almeno tre elementi: le politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione; la salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni; le tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore. Alcuni di questi elementi, in particolare la difesa del potere di

acquisto, non sono sempre stati rispettati, come si è visto, per diverse ragioni di priorità. Ma gli aggiustamenti potranno essere correttamente concordati con il rinnovo biennale dei minimi contrattuali, quando si potrà comparare l'andamento della inflazione effettiva con quella programmata.

Meno facile risulta la lettura e l'interpretazione dell'accordo relativo al secondo livello di contrattazione, e in particolare alla contrattazione aziendale. Se è chiara la parte relativa alle competenze, ovvero che la contrattazione aziendale non deve riguardare le stesse materie e istituti retributivi trattati dal ccnl, non altrettanto chiara appare la parte che definisce che cosa il contratto aziendale può realmente contenere. Apparentemente, i compiti sono limitati alle erogazioni «strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono». Ma questa definizione risulta molto astratta, se si considera che, fatto 100 il salario mensile di un addetto medio, a fronte di una percentuale del 25-30% di retribuzione erogata a livello aziendale, solo il 5-10% è stato finora salario di produttività. E i ritardi nella presentazione della prevista legge sulla partecipazione economica dei lavoratori ai risultati dell'impresa non contribuiscono certo a sciogliere questi dubbi!

Inoltre, le potenzialità del secondo livello di contrattazione appaiono più sviluppate in alcuni contratti (metalmeccanici) rispetto ad altri (chimici, bancari), dove sono state finora prevalenti le tendenze alla centralizzazione e dove la contrattazione aziendale è stata poco praticata perché considerata elemento di difficile controllo da parte di entrambi gli attori. Vi è, infine, quell'accenno nell'accordo del luglio 1993 ai «margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di ccnl».

Dunque il nuovo rapporto che verrà stabilito tra salario di categoria e salario aziendale, che in modo astratto appare così ben definito dall'accordo, nella pratica verrà subordinato alle tradizioni di centralizzazione o di equilibrata dinamica tra centro e periferia, prevalenti nelle stesse categorie. L'accordo del 23 luglio 1993 introduce due livelli contrattuali, e di ciò tutte le categorie dovranno tener conto, nei settori dell'industria e del terziario, in quelli della pubblica amministrazione e del commercio; ma l'effettivo funzionamento di tali livelli sarà legato all'interpretazione estesa o ristretta che le singole categorie daranno delle nuove norme. In particolare di quelle che riguardano i rapporti tra i due livelli: «la contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese. Il contratto nazionale stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola».

2. È ancora prematura una valutazione degli effetti dell'accordo del 23 luglio 1993 sui rinnovi contrattuali di categoria e aziendali, al di là delle considerazioni generali di coerenza economica già espresse.

I nuovi contratti di categoria rinnovati nel 1993 e nel 1994, dopo l'accordo, segnalano comunque tendenze più cooperative, sottolineate peraltro anche dall'andamento degli indici di conflittualità (numero degli scioperi, lavoratori partecipanti, giorni persi) nel 1994 rispetto al 1993 (si veda il capitolo sulla conflittualità in questo *Rapporto*), con l'esclusione della vertenza dei bancari. Un segnale di forte dinamica contrattuale è venuto dal settore dell'artigianato, a livello confederale e di categoria. Per quanto riguarda il primo, si tratta soprattutto di armonizzare le relazioni industriali del settore rispetto alla politica dei redditi e alla struttura contrattuale definita dall'accordo del 23 luglio 1993. Sono stati quindi introdotti gli strumenti perfezionati dei contratti di formazione e lavoro e dei contratti di solidarietà, oltre alla previdenza integrativa. Nel corso del 1993 sono stati anche rinnovati tutti i contratti di categoria scaduti: metalmeccanici, ceramica, tessile, abbigliamento, calzaturiero, legno, grafici, alimentazione (si tratta del primo ccnl sottoscritto per le imprese artigiane di questo settore). Nel 1994 è stato rinnovato il contratto dei chimici e sono stati avviati l'iter e a volte il negoziato per il rinnovo di altri contratti scaduti (autotrasporto, edilizia, panificazione). Le novità riguardano soprattutto l'attivazione sistematica del percorso di contrattazione regionale, il perfezionamento degli osservatori, la flessibilità del lavoro (allungamento del periodo di prova, innalzamento del monte ore annuale di flessibilità oraria).

Anche la contrattazione di categoria nei servizi è stata vivace, al pari di quella nell'industria e nell'artigianato, dopo l'accordo del 23 luglio 1993, e si è sviluppata con gli stessi caratteri di coerenza ma anche con alcune interessanti specificità. Queste ultime derivano soprattutto dal fatto che ristrutturazioni e riorganizzazioni devono essere ormai avviate in modo esteso anche nelle aziende di questi settori; pertanto la contrattazione collettiva ha tra i suoi principali argomenti la flessibilità dell'organizzazione del lavoro, degli orari, del salario e dello stesso rapporto di lavoro (part-time, temporaneo, stagionale), come emerge da tutti i rinnovi dei ccnl del commercio, del turismo, del credito, e anche nel settore pubblico delle aziende municipalizzate (elettricità, gas, acqua, igiene urbana), delle poste, delle ferrovie e del trasporto aereo. La seconda importante novità deriva dai nuovi assetti contrattuali previsti dall'accordo del 23 luglio 1993 che, insieme con le citate necessità di maggiore flessibilità economica e organizzativa, impongono alle categorie dei servizi, in particolare a quelle del commercio, del turismo e del credito, nuove forme di contrattazione decentrata, in passato poco praticate. In alcuni rinnovi contrattuali è da segnalare anche l'ampliamento dei livelli, delle procedure, delle materie e degli organismi di consultazione mista: ad esempio, nei settori del credito e delle assicurazioni sono state introdotte nuove procedure per la gestione delle ristrutturazioni aziendali e delle eccedenze occupazionali, sulla falsariga di quelle previste nei settori dell'industria a partire dagli anni Ottanta. In tutti i contratti rinnovati nei servizi non mancano comunque i nuovi contenuti che hanno caratterizzato anche i rinnovi nell'industria e nell'artigianato: aumenti retributivi in linea con i tassi programmati di inflazione, fondi integrativi pensionistici e sanitari, pari op-

portunità tra uomo e donna sul posto di lavoro, repressione delle molestie sessuali, eccetera.

Merita attenzione infine la significativa tendenza alla «omogeneizzazione» quando non all'accorpamento di alcuni contratti dei servizi: si pensi ad esempio alla possibile integrazione dei due contratti delle casse di risparmio e delle banche ordinarie nel credito; al futuro contratto unico nelle telecomunicazioni; all'impegno per un trattamento omogeneo tra i dipendenti privati e quelli pubblici nei servizi di pubblica utilità. Nel settore del turismo si assiste invece a tendenze contraddittorie: da un lato il contratto di categoria ha assorbito alcuni contratti minori; dall'altro, i grandi alberghi si sono scorporati dal contratto tradizionale, anche grazie all'ingresso della Confindustria.

Nel settore della pubblica amministrazione, il periodo qui considerato è stato dedicato prevalentemente alla introduzione di norme legislative e contrattuali necessarie per definire l'ambito entro il quale devono essere rinnovati i contratti collettivi del settore pubblico, regolamentati dalla nuova disciplina del decreto 29/93 e delle successive modifiche (vedi oltre). Nella seconda metà del 1994 in tre comparti (ministeri, autonomie locali e enti pubblici non economici) sono avvenuti i primi rinnovi dopo tale disciplina, mentre sono in corso le trattative per gli altri cinque comparti. Nel prossimo *Rapporto* verranno pertanto analizzati i contenuti, le procedure e le novità di tali contratti.

3. Il secondo livello contrattuale, territoriale o aziendale, secondo quanto previsto dall'accordo del 23 luglio 1993, non è stato ancora avviato in nessuna categoria. Ciò non significa che nel periodo qui considerato non siano stati realizzati importanti accordi a livello territoriale o aziendale. Anzi, per quanto riguarda i primi, vi sono stati nel 1994 rilevanti contratti integrativi rinnovati nel settore dell'agricoltura e in corso di rinnovo per le cooperative e i conservieri. Ma sono state soprattutto alcune forme di «contrattazione politica», di vertenze di città e regioni, quali quelle di Crotone e della Calabria, di Trieste o della Liguria, ad attirare l'attenzione dell'opinione pubblica. A livello aziendale sono stati raggiunti importanti accordi sulle eccedenze di personale in molte imprese private e pubbliche, quali Fiat, Olivetti, Italtel, Alenia, Alitalia, Falck, Enichem, Ilva, Ferrovie dello Stato, che a volte hanno comportato riduzioni occupazionali senza precedenti (si pensi ad esempio al piano delle Ferrovie dello Stato che, dopo i tagli degli anni precedenti, prevede un organico di 125 mila dipendenti, con il risultato di una diminuzione di 90 mila addetti in quattro anni!).

Tutti gli accordi aziendali e territoriali nel periodo qui considerato hanno riguardato, essenzialmente, problemi di chiusura e *downsizing* delle imprese o di crisi occupazionale a livello locale. D'altra parte, è proprio nel 1993-94 che è segnalata la perdita maggiore, del 5%, di occupazione nella grande industria. Ciò è avvenuto anche in altri paesi europei. Ma l'approccio che ha caratterizzato la contrattazione aziendale e territoriale del nostro paese è stato sottoposto a forti rilievi critici, per la sua natura troppo difensiva o, peggio, passiva. Si confronti, ad esempio, l'accordo della Fiat sulle eccedenze di

personale con quello della Volkswagen sul medesimo problema, entrambi stipulati nel 1994. Nel caso della Fiat, le preoccupazioni dei sindacati e dei lavoratori riguardo alla sicurezza occupazionale sono state ridotte grazie alla adozione di misure protettive concordate tra le parti con la mediazione e il supporto del governo: prepensionamenti (6.600); cassa integrazione e contratti di solidarietà per altre migliaia di lavoratori. Questo accordo è stato significativo non solo per l'importanza dell'azienda, ma anche perché segnava la fine di una gestione prevalentemente unilaterale da parte del management Fiat della ristrutturazione e della gestione delle risorse umane. Tuttavia, la soluzione adottata nel 1994 è stata da molti criticata perché eccessivamente onerosa per le casse dello Stato.

Nel caso della Fiat, e anche in parte nella vertenza Crotone, la sicurezza occupazionale è stata considerata una forma di protezionismo sociale a vantaggio dei lavoratori tutelati maggiormente dal sindacato. Se va certamente riconosciuto questo fenomeno, di per sé non negativo, bisogna anche aggiungere che il suo costo non è stato necessariamente superiore a quello di altre forme di tutela, quali ad esempio il sussidio di disoccupazione previsto in altri paesi. Le critiche che hanno colto nel segno riguardano invece il valore economico e sociale dell'intesa, di gran lunga inferiore a quello dell'accordo alla Volkswagen. In quest'ultimo caso sono stati infatti prevalenti i contratti di solidarietà, con riduzione di orario ed equivalente riduzione di salario, e non gli strumenti passivi o di riduzione dell'offerta di lavoro quali i prepensionamenti e la cassa integrazione. L'obiettivo è stato quello di valorizzare i mercati interni del lavoro, redistribuendo tra tutti i lavoratori le più scarse opportunità di lavoro, insieme con le iniziative di riqualificazione, così da evitare parziali o totali sospensioni dal lavoro. In situazioni di crisi economica e di emergenza occupazionale, e in attesa della ripresa, questa soluzione si è dimostrata meno penalizzante per i lavoratori attuali e futuri, come dimostra la sua diffusione anche in sede di rinnovo del contratto di categoria dei metalmeccanici tedeschi.

I problemi irrisolti della rappresentanza sindacale

1. L'accordo interconfederale del 23 luglio 1993 tende a riformare anche il sistema della rappresentanza sindacale in azienda, prevedendo il passaggio della titolarità della contrattazione dalle vecchie rappresentanze sindacali aziendali (Rsa), a ciò delegate dalle organizzazioni maggiormente rappresentative, e regolate dallo Statuto dei diritti dei lavoratori, alle nuove rappresentanze sindacali unitarie (Rsu). Questo passaggio era già stato indicato, come è noto, nell'accordo Cgil, Cisl e Uil del 1991 ed è stato confermato nell'accordo interconfederale del dicembre 1993 tra Confindustria, Intersind e Cgil, Cisl, Uil. Secondo tali intese, le nuove Rsu possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali che hanno firmato l'accordo del 23 luglio 1993. La loro costituzione dovrebbe avvenire (il condizionale è d'obbligo).

go nella fase di incertezza dopo l'esito del referendum dell'11 giugno 1995) per due terzi dei seggi mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti. L'altro terzo viene invece assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali che firmano il ccnl applicato nell'unità produttiva; alla copertura di tale terzo si procede, per elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Sono di grande rilievo le novità delle Rsu rispetto alle precedenti rappresentanze. Innanzitutto perché tutte le organizzazioni che hanno firmato il contratto nazionale, non solo Cgil, Cisl e Uil o quelle «maggiormente rappresentative», possono avere rappresentanti nelle Rsu in proporzione ai voti ricevuti. In secondo luogo perché si è deciso di mantenere il potere contrattuale nell'ambito di una rappresentanza prevalentemente definita dal canale elettorale e, in misura minore, dal canale associativo, una soluzione unica nelle relazioni industriali dei paesi occidentali dove l'esperienza sindacale si è maggiormente affermata. In tali paesi infatti le competenze contrattuali spettano generalmente agli organismi sindacali della rappresentanza mentre l'attività di consultazione e partecipazione è riservata agli organismi eletti direttamente dai lavoratori. Infine, questa piena legittimazione a negoziare al secondo livello, assegnata alle Rsu per il livello aziendale e alle organizzazioni sindacali territoriali per il corrispondente livello, ha spinto alla rielezione nei posti di lavoro delle rappresentanze dei lavoratori, contribuendo così a sbloccare un elemento di crisi della democrazia sindacale che durava ormai da anni.

Ma queste innovazioni, già di difficile gestione per il sindacato e gli attori italiani delle relazioni industriali, sono destinate ad essere superate da una eventuale legge sulla rappresentanza, ipotesi sostenuta dalla Cgil e osteggiata dalla Cisl, dalla Uil e dalla Confindustria, che non garantirebbe più la «riserva» di un terzo dei seggi per le organizzazioni sindacali. In tal caso, sarebbero assegnati i poteri contrattuali ad una rappresentanza interamente eletta dai lavoratori (e non più «sindacale»). I problemi derivanti dalla convivenza del canale associativo e di quello elettivo in un'unica rappresentanza sarebbero certo superati, ma ciò avverrebbe eliminando di fatto il primo canale, con prevedibili effetti di ridimensionamento delle tradizionali funzioni del sindacato, se non verranno previsti altri strumenti di rafforzamento della sua rappresentanza.

2. Questa minaccia alle tradizionali funzioni di rappresentanza del sindacato avviene peraltro in una fase di forte declino della sindacalizzazione, che sta interessando anche la realtà italiana. Fino ai primi anni Novanta, i dati relativi alla densità sindacale in Italia facevano registrare andamenti contrastanti nei vari settori, ma il risultato complessivo era di un livello medio di sindacalizzazione tra i lavoratori dipendenti di circa il 38%, vicino al livello tedesco o inglese. Rispetto al 1980, il calo era di circa 10 punti percentuali.

Nell'industria, il tasso era più o meno simile alla media, attorno al 40%, mentre era molto più basso nei servizi destinati alla vendita, il 23%; e più elevato nei servizi non destinati alla vendita, quasi il 50%. Nel periodo recente, questi due ultimi settori hanno fatto registrare un calo; ma è soprattutto nella

grande industria che nel 1993-94 si è registrato quasi un crollo della sindacalizzazione, in particolare nelle aree metropolitane.

Esistono molte difficoltà nella rilevazione della sindacalizzazione nelle aziende industriali italiane, a differenza di quanto avviene in altri paesi dove tali dati sono resi disponibili dagli organismi pubblici (ad esempio negli Stati Uniti, in Francia, in Gran Bretagna o anche in Australia). Nel nostro paese si dispone solo di qualche rilevazione empirica, promossa dagli uffici studi delle associazioni imprenditoriali o sindacali. La più recente rilevazione che si riferisce al periodo qui considerato, è dell'Assolombarda, su un campione di 220 imprese manifatturiere in provincia di Milano (nei settori metalmeccanico, chimico, tessile, alimentare). Da essa risulta un declino della sindacalizzazione media dal 35,5% del 1990 al 31,6% nel 1992 al 23,1% nel 1994! Particolarmente interessate dal fenomeno sono soprattutto le imprese di dimensione maggiore: mentre nelle imprese con 10-99 dipendenti la densità sindacale scende dal 34,1% nel 1990 al 24,4% nel 1994; in quelle con 100-499 addetti si passa dal 40% al 34,6%; ma è nelle grandi imprese con più di 500 dipendenti che si registra un vero e proprio crollo dal 31,5% al 17,7%.

Diverse e molteplici sono le cause che possono spiegare un simile andamento, che riguarda, è bene ribadirlo, soprattutto le grandi imprese e le aree metropolitane, come risulta anche da alcune rilevazioni sindacali. La prima è senza dubbio relativa al nuovo processo di ristrutturazione che ha interessato la grande impresa manifatturiera a partire dai primi anni Novanta e che nel 1993-94 ha comportato una riduzione di occupati del 5%. Perché la riduzione ha riguardato soprattutto i lavoratori più anziani e più sindacalizzati. Può sembrare paradossale che proprio nella grande impresa dove più è avanzato il modello partecipativo di relazioni industriali e dove il sindacato ha dimostrato maggiore maturità nel contrattare ristrutturazioni aziendali e flessibilità del lavoro, per favorire l'aggiustamento industriale di imprese che dovevano competere sui mercati internazionali, lo stesso sindacato italiano si trovi oggi a pagare un prezzo addirittura più elevato rispetto ad altre esperienze di antagonismo sindacale alla flessibilità economica (vedi il caso inglese).

Ma vi sono altri fattori che contribuiscono a spiegare l'indebolimento della presenza sindacale nelle grandi imprese. Il ricambio professionale ha favorito ad esempio gli impiegati e i tecnici, meno sindacalizzati (nella rilevazione Assolombarda del 1994 solo il 12,1% degli impiegati e dei quadri aderiva al sindacato), anche per l'orientamento «operaista» del sindacalismo italiano; mentre penalizza gli operai, più sindacalizzati (46%). Alla minore sindacalizzazione spinge ovviamente anche la flessibilità del mercato del lavoro, nonostante la legislazione tenda, come si è detto più volte, a sostenere i processi della contrattazione collettiva. Ma la diffusione del lavoro atipico, dal contratto di formazione e lavoro al part-time, dal contratto a termine a quello in affitto, rende oggettivamente più difficile l'azione di proselitismo sindacale. E nel prossimo futuro, quest'ultima troverà probabilmente altri ostacoli con il processo di privatizzazione delle telecomunicazioni, dell'Enel, dell'Eni, eccetera. Si pensi che negli Stati Uniti, lo scorporo del monopolio del-

l'At&t nel 1984 ha provocato nel decennio successivo un crollo della sindacalizzazione dal 100% al 60%; e molti ritengono che entro il 2000 questa azienda potrebbe addirittura diventare *non-union*.

Infine, vanno considerati anche il contesto sociale, i valori che rispetto al passato sembrano essere meno favorevoli all'esperienza sindacale, se non altro per il fatto che i giovani tendono a iscriversi meno al sindacato (nella precedente rilevazione Assolombarda del 1993 solo il 16,6% dei lavoratori con meno di 29 anni risultava iscritto). L'esito dei referendum popolari dell'11 giugno 1995 sui quesiti sindacali relativi alla rappresentanza e alle trattenute conferma del resto questa tendenza a considerare meno rilevante, rispetto al passato, il ruolo del sindacato nella società italiana.

Gli andamenti negativi per la rappresentanza sindacale, soprattutto nella grande impresa, che pure sono visti con preoccupazione anche da parte dei datori di lavoro, potrebbero avere effetti perversi rispetto alla stessa gestione delle risorse umane. Finora, si è visto che le cosiddette «relazioni interne», le iniziative di rapporti diretti tra impresa e lavoratori non sono state gestite dal management in alternativa alle tradizionali relazioni sindacali di tipo collettivo. Ma l'indebolimento del sindacato proprio nelle grandi imprese, dove tali politiche sono ovviamente più diffuse, potrebbe alla lunga determinare la conseguenza che tali iniziative, pur non essendo nate in chiave antisindacale, verrebbero comunque gestite *senza* il sindacato, erodendo di fatto il ruolo della rappresentanza sindacale.

Tutti questi motivi richiederebbero azioni di sostegno al proselitismo del sindacato italiano in una fase critica della sua storia, determinata peraltro anche dalle conseguenze dell'adesione alla politica dei redditi e della scelta coraggiosa di contrattare flessibilità del lavoro e ristrutturazioni aziendali. Certamente, lo scarso rafforzamento istituzionale del modello partecipativo di relazioni industriali, come risulta anche dall'accordo del 23 luglio 1993, si è rivelato controproducente per l'azione sindacale. Voler togliere altri strumenti che agevolano questa azione non sembra una scelta intelligente, né da parte di coloro che si riconoscono nell'esperienza sindacale né da parte degli imprenditori. Appare perlomeno paradossale, ad esempio, il fatto che negli Stati Uniti l'introduzione della delega all'imprenditore della trattenuta sindacale in busta paga sia stata e continui ad essere richiesta quale strumento minimo di tutela dei diritti sindacali, dopo lo scorporo dell'At&t, mentre nel nostro paese è stato promosso un referendum popolare per abrogare tale diritto che nei sistemi pluralisti di relazioni industriali dovrebbe essere regolato esclusivamente dall'autonomia degli attori sociali.

L'attività legislativa sui rapporti di lavoro nella pubblica amministrazione

1. Da diversi anni si tende a sottolineare il ruolo crescente della legislazione nelle relazioni industriali. Anche nel periodo qui considerato, è proseguita l'attività legislativa, iniziata nel corso del 1992, relativa a due importanti

riforme, dei rapporti di lavoro nel pubblico impiego e del sistema pensionistico. Tratteremo della riforma di quest'ultimo in modo organico nel prossimo *Rapporto*, in sede di analisi dell'accordo tra sindacati e governo Dini nella primavera 1995, attualmente in discussione in Parlamento. Ma il periodo 1993-94 si caratterizza anche per gli interventi legislativi nell'ambito del mercato del lavoro, a partire dalla legge n. 236 del 19 luglio 1993, con misure urgenti a sostegno dell'occupazione. La necessità di passare da interventi passivi a politiche attive del lavoro nel nostro paese è al centro di un ampio dibattito, al quale è dedicata la parte finale di questa *Introduzione*. Un accenno meritano infine le leggi ritenute «necessarie» dalla gran parte degli attori delle relazioni industriali e non ancora approvate, quali ad esempio quella relativa alla partecipazione dei lavoratori ai risultati (e anche al capitale) delle imprese, pure prevista, come si è più volte detto, dall'accordo del 23 luglio 1993; e quella sulla rappresentanza sindacale aziendale, la cui approvazione poteva evitare il referendum popolare dell'11 giugno 1995.

Sono noti, anche perché più volte sottolineati nei precedenti *Rapporti*, i motivi che hanno suggerito al legislatore italiano di procedere alla «privatizzazione» dei rapporti di lavoro nel pubblico impiego, mediante il decreto 29 del 1993 e le successive modifiche. La pessima esperienza degli anni Ottanta è all'origine delle innovazioni previste: delegificazione delle regole, rafforzamento dei poteri manageriali nella gestione delle risorse umane, pieno riconoscimento della contrattazione collettiva, ma entro certi limiti, decentramento della struttura amministrativa e della gestione del personale, stretti controlli finanziari sui costi del lavoro e adozione dei vincoli di bilancio quale criterio di guida e di valutazione delle unità amministrative e dell'efficienza manageriale.

È importante notare la coerenza dei tre obiettivi principali della riforma per integrare la disciplina del lavoro pubblico con quella del lavoro privato, enunciati nell'articolo 1 del decreto 29/93, rispetto a quelli di politica dei redditi dell'accordo interconfederale del 23 luglio 1993: l'integrazione europea, il controllo del costo del lavoro pubblico, l'efficienza della pubblica amministrazione. In molti articoli del decreto traspare inoltre la possibilità di realizzare tali obiettivi mediante uno scambio virtuoso tra tutela occupazionale, flessibilità del lavoro ed efficienza del servizio. È su questo scambio virtuoso che si basano del resto i sistemi di relazioni industriali nei settori economici privati e competitivi dei principali paesi europei, compresa l'Italia.

Questo equilibrio può essere introdotto nel pubblico impiego italiano solo attraverso una più sviluppata contrattazione collettiva, anche decentrata, un modello partecipativo di relazioni di lavoro e una gestione strategica delle risorse umane. Riusciranno il decreto 29/93 e le successive modifiche a introdurre questo scambio virtuoso tipico delle relazioni industriali nel settore privato? Per ora si può solo osservare il disegno di una riforma che attraverso una struttura contrattuale più decentrata e un miglior funzionamento della gestione del personale si pone l'obiettivo di ottenere significativi risultati riguardo all'efficienza e alla qualità del servizio percepita dal cliente.

2. Riguardo al nuovo modello di contrattazione collettiva nel pubblico impiego, occorre sottolineare l'importanza del passaggio dai precedenti modelli di cogestione strisciante degli anni Cinquanta e Sessanta e dalla combinazione anomala di tutela pubblicistica e di autonomia contrattuale sanzionata dalla legge quadro del 1983, all'attuale modello fondato sulla ripartizione delle competenze e dei ruoli della dirigenza politica, della dirigenza amministrativa e del sindacato. Così come deve essere sottolineata l'importanza della ripartizione delle competenze tra contrattazione collettiva nazionale e contrattazione collettiva decentrata, definita dall'articolo 45 del decreto. Entrambe possono riguardare tutte le materie relative al rapporto di lavoro, con esclusione di alcune riservate alla legge; ma la seconda, la contrattazione decentrata, viene subordinata alla prima, ovvero deve svolgersi sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali.

Innovativa è poi la clausola che le amministrazioni pubbliche sono tenute a rispettare i vincoli di bilancio stabiliti per i contratti collettivi, anche a livello decentrato. L'ipotesi sottostante è dunque che i vincoli di bilancio, equivalenti funzionali delle regole di mercato alle quali la contrattazione collettiva è in qualche modo sottoposta nei settori privati, rendano compatibili due cose difficili da porre in equilibrio, cioè il controllo centralizzato della massa salariale e contemporaneamente una certa flessibilità salariale indispensabile per la riorganizzazione degli uffici, il miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi pubblici. Questo costituisce dunque il punto di svolta, ma anche critico, al pari di quanto detto sull'equilibrio tra i due livelli di funzionamento della struttura contrattuale prevista dall'accordo del 23 luglio 1993. Ma è maggiore il rischio che nel settore della pubblica amministrazione, per le tradizioni di accentramento e rigidità favorite sia dalla legge che dalla contrattazione, possa restare sulla carta quanto enunciato dall'articolo 51, comma 4, del decreto, che pure riconosce l'importanza cruciale della contrattazione collettiva decentrata per ottenere l'equilibrio tra esigenze organizzative, tutela dei dipendenti e interessi degli utenti.

Se si fa riferimento invece al modello partecipativo, l'articolo 10 del decreto costituisce una novità assoluta nel sistema italiano di relazioni industriali, perché contiene il primo organico riconoscimento legislativo dei diritti di informazione. Inoltre l'obbligo di informazione riguarda tutte le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, a differenza di quanto è previsto per via contrattuale nei settori privati. Più generico appare invece l'obbligo di esame, che non viene peraltro mai qualificato dall'aggettivo «congiunto» come avviene invece nei settori privati. Alcuni hanno suggerito che ciò segnali la differenza con l'obbligo a trattare. L'obbligo di esame appare generico anche perché nell'articolo 10 esso è stabilito solo nei casi previsti dal decreto e su richiesta delle organizzazioni sindacali.

Appare comunque esplicito l'orientamento verso il modello partecipativo e la proceduralizzazione delle relazioni sindacali. Vi sono norme sparse dappertutto nel decreto che prevedono informazione e consultazione delle rappresentanze sindacali: individuazione delle piante organiche, definizione dei criteri di organizzazione degli uffici attribuita ai dirigenti generali, criteri

per la determinazione dei carichi di lavoro, mobilità e orario di lavoro. Riguardo a questi due ultimi articoli, mobilità e orario di lavoro, è stato anche sottolineato da molti che il decreto sancisce un vero e proprio arretramento rispetto al tradizionale potere sindacale di cogestione. La legge quadro del 1983 riconosceva infatti il diritto alla negoziazione sui carichi di lavoro e sugli orari di lavoro; ora invece al sindacato resta solo il diritto di informazione o di esame della materia, rispetto alla decisione unilaterale del management pubblico. Alcuni giuristi, in particolare, hanno sottolineato il fatto che il termine tassativo dei 15 giorni entro i quali deve espletarsi l'eventuale esame previsto dall'articolo 10, comma 2, sarebbe un mezzo per dare mano libera alla dirigenza o, secondo altri, per sostituire comunque l'informazione alla contrattazione. Questo costituisce forse l'altro punto critico delle nuove relazioni di lavoro nella pubblica amministrazione: quale modello partecipativo di relazioni sindacali tenderà a svilupparsi nella pratica? Si fermerà all'obbligo di informazione, con una generica attività di consultazione formale, spesso informale, o ancor più spesso occasionale? Se così fosse, verrebbe il sospetto che la volontà, più che comprensibile, di allontanarsi dalla confusa cogestione sindacale precedente possa addirittura portare più indietro rispetto al modello partecipativo praticato nelle imprese private del nostro paese. Ma ogni previsione in tal senso appare prematura.

L'attività legislativa sul mercato del lavoro.
Verso una politica attiva del lavoro?

1. La legge n. 236 del 19 luglio 1993 è stata approvata nell'ambito dei numerosi interventi legislativi che da diversi anni tendono a regolare e deregolare il mercato del lavoro. La precedente legge 223/91, che sembrava innovativa rispetto al passato, perché tendeva a superare la frammentazione degli interventi a sostegno del reddito e dell'occupazione con un piano mirato a razionalizzare le norme su cassa integrazione, eccedenze di personale, mobilità, accesso al lavoro, eccetera, di fatto si è dimostrata insufficiente per affrontare un quadro economico e sociale così negativo negli anni successivi. Nel biennio 1993-94 altri interventi e proroghe sono stati approvati, come risulta dal capitolo specifico del *Rapporto*. Sono stati introdotti nuovi strumenti quali i fondi funzionali al sostegno dell'occupazione per il periodo 1993-95, con successive proroghe; una nuova disciplina per i contratti di solidarietà «interni», ovvero stipulati per evitare la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale mediante riduzione dell'orario di lavoro, con agevolazioni che prevedono fino al 40% di riduzione dei contributi previdenziali e assistenziali; procedure di concessione dell'indennità di mobilità corrisposta ai lavoratori espulsi dalle unità produttive per esuberi strutturali di personale; ampliamento della possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità a categorie di lavoratori precedentemente esclusi dalla disciplina (aziende artigiane e cooperative, anche con meno di 15 addetti; lavoratori marittimi e amministrativi, eccetera); allargamento degli interventi a sostegno del reddito; dero-

ghe rispetto al collocamento obbligatorio. Interventi significativi della legge 236/93 riguardano anche la formazione professionale, con possibilità di stage di orientamento e formazione.

Ma anche gli strumenti previsti dalla nuova attività legislativa sul mercato del lavoro sono stati ritenuti insufficienti dagli imprenditori e da molti economisti per far fronte al problema della disoccupazione nel nostro paese. Il nuovo «piano» proposto dal ministero del Lavoro nella primavera del 1995, con ulteriori flessibilità del lavoro, quali incentivi al part-time, contratti di lavoro interinale, forme di *job sharing* è orientato a dare una risposta alla carenza di flessibilità che ancora caratterizza il mercato del lavoro italiano. Ma il problema, come si è anticipato, non è solo questo.

Se l'aumento della disoccupazione nei paesi europei negli anni Ottanta ha significato soprattutto aumento della disoccupazione di lunga durata, in Italia il fenomeno si è accompagnato ad una concentrazione di quest'ultima soprattutto tra i giovani con meno di 25 anni (e nel Mezzogiorno, più di un giovane su due risulta disoccupato). È questo duplice fenomeno che rende differente l'esperienza italiana di disoccupazione da quella degli altri paesi europei più sviluppati e rispetto al quale devono essere più mirate le politiche del lavoro nel nostro paese.

È evidente che i disoccupati giovani e con lunghi periodi di inattività sono meno tutelati dall'associazionismo sindacale rivolto all'occupazione stabile; non hanno capacità di esercitare concorrenza rispetto agli altri lavoratori e risultano sempre meno appetibili per le imprese, data la loro minore specializzazione professionale. È questo circolo vizioso che va interrotto per gli attuali giovani disoccupati, e soprattutto per i nuovi ingressi nel mercato del lavoro.

Se è vero che i sussidi di disoccupazione troppo generosi possono limitare la ricerca attiva del lavoro, nel caso italiano il sussidio ordinario di disoccupazione è talmente irrilevante da non garantire una pur temporanea difesa concorrenziale del disoccupato costretto alla ricerca del primo lavoro o di uno nuovo. Un primo intervento di riequilibrio in quest'ambito, con un sussidio più generoso legato ad attività obbligatorie di formazione professionale o di riqualificazione, potrebbe essere efficace. Tanto più che insistere sulla cassa integrazione guadagni, con tutti i vantaggi che questo strumento ha assicurato in passato e che può continuare ad offrire entro determinati limiti, non sempre è opportuno perché la cassa integrazione guadagni riduce sì i flussi di entrata nella disoccupazione ma anche quelli di uscita. L'utilizzo combinato di cassa integrazione e prepensionamenti, come nel caso Fiat, non solo risulta quindi sfavorevole alla gestione delle risorse umane nell'impresa, a differenza di quanto è avvenuto nel caso Volkswagen, ma può anche determinare effetti perversi per la disoccupazione. Si pensi inoltre alla correlazione tra prepensionamenti e lavoro nero dimostrata da tante ricerche empiriche e ovvia in un paese come l'Italia dove la *black economy* costituisce ancora il 20% del Pil.

Questo primo intervento di razionalizzazione appare tanto più necessario se si considera che tra i paesi Cee l'Italia mantiene il livello di spesa più basso

per le politiche del lavoro, l'1,4% del Pil e, rapportando la spesa al tasso di disoccupazione, si va dai maggiori livelli di spesa per disoccupato in Svezia (1,9% del Pil) ai livelli più bassi negli Stati Uniti (0,12%) e in Italia (0,13%). Proprio la disponibilità di risorse più scarse dovrebbe indurre a un loro migliore utilizzo.

Accanto a tale intervento verso un maggiore equilibrio delle stesse politiche passive di sostegno al reddito dei disoccupati e di riduzione dell'offerta di lavoro, viene da più parti chiesto anche un intervento di riequilibrio delle politiche del lavoro a vantaggio di quelle attive che, come tendono a dimostrare molti studi empirici, sono anche quelle più favorevoli alla creazione di occupazione e alla crescita economica. Alcune rilevazioni Ocse evidenziano anche una crescita di correlazione tra il tasso di disoccupazione e l'incidenza della spesa per politiche attive, tra il 1985 e il 1990 da 0,28 a 0,55; ad un aumento del tasso di disoccupazione dell'1% è associato nel 1990 un aumento dello 0,6% della spesa per politiche attive in percentuale sul Pil.

L'incremento di spesa per le politiche attive è stato maggiore in Germania, dopo l'unificazione, e nei paesi del sud Europa, Italia, Spagna, Grecia, Portogallo, con interventi che fanno emergere «modelli» differenti e che sono concentrati su: formazione e riqualificazione professionale degli adulti, misure per i giovani (soprattutto l'Italia con i contratti di formazione e lavoro, meno ovviamente Germania e Svezia), incentivi all'occupazione (Belgio e Germania: creazione diretta di posti di lavoro socialmente utili; Spagna e Danimarca: sussidi all'occupazione nel settore privato e incentivi al lavoro autonomo), misure per i disabili (Olanda e Svezia: 0,6-0,8% del Pil; mancanza assoluta in Italia); servizi per l'impiego e in particolare servizi di orientamento (dai più alti livelli di spesa della Svezia e della Germania, con lo 0,24% del Pil, ai più bassi livelli dell'Italia e degli Stati Uniti con lo 0,08%).

Questo spostamento progressivo dalle politiche passive di sostegno del reddito dei disoccupati e di riduzione dell'offerta di lavoro a quelle attive sta comunque accompagnando in tutti i paesi sviluppati la gestione della flessibilità del lavoro, che non può essere, come più volte si è detto, l'unico o il principale obiettivo delle politiche pubbliche. Pertanto, questa azione di riequilibrio costituisce anche una parte della risposta dei governi, in Europa e anche in Italia, alla pressante richiesta degli imprenditori di ulteriore deregolazione dei mercati del lavoro.

2. Nell'ambito delle politiche del lavoro, si contrappone spesso il modello del capitalismo anglosassone, in cui gli strumenti di protezione dell'occupazione sono visti come costi fissi del lavoro che limitano le possibilità di raggiungere l'equilibrio tra domanda e offerta, al modello cooperativo del capitalismo «renano», in cui la sicurezza del lavoro originata dalla tutela sindacale obbliga l'imprenditore ad un considerevole impegno di formazione della forza lavoro stabilmente alle sue dipendenze, con l'effetto di determinare una combinazione virtuosa di migliore qualificazione del lavoro, maggiore produttività e più alti salari.

Il modello italiano di politiche del lavoro non si avvicina né all'uno né all'al-

tro modello, proprio perché manca di quei beni pubblici di cui dispongono ampiamente entrambi i tipi di capitalismo citati: le politiche industriali e antitrust degli Stati Uniti (ma anche, in Europa, della Francia); il sistema educativo e di formazione professionale della Germania e dei paesi dell'Europa del centro-nord (ma, fuori Europa, anche del Giappone). È alla costituzione di questi beni pubblici in Italia che va rivolto un ulteriore tipo di interventi delle politiche pubbliche, accanto ai due citati di riequilibrio delle politiche del lavoro attive e passive.

Per quanto riguarda la politica industriale degli Stati Uniti, si pensi solo, nel periodo più recente, al piano di scorporo dell'At&t e di ristrutturazione dell'intero settore delle telecomunicazioni, avviato nel 1984 e tuttora in corso. Esso ha determinato estesi processi di *downsizing*, con perdite di occupazione, diminuzione di iscritti al sindacato, ma ha anche innescato un processo concorrenziale di vasta portata, nuove opportunità imprenditoriali e la possibilità da parte delle imprese americane di mantenere ancora per molto tempo la leadership di mercato nel mondo. È prematuro valutare gli effetti di queste profonde trasformazioni; ma dal punto di vista occupazionale, la perdita complessiva nell'intero settore non è stata superiore al 10%, nonostante la perdita iniziale di 150 mila posti di lavoro all'At&t e di altrettanti 158 mila posti nelle società regionali Bell (28%). La possibilità di guidare la competizione nel mercato mondiale e la stipulazione di importanti accordi sindacali nelle principali aziende leader potranno determinare nuovi equilibri e nuovi vantaggi anche per le politiche del lavoro. Con questo modello si dovranno peraltro confrontare anche le aziende di telecomunicazioni europee, compresa Telecom Italia.

Anche la Francia, che pure non rientra tra i modelli di capitalismo anglosassone, si differenzia dall'Italia per il suo modello dirigista e per una tradizione di successi nell'ambito della pianificazione e programmazione del sistema economico che risalgono a prima della rivoluzione del 1789 e che si sono appoggiati su un'efficiente macchina amministrativa.

Per quanto riguarda l'altro bene pubblico, l'istruzione professionale, gli esempi della Germania e del Giappone ben evidenziano quanto esso abbia contribuito alle loro storie di successo economico e di limitata disoccupazione, soprattutto di quella giovanile e di lunga durata. Basta il confronto tra il livello italiano di disoccupazione giovanile oltre il 30% e i livelli tedesco e giapponese attorno al 5% per valutare gli effetti dell'istruzione professionale.

Nel suo libro *Bisogna prendere il Giappone sul serio*, Ronald Dore si sofferma proprio sulla formazione considerata come uno dei più importanti tra gli «undici ingredienti della ricetta giapponese». In particolare la formazione in un mondo in cui prevale la tradizione di impiego a vita ha un forte orientamento verso l'impresa e l'organizzazione aziendale: i datori di lavoro sono incentivati ad intraprendere attività di formazione perché vi intravedono la possibilità di migliorare la qualità di esecuzione dei compiti lavorativi e possono appropriarsi completamente dei suoi vantaggi.

In Germania l'estesa istruzione professionale costituisce, come è noto, uno

dei fondamenti principali dell'«economia sociale di mercato», e risulta ben inserita nel dialogo sociale tra imprese e sindacati potenti e responsabili. Cogestione e formazione hanno assicurato finora i salari più alti, gli orari di lavoro più bassi e sicuri sentieri di carriera per il lavoratore tedesco. Perché in Germania, come sottolinea Michel Albert in un altro bel libro, *Capitalismo contro capitalismo*, la formazione «è offerta al maggior numero possibile di persone»; solo il 20% della popolazione attiva non è qualificata, contro il 42% in Francia; l'apprendistato riguarda il 50% dei giovani che a 16 anni terminano l'istruzione obbligatoria, mentre in Italia non si è ancora innalzato il livello di quest'ultima oltre i 14 anni.

È proprio da questa assenza di un bene pubblico come l'istruzione professionale, più che nelle rimanenti rigidità del mercato del lavoro, che ha origine in molti paesi europei, tra i quali in particolare l'Italia, la Spagna e l'Irlanda, il fenomeno di giovani con più di 14 anni che si trovano disoccupati o occupati in un lavoro per cui non hanno svolto apprendistato. Se i problemi sono questi, le politiche del lavoro devono essere soprattutto mirate ad essi più che alla introduzione di una miriade di strumenti spesso scarsamente utilizzati dagli stessi attori che li richiedono.

Osservatorio

Le condizioni generali

L'economia politica e la politica economica

Sommario

L'economia e la politica economica, p. 3. Il mercato del lavoro, p. 15. Costo del lavoro, produttività e competitività, p. 32. Le retribuzioni, p. 45. L'orario di lavoro, p. 52. Gli interventi legislativi e la giurisprudenza del lavoro, p. 60. La conflittualità, p. 75. La sindacalizzazione, p. 82.

1. L'economia internazionale 2. L'economia italiana

1. 1993-94: dalla recessione profonda alla ripresa. Il 1993 si è chiuso per l'Europa ed il Giappone ancora una volta con risultati per l'economia reale decisamente più negativi di quanto non si prospettasse all'inizio dell'anno; la caduta del 1993 è stata seguita da un assai migliore 1994. Due profili ciclici nettamente distinti avevano contrapposto l'Europa continentale ed il Giappone ai paesi di lingua anglosassone nel 1993, ma una convergenza nei tassi di crescita tra le due sponde dell'Atlantico ha contraddistinto l'esperienza dell'anno successivo. I paesi di lingua inglese hanno visto consolidarsi gli impulsi sulla domanda di consumo e d'investimento derivanti da un biennio di politiche monetarie espansive; i paesi dell'Europa continentale hanno invece dapprima subito gli effetti, sulle componenti della domanda interna, della forte restrizione monetaria operata dalle banche centrali europee nel 1992, protrattasi per i primi mesi del 1993, e successivamente beneficiato del rimbalzo ciclico connesso all'allentamento delle condizioni di politica monetaria. All'inizio del 1993 si è registrata la massima desincronizzazione nell'evoluzione dei paesi occidentali. Tale differenza di profilo tra le due sponde dell'Atlantico contraddistingue la fase ciclica attraversata nei primi anni Novanta dalle recessioni precedenti. Mentre le crisi dei primi anni Settanta ed Ottanta erano state infatti innescate da fattori comuni (gli shock petroliferi), elementi specifici in ciascuna area hanno guidato sia l'inizio di questa recessione che la successiva ripresa.

La desincronizzazione dei cicli ha, in una certa misura, concorso ad attenuare la portata della recessione: mentre nel corso delle precedenti

Tavola 1. Prodotto nazionale lordo (tassi medi annui di variazione)

	1970/80	1980/90	1991	1992	1993	1994 ¹
Usa	2,8	2,7	-0,6	2,3	3,1	3,9
Giappone	4,8	4,2	4,3	1,1	0,1	1,0
Germania	2,7	2,1	5,0	2,2	-1,1	2,8
Francia	3,3	2,3	0,8	1,2	-1,0	2,2
Italia	4,0	2,3	1,2	0,7	-0,7	2,2
Gran Bretagna	2,1	2,5	-2,0	-0,5	2,0	3,5
Totale Cee	3,0	2,6	1,7	1,1	-0,3	2,5
Totale Ocse	3,3	3,2	1,0	1,6	1,6	2,4

¹ 1994 preconsuntivo Ocse.Fonte: Ocse, *Economic Outlook*, dicembre 1994.

esperienze la domanda interna si riduceva simultaneamente in tutti i paesi, nel corso dei primi anni Novanta la recessione degli Usa è stata attenuata dalla relativa vivacità delle esportazioni verso l'Europa continentale e verso i paesi asiatici; la forza della domanda interna degli Usa ed il boom in atto nei paesi di nuova industrializzazione hanno aiutato dal 1992 in poi le esportazioni europee, attenuando l'effetto sulla produzione della caduta della loro domanda interna e creando le premesse di un vivace recupero per il 1994. La desincronizzazione dei cicli non ha impedito a tutti i paesi della Ue sul continente di annoverare il biennio 1992-93 come il peggiore del secondo dopoguerra. In Germania la flessione del prodotto lordo nel 1993 è stata pari all'1,3%, in Spagna all'1%, in Francia la caduta è stata dello 0,9%, in Italia dell'1,2%, negativa o prossima a zero anche la dinamica del Pil dei

paesi più piccoli dell'Europa. Dalla seconda metà del 1993 in poi all'evoluzione delle esportazioni nette, che hanno costituito il motore principale per l'uscita dalla recessione per Germania, Francia, Italia e Spagna, si è sovrapposto un debole risveglio della domanda interna. Il momento peggiore del ciclo nell'Europa continentale è stato superato con la seconda metà del 1993, una fase di sviluppo significativo per tutte le aree sta affermandosi tuttavia solo con estrema gradualità. Gli indicatori oggi disponibili sembrano concordi nel prevedere solo per fine 1994 ed inizio 1995 il ritorno in Europa su livelli d'attività paragonabili a quelli conosciuti nel punto di massima della precedente fase espansiva. Il commercio mondiale con il diffondersi della ripresa si è rapidamente accresciuto, da un aumento del 3,3% nel 1993 si è passati ad un incremento prossimo al 6% nel 1994. È stato il commercio intra-Ocse

Tavola 2. Consumi e investimenti fissi lordi (tassi medi annui di variazione)

	Consumi privati				Investimenti fissi			
	1990	1992	1993	1994	1990	1992	1993	1994 ¹
Usa	1,5	2,6	3,3	3,4	-1,8	5,5	11,3	11,5
Giappone	3,9	1,7	1,1	2,6	8,8	-0,8	-1,3	-0,5
Germania	5,4	3,0	0,5	1,2	8,5	4,2	-4,4	5,4
Francia	2,7	1,3	0,7	1,5	2,8	-2,5	-5,1	0,9
Italia	2,5	1,4	-2,1	1,6	3,8	-2,0	-11,1	0,9
Gran Bretagna	0,6	0	2,6	2,5	-3,5	-1,2	0,3	4,5
Totale Cee	3,1	1,7	0,2	1,6	4,0	-0,4	-5,3	2,7
Totale Ocse	2,8	2,0	1,6	2,4	2,4	1,9	2,3	5,5

¹ 1994 preconsuntivo Ocse.Fonte: Ocse, *Economic Outlook*, dicembre 1994.

Tavola 3. Prezzi al consumo (tassi medi annui di variazione)

	1990	1991	1992	1993	1994	dicembre 1994 dicembre 1993
Usa	5,4	4,2	3,0	2,9	2,6	2,7
Giappone	3,0	3,3	1,7	1,3	6,7	0,7
Germania	2,7	3,5	4,0	4,2	3,0	2,7
Francia	3,4	3,1	2,4	2,1	1,7	1,6
Italia	6,1	6,4	5,4	4,2	3,9	4,1
Gran Bretagna	9,4	5,9	3,7	1,6	2,5	2,9
Totale Cee	5,7	5,1	4,3	3,3	2,8	2,9
Totale Ocse	6,2	5,2	4,3	3,6	2,4	2,4

Fonte: statistiche nazionali e Ocse.

(che conta per il 60% circa) a dare il maggiore impulso. Il ciclo delle scorte che aveva depresso il commercio dell'area industrializzata nel 1993 ha svolto un ruolo di segno contrario nel 1994. Il commercio tra Ocse e paesi non Ocse ha tuttavia continuato a crescere a tassi di due cifre.

La desincronizzazione dei cicli all'interno dell'area Ocse nei primi anni Novanta e ampie fluttuazioni dei cambi hanno dato luogo a forti variazioni nelle posizioni relative dei conti con l'estero. Il saldo delle partite correnti degli Stati Uniti, dopo essere congiunturalmente migliorato nel 1991, è tornato nel 1994 su un passivo in percentuale del Pil prossimo ai due punti, paragonabile al valore toccato alla fine degli anni Ottanta. Nello stesso tempo, con l'approfondirsi della recessione giapponese, l'attivo di questo paese è tornato a superare il 3% del prodotto lordo.

In Europa la situazione si presenta più variegata: il forte miglioramento dei paesi che hanno svalutato (Italia, Spagna, Grecia) si confronta con un

più modesto miglioramento per la Francia ed una contenuta riduzione del passivo, sceso nel 1994 al di sotto dell'1% del Pil, per la Germania. Parte del miglioramento dei conti con l'estero dei paesi europei è da ascrivere alla reazione da parte delle principali imprese europee all'elevato costo del denaro ed al brusco abbassamento delle aspettative di crescita di lungo periodo. La riduzione dei magazzini è stata ingente ed ha pesantemente contribuito alla riduzione del prodotto interno lordo e delle importazioni nel 1993. Il recupero nell'anno successivo è stato parziale, il livello dei magazzini è tornato prossimo alla normalità soltanto nella prima parte del 1995. In Germania la variazione degli stock spiega 0,6 punti percentuali di caduta del prodotto interno lordo del 1993 e per 0,5 punti il rimbalzo del 1994, in Francia la sola riduzione delle scorte avrebbe determinato una flessione di 1,3 punti il primo anno, mentre nel secondo anno il contributo è stato positivo per poco più di un punto, in Italia il contributo negativo delle scorte alla

Tavola 4. Tassi a breve e a lunga scadenza (rilevazione di dicembre)

	Eurotassi a tre mesi					Tassi a lunga scadenza				
	1990	1991	1992	1993	1994	1990	1991	1992	1993	1994
Usa	7,8	4,5	3,5	3,3	6,2	8,3	7,6	7,3	6,3	8,0
Giappone	8,2	5,9	3,7	2,0	2,3	7,1	5,5	4,8	3,3	4,7
Germania	9,3	9,5	8,8	6,0	5,3	8,9	8,3	7,4	5,8	7,5
Francia	10,1	9,9	10,9	6,4	5,8	10,5	9,2	8,1	5,9	8,4
Italia	12,1	12,0	13,5	8,3	8,9	12,0	11,3	12,3	7,6	10,3
Gran Bretagna	13,7	10,7	7,1	5,3	6,3	10,4	9,6	8,8	6,5	8,5

Fonte: Ocse.

Tavola 5a. Debito pubblico netto
(in % del Pil)

	1984	1990	1993	1994 ¹
Usa	25,1	32,6	39,6	39,9
Giappone	27,1	9,5	6,1	6,1
Germania	20,4	22,1	35,8	38,8
Francia	16,3	25,1	27,2	32,0
Italia	74,8	99,0	117,9	121,7
Gran Bretagna	47,1	28,4	40,9	45,6

¹ Preconsuntivo Ocse.

Fonte: Ocse, *Economic Outlook*, dicembre 1994.

Tavola 5b. Saldo del settore pubblico
(in % del Pil)

	1984	1990	1993	1994 ¹
Usa	-2,9	-2,5	-3,4	-2,0
Giappone	-2,1	2,9	-0,2	-2,0
Germania	-1,9	-2,0	-3,3	-2,7
Francia	-2,8	-1,6	-5,8	-5,7
Italia	-11,6	-10,9	-9,6	-9,7
Gran Bretagna	-3,9	-1,2	-7,7	-6,8

¹ Preconsuntivo Ocse.

Fonte: Ocse, *Economic Outlook*, dicembre 1994.

Tavola 5c. Saldo primario del settore pubblico
(in % del Pil)

	1984	1990	1993	1994 ¹
Usa	-0,9	-0,4	-1,5	-0,1
Giappone	-0,3	3,5	0,2	-1,6
Germania	0,4	-0,1	-0,7	0,3
Francia	-0,9	0,8	-2,7	-2,3
Italia	-4,1	-1,8	1,9	0,7
Gran Bretagna	-0,5	1,1	-5,5	-4,2

¹ Preconsuntivo Ocse.

Fonte: Ocse, *Economic Outlook*, dicembre 1994.

variazione del Pil nel 1993 è stato pari a 1,4 punti percentuali e attorno all'1% quello positivo per il 1994.

Convergono i tassi d'inflazione. La ripresa del 1994, nonostante i timori dei mercati finanziari, non ha indotto spinte inflazionistiche né nei

paesi che sono usciti per primi dalla fase recessiva né nei paesi che hanno subito la svalutazione. In Europa essa è scesa di oltre mezzo punto percentuale tra il 1992 ed il 1993, toccando il 3,8% per scendere ulteriormente sotto il 3% alla fine del 1994. Sostanzialmente stabile al 2,5% il tasso di crescita dei prezzi al consumo nelle economie dei paesi anglosassoni che hanno consolidato la fase di sviluppo. Inferiore all'1% l'inflazione giapponese. In media nei principali paesi industrializzati la dinamica annuale dei prezzi al consumo è stata calcolata, nel 1994, pari al 2,4%. Molti paesi dunque hanno raggiunto un'effettiva stabilità nei prezzi e le prospettive per il 1995 restano improntate ad un sostanziale ottimismo, anche se, per alcuni paesi, i rischi sono aumentati a seguito delle forti oscillazioni dei tassi di cambio nei primi mesi del 1995. Le prospettive sono peggiorate in particolare in Italia, Spagna e Regno Unito. I successi conseguiti vanno soprattutto ascritti al controllo della dinamica dei costi interni dei paesi industrializzati ed in particolare del costo del lavoro. I salari nominali nel settore privato sono cresciuti nel 1993 a tassi leggermente inferiori o allineati al tasso di crescita dei prezzi e sono stimati crescere in media del 3-3,2% nel 1994. Il costo del lavoro per unità di prodotto del settore privato ha registrato una variazione del 2% in media nell'area Ocse nel 1993, è stimato crescere dell'1% nel 1994; variazioni negative del Clup sono previste in Germania, Francia, Italia e Olanda. Materie prime e petrolio dopo un periodo di prolungata stagnazione hanno invece ripreso a crescere: +22% è l'aumento delle materie prime non petrolifere anno su anno registrato nel secondo semestre del 1994, contro una caduta dei corsi sino a tutta la prima metà del 1993; più variabili le quotazioni petrolifere soggette alle crisi regionali dei paesi produttori. La performance dei prezzi delle materie prime potrebbe frenare un'ulteriore decelerazione dell'inflazione nei paesi industrializzati a medio termine; per il momento sembra escluso tuttavia che esse possano concorrere a dare una fiammata all'inflazione, man mano che la ripresa prende corpo in tutta l'area. L'assenza di prospettive inflazionistiche a medio termine dovrebbe agevolare le scelte degli operatori e consentire un quadro di maggiore certezza per le decisioni di consumo e d'investimento, ma l'evoluzione delle variabili finanziarie, in questo primo scorcio di ripresa europea, frena l'affermarsi dello scenario ottimistico.

Gli operatori dei mercati finanziari, pur scontando una ripresa senza inflazione (come è evidente nelle previsioni formulate dai principali operatori), anticipando eventuali reazioni delle banche centrali a piccoli segnali di tensione sui prezzi, condizionano gli interventi di quelle imponendo un percorso della politica monetaria più restrittivo di quello che i fondamentali dell'economia non giustificerebbero. Numerose società finanziarie che si erano eccessivamente esposte sui mercati dei titoli di Stato nella fase di tassi calanti hanno riallocato i loro portafogli ed in questo modo accentuato e confermato il cambiamento delle aspettative. In una prima fase la prematura ripresa dei tassi a lungo termine in Europa ha potenzialmente frenato la capacità di ripresa degli investimenti e della domanda interna. L'aumento nei tassi d'interesse dei titoli a lungo termine, è cominciato simultaneamente su tutti i mercati indipendentemente dalla diversa situazione congiunturale che li caratterizza. Tende a riproporsi uno scenario in cui l'operare simultaneo di politiche di riequilibrio fiscale, di politiche dei redditi e di controllo dei salari, e di politiche monetarie restrittive frena l'evoluzione della domanda interna. L'aumento delle propensioni a spendere degli operatori è invece una condizione per il consolidamento della ripresa della domanda interna in Europa, che risulterebbe altrimenti vincolato alla bassa crescita dei salari. La massa salariale ed il reddito disponibile delle famiglie crescono infatti troppo poco per sostenere da soli i consumi.

Le prospettive ed i rischi della ripresa del 1995.

Gli scenari previsivi per il 1995 indicano che è considerata probabile la prosecuzione della crescita attorno al 2,5-3% annuo per l'area industrializzata, con una convergenza verso questo tasso sia dei paesi che hanno già in atto la ripresa da oltre un biennio, che dei paesi che sono appena usciti dalla recessione. L'inflazione è prevista rimanere attorno al 2-2,5%, l'eccesso di capacità esistente in Europa ed in Giappone, si prevede, consentirà di mantenere una dinamica salariale relativamente contenuta. Secondo la maggior parte dei previsori tali tassi di crescita dell'economia non renderanno però possibili consistenti recuperi nell'occupazione. Queste proiezioni incorporano l'ipotesi di una politica monetaria che segue da vicino il ciclo economico, si fa più restrittiva in Usa in risposta al consolidarsi della ripresa e man mano che l'econo-

mia si evolve a tassi prossimi a quelli di piena occupazione, ma la discesa dei tassi sarà più sollecitata ai primi sintomi di debolezza. Nello stesso tempo le previsioni incorporano l'ipotesi di politica monetaria neutrale in Europa, per non accentuare gli effetti restrittivi delle politiche di stabilizzazione dei debiti pubblici. I rischi che lo scenario virtuoso appena descritto (che configura una crescita non elevata ma sostenibile senza tensioni sui prezzi) non si realizzi sono tuttavia molti: il disordine dei mercati finanziari è frutto anche di uno scarso coordinamento delle politiche economiche dei diversi paesi e può prolungare il periodo di tassi d'interesse a lungo termine crescenti. Essi, in quanto riflettono l'aumentata rischiosità dell'investimento finanziario, e non l'aumentata redditività del capitale, potrebbero di fatto diffondere comportamenti speculativi anche nel settore reale, con nuove spinte inflazionistiche e la rottura degli accordi sulle politiche dei redditi. La perdurante incertezza, nelle economie dove la ripresa è appena cominciata e la situazione del mercato del lavoro è più critica, potrebbe stimolare all'opposto comportamenti cautelativi da parte delle famiglie riducendo la loro propensione al consumo: il rischio allora non è una ripresa del processo inflazionistico ma una riduzione nel tasso di crescita di lungo periodo. La scarsa coesione internazionale e l'elevata disoccupazione potrebbero costituire il terreno sul quale si alimentano con più facilità misure protezionistiche più o meno esplicite nei diversi paesi e nelle diverse aree economiche.

2. I risultati delle politiche di stabilizzazione incrinati dalla sfiducia. Nel 1993 e con maggiore evidenza nel 1994 l'Italia ha visto manifestarsi le conseguenze positive, per il riequilibrio macroeconomico, del mix di politica economica che si era venuto determinando. Politica fiscale e monetaria restrittive, blocco della dinamica salariale, svalutazione hanno congiuntamente generato una caduta della domanda interna di entità significativa, un forte boom delle esportazioni che ha consentito uno spettacolare miglioramento dei conti con l'estero. Bassa domanda interna e politica dei redditi hanno aiutato inoltre a contenere le spinte inflazionistiche che avrebbero potuto derivare dalla svalutazione. I conti pubblici hanno realizzato nel 1993 un avanzo primario significativo. Ciò ha consentito di ridurre i tassi d'interesse e ridimensionare quindi nel corso

Tavola 6. Italia: conto economico (tassi medi annui di variazione)

	1980-90	1990	1991	1992	1993	1994
Pil	2,7	2,2	1,2	0,7	-0,7	2,2
Importazioni	4,7	7,9	3,4	5,1	-7,3	9,8
Domanda interna	2,3	2,4	2,3	0,9	-5,0	1,9
consumi delle famiglie	2,6	2,5	2,7	1,4	-2,1	1,6
investimenti fissi	1,7	3,2	0,6	-2,0	-11,1	-0,1
esportazioni	4,9	7,8	0,5	5,1	10,0	10,9
Per memoria						
occupazione totale	6,0	1,1	8,0	-0,2	-2,8	-1,6
occupazione nell'industria in senso s.	-1,5	-1,0	-2,1	-3,8	-1,5	-1,5
valore aggiunto nell'industria senso s.	2,2	2,2	0	0,5	-1,5	4,9
partite correnti in % Pil	-8,0	-1,3	-1,8	-2,2	1,2	1,5
Fabbisogno del settore statale in % Pil	11,9	10,8	10,7	10,6	9,9	9,5
Interessi	7,1	9,7	10,2	11,2	11,7	10,6

Fonte: Istat e Banca d'Italia.

dell'anno e fino alla primavera del 1994 il premio per il rischio Italia espresso dal differenziale tra i tassi a lunga italiani e tedeschi che è sceso attorno ai due punti e mezzo ad aprile. Il contributo del settore estero alla crescita, pur significativo, non è stato però sufficiente ad impedire la caduta complessiva del Pil nel 1993. Ma il consuntivo di quell'anno ha risentito, nei risultati medi, anche della pesante eredità ricevuta dall'anno precedente per quanto riguarda sia la domanda di consumo che per quanto concerne la politica delle scorte: la flessione è proseguita per tutto il primo semestre, ma già nel corso dell'anno la dinamica della domanda interna ha subito un'inversione di rotta. La svolta verso una nuova fase di sviluppo, ritardata rispetto alle aspettative (perché preceduta da un periodo di sei mesi di stagnazione), solo a partire dal secondo semestre del 1994 si è mostrata via via più corposa. Il recupero del 1994 consente di tornare, nei settori esportatori ed in alcune aree del paese, sui livelli di attività prerecessivi. Ma mai come nel corso del biennio le statistiche aggregate celano risultati profondamente differenziati al loro interno. Il costo del risanamento è infatti maggiore quanto più elevata è l'incertezza rispetto alla sua effettiva realizzazione e la sua distribuzione tra le diverse categorie è fortemente condizionata dagli umori del mercato. Le vicende politiche del 1994 hanno incrinato la fiducia dei mercati finanziari sulla capacità dell'elet-

torato di esprimere un esecutivo in grado di governare il riequilibrio dei conti pubblici: il rischio Italia nonostante il miglioramento dei fondamentali è significativamente aumentato dalla primavera in poi. L'onere del riequilibrio ha teso a gravare allora su chi è posizionato in una situazione più sfavorevole rispetto al modello di sviluppo *export-led*, che si è affermato nell'ultimo biennio. Tassi reali elevatissimi e cambio ampiamente sottovalutato hanno prodotto infatti una condizione di grande favore per chi esporta e per i percettori di rendite. Per costoro ogni forma d'instabilità interna è stata fonte di guadagni sulla cui destinazione tuttavia potrebbe svolgere un ruolo importante la debolezza dimostrata nella conduzione della politica economica. Chi ha prodotto per il mercato interno ed è indebitato non ha visto nemmeno indirettamente i benefici della ripresa nel 1994 e potrebbe continuare a vederli solo in misura molto marginale.

Il riequilibrio dei fondamentali reali. Le variabili che definiscono le possibilità di crescita stabile senza l'insorgere di vincoli e/o instabilità indotti da squilibri reali (equilibrio dei conti con l'estero, inflazione, conti pubblici) sono, infatti, notevolmente migliorati.

La domanda interna crolla e poi torna su tassi di crescita sostenibili. La caduta del Pil dell'1,2% nel 1993 è frutto dell'eredità negativa di 0,5 punti ricevuta dal 1992. Nella prima parte dell'anno

Tavola 7. Produzione industriale (tassi medi annui di variazione)*

	Produzione industriale					
	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Totale industria	3,1	0,2	-0,9	-0,2	-2,4	4,9
beni finali di consumo	2,7	1,0	0,3	0,7	-2,4	5,1
beni finali d'investimento	2,9	1,9	4,1	-3,9	-3,5	3,2
beni intermedi	3,3	-0,9	-0,6	0,4	-2,1	5,2

* Dal 1991 nuovo indice base 1990=100.

Fonte: Istat.

la flessione si è accentuata ma già nel quarto trimestre del 1993 il suo livello risultava più elevato per 0,5 punti percentuali rispetto alla media dell'anno, nel 1994 il Pil cresce del 2,2%. La caduta del 1993 è stata determinata dalla domanda interna che ha contribuito per 5,7 punti percentuali, la flessione dei consumi delle famiglie in media d'anno è stata ingente (-2,5) tanto più che essa è da annoverare come la prima dal secondo dopoguerra. Tra le voci che hanno subito il ridimensionamento più cospicuo quella di durevoli (-12,2%) e semidurevoli (-4,4%), per i primi i livelli di consumo sono tornati ai valori del 1988, per i secondi a quelli del 1990, ma per la prima volta si è ridotta anche la domanda di servizi (turismo e servizi ricreativi), il cui trend di crescita era risultato invece relativamente stabile in passato anche nel corso delle recessioni. La caduta dei consumi nel 1993 è l'effetto diretto della riduzione del reddito disponibile nelle sue componenti di reddito da lavoro dipendente e dell'aumento ingente nella pressione fiscale sul reddito corrente (nel 1993 le imposte straordinarie del 1992 sono state in buona misura trasformate in imposte ordinarie). Il ridimensionamento maggiore dei consumi è stato realizzato per i beni meno essenziali, sono stati rinviati i piani di rinnovo del parco di durevoli detenuti dalle famiglie. La fase acuta della flessione si è esaurita nei primi trimestri del 1994, non si realizzerà comunque un ritorno in tempi brevi sul trend che aveva caratterizzato la dinamica dei consumi degli italiani negli anni Ottanta. Per i durevoli in particolare nel secondo semestre del 1994 è stata recuperata solo la metà della flessione registrata l'anno precedente. Ancora più critica l'evoluzione degli investimenti e della domanda d'intermedi da parte del settore produttivo, bloccata oltre che dall'alto costo del denaro, dal-

l'abbassamento del tasso di crescita atteso nel medio periodo e dal crollo degli investimenti in opere pubbliche. Dopo aver registrato una flessione in media d'anno dell'11,1%, gli investimenti fissi lordi complessivamente hanno consegnato al 1994 un'eredità ancora negativa per un punto percentuale circa, per le costruzioni l'eredità è stata negativa per quasi due punti percentuali. Nel corso dei primi trimestri del 1994 anche per queste componenti della domanda la recessione sembra essere stata superata, il gradino verso il basso indotto dal cambiamento delle aspettative a medio termine si è concluso, ma il trend riparte da un livello più basso: in media d'anno gli investimenti fissi lordi si sono ridotti ancora seppur marginalmente (-0,1%), consistente il recupero per i macchinari ma ancora negativi gli investimenti in costruzioni (-5,2%).

Sempre positivo il contributo del settore estero. L'attenuarsi della caduta della domanda interna e la sua successiva debole ripresa hanno sospinto, a partire dall'estate del 1993, anche la domanda d'importazioni. Ciò non ha arrestato la tendenza al continuo miglioramento dei conti con l'estero: le esportazioni, già positive prima della svalutazione, hanno mantenuto un ritmo di crescita significativo su tutti i mercati. La crescita media annua delle esportazioni, pari al 10% nel 1993 e al 10,9% nel 1994, si spiega però soprattutto per i guadagni di posizione sui mercati asiatici e su quello statunitense. Grazie alla caduta delle importazioni ed all'aumento delle esportazioni i conti con l'estero nel corso dell'ultimo biennio hanno registrato uno dei miglioramenti in assoluto più rilevanti nella storia degli ultimi anni. Da una posizione di deficit endemico e crescente degli ultimi cinque anni, e che aveva condotto ad un passivo pari al 2,3 % del prodot-

to lordo nel 1992, si è arrivati ad un attivo pari all'1,5% nel 1994. Le condizioni di partenza e le prospettive appaiono però differenti negli anni Novanta rispetto alle vicende che hanno dominato la performance degli anni Settanta. Come allora, il merito principale è derivato dal conto merci ma diversa è l'origine dei problemi degli squilibri che, grazie alla svalutazione, sono stati sanati. Allora lo squilibrio era riconducibile al maggior costo delle materie prime d'importazione indotto dallo shock petrolifero e che si sovrapponeva ad un eccesso di domanda interna; in questa fase l'aggiustamento realizzato nei flussi commerciali ha compensato il passivo crescente (dal 1986 in poi) delle poste invisibili (servizi e redditi da capitale). Tra le cause del passivo di partite correnti (che le proiezioni dei modelli macroeconomici mostravano come strutturale e moderatamente crescente in assenza di una svalutazione competitiva), oltre la perdita di competitività dei servizi italiani, quali il turismo e servizi finanziari ed assicurativi, anche l'onerosità del debito estero, che come il debito pubblico era gravato da un alto premio per il rischio del nostro paese. Differenze significative dunque stavano alla base delle due fasi di svalutazioni competitive, che abbiamo messo a confronto, per quanto riguarda le cause, differenze significative possiamo aspettarci per quanto riguarda le prospettive a medio termine. Il conseguimento dei guadagni di competitività attraverso le svalutazioni competitive del periodo 1976-79 era tra gli obiettivi dichiarati della politica economica di quindici anni fa: il cambio è stato guidato verso posizioni di forte vantaggio relativo prima della costituzione dello Sme. È noto come le aspettative di continui aggiustamenti delle parità, conseguenti anche al permanere di elevati differenziali

d'inflazione dell'Italia rispetto ai propri partner commerciali, abbiano alimentato una rincorsa dei salari e dei prezzi interni alla produzione che avevano riportato l'Italia rapidamente a perdere i vantaggi competitivi di prezzo acquisiti con le svalutazioni e ricondotto il sistema economico italiano in una posizione di deficit strutturale negli anni Ottanta.

In questa fase la rincorsa prezzi-salari è stata frenata invece da un accordo *ex ante* sulla politica dei redditi. L'intensità del miglioramento e la possibilità di una sua permanenza sono in effetti l'esito del mix di politica economica che si è venuto a determinare ma non è stato che in parte intenzionalmente perseguito. Lo schema seguito fino alla svalutazione del settembre 1992 era incentrato sull'opzione del cambio forte con il mantenimento della lira all'interno dello Sme. Tale vincolo avrebbe dovuto accostarsi a misure di politica dei redditi e di risanamento della finanza pubblica.

L'accordo sulla politica dei redditi del luglio 1992 ha costituito il chiaro sintomo dell'acquisizione di comportamenti virtuosi. In questo scenario, che era quello desiderato dalle autorità di politica economica, la perdita di competitività della nostra economia poteva però essere recuperata gradualmente e generare il riequilibrio solo in modo molto diluito nel tempo. La possibilità di perseguire questo percorso in un sistema sempre più aperto e con crescente rilevanza dei movimenti dei capitali, dati i tempi lunghi che richiedeva, era affidata alla fiducia accordata dai mercati internazionali alla capacità delle autorità di politica economica di mantenere la rotta indicata. È noto che tale fiducia non è stata accordata e che il passaggio ad un sistema di cambi flessibili ha determinato una svalutazione, di oltre il

Tavola 8. Italia: retribuzione lorda per dipendente (variazioni % medie annue)

	1980-90	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Agricoltura	10,2	5,5	4,9	6,5	9,8	5,2	0,2
Industria in senso stretto	11,6	6,8	7,9	9,7	7,3	3,8	3,9
Costruzioni ed opere pubbliche	11,9	8,3	10,2	8,0	5,8	1,5	3,1
Commercio, alberghi, ecc.	11,4	7,1	7,2	10,2	4,3	4,7	3,5
Trasporti e comunicazioni	10,0	9,2	8,6	7,6	6,8	2,1	3,2
Credito e assicurazioni	11,2	4,9	8,3	8,8	8,2	1,0	5,4
Servizi vari	10,9	7,2	7,2	9,0	3,8	4,5	3,4
Servizi non destinabili alla vendita	12,3	5,8	18,2	7,6	2,5	1,6	0,7

Fonte: Istat, Conti economici nazionali.

30% tra il settembre del 1992 ed il dicembre del 1994, che non rientrava negli obiettivi dalle nostre autorità monetarie né in quelle esplicitamente dichiarate dal governo in carica. La difesa del cambio, anche se non più in un accordo di cambio, ha costituito in ogni caso per oltre un anno e mezzo ancora uno degli obiettivi della Banca centrale, obiettivo che è divenuto meno importante quando l'elevata conflittualità politica ne ha reso impossibile (se non controproducente) la realizzazione attraverso gli strumenti disponibili ad una Banca centrale, in un mercato dei capitali sempre più libero e globale. Il raggiungimento del riequilibrio esterno attraverso un miglioramento in buona misura strutturale della competitività ha reso meno gravoso per l'economia reale il perseguimento dell'obiettivo centrale del riequilibrio della finanza pubblica perseguito attraverso interventi deflazionistici. I rischi di un possibile avvitamento della situazione tuttavia permangono. L'effetto della svalutazione sui prezzi interni è stato depotenziato rispetto al passato non solo dalla politica dei redditi ma anche dalle condizioni di sottoccupazione dell'economia italiana ed europea. Il peggioramento delle ragioni di scambio che di solito consegue alle svalutazioni non si è determinato fino a tutto il 1994.

Il controllo dell'inflazione. Il tasso di crescita dei prezzi al consumo è sceso dal 5,4% del 1992 al 3,9% del 1994. La discesa è stata più accentuata nel primo anno, più lento e tormentato il percorso del secondo anno. La decelerazione dell'inflazione ha interessato tutta l'area industrializzata, ed il cammino seguito dall'Italia si prospetta forse più lento che altrove: il differenziale con gli altri paesi dell'Europa continentale è tornato ad aprirsi sul finire del 1994. L'accordo sul costo del lavoro che sanciva l'abolizione della scala mobile ha costituito l'elemento fondamentale per depotenziare gli impulsi inflazionistici della svalutazione, un ruolo importante nello sradicare comportamenti inflazionistici da parte degli operatori italiani ha avuto la debolezza della domanda interna indotta dalla caduta del reddito delle famiglie. L'importanza della recessione è forse più marcata nel settore dei servizi, dove i mutamenti di comportamento nella formazione dei prezzi rispetto al passato sono radicali. Il primo importante elemento di differenziazione è l'andamento anticiclico della produttività: cresciuta nel terziario in media del 3% nel biennio. Esso, associato ad una dinamica mode-

sta delle retribuzioni, ha indotto un'evoluzione estremamente contenuta del costo del lavoro per unità di prodotto (1% nel 1993 e 0,9% nel 1994). Il costo unitario del lavoro è la componente principale nella formazione dei costi del terziario, la sua dinamica più accentuata negli anni Ottanta (determinata a sua volta dalla scarsa produttività del settore), era stata la causa principale della forbice che allora si era venuta a creare tra dinamica dei prezzi dei servizi e prezzi alla produzione. I primi, meno soggetti alla concorrenza internazionale, recepivano per intero l'inefficienza e la bassa produttività del settore terziario; i secondi, vincolati dalla politica del cambio forte, imponevano ristrutturazioni e guadagni di produttività al settore industriale. Crisi della domanda di consumo e svalutazione, con politica dei redditi, hanno rovesciato le tendenze. Nel 1993 la forbice si è completamente chiusa e, per alcune voci dei servizi, alla fine del 1994 si è invertita. Se all'interno del settore dei servizi si separano quelli più direttamente orientati al consumatore (distribuzione e turismo), si nota come l'aumento della produttività in questi ultimi sia stata fortemente determinata da una consistente ristrutturazione delle imprese dei due comparti. In particolare il settore del commercio ha dato luogo ad una riduzione dei lavoratori concentrata tra gli indipendenti (-3,3% nel biennio), sono stati espulsi i lavoratori marginali, mentre le imprese di maggiori dimensioni hanno guadagnato quote di mercato senza aumentare (anzi riducendo) i posti di lavoro. Complessivamente in ogni caso la discesa dell'inflazione italiana non è stata sufficiente a ridurre il differenziale rispetto alla media degli altri paesi della Ue nel 1993 e nel 1994. Le altre economie europee hanno infatti potuto trasferire per intero sui propri prezzi interni la deflazione delle quotazioni delle materie prime, in una prima fase, e la debolezza del dollaro in una seconda. Gli effetti positivi derivanti da una minor inflazione importata, inoltre, si sono sovrapposti nella maggior parte dei paesi ad una minore propensione all'inflazione da parte degli operatori. Più radicale è stato invece l'allineamento nella dinamica del costo del lavoro per unità di prodotto tra Italia e Ue. In Italia nel settore privato il Clup è aumentato dell'1,5% nel 1993, è diminuito dello 0,2% nel 1994. L'andamento del costo del lavoro nel 1993 e nel 1994 e le sue previsioni per il 1995, collocano l'Italia tra i paesi «più virtuosi». L'eventualità di un nuovo avvitamento

Tavola 9. La dinamica dei prezzi in Italia

	1992	1993	1994	1994			
	media annua			I trimestre	II trimestre	III trimestre	IV trimestre
Prezzi alla produzione							
beni finali di consumo	4,6	3,8	3,5	3,2	3,2	3,4	4,1
Prezzi al consumo							
prodotti alimentari	3,8	1,5	3,4	3,3	3,2	3,3	3,8
prodotti non alimentari	4,3	4,3	3,8	4,1	4,0	3,5	3,5
prodotti energetici	1,0	4,8	4,6	6,5	4,4	3,7	3,7
servizi privati	7,1	5,6	3,8	4,0	3,7	3,9	3,8
tariffe pubbliche e pubblica amministrazione	9,3	4,2	3,3	2,8	3,5	3,6	3,3
affitti	6,5	8,1	8,3	9,6	8,8	7,9	6,9
Indice generale	5,4	4,9	3,9	4,2	4,0	3,8	3,8

Fonte: elaborazioni Irs (Istituto per la ricerca sociale) sugli indici Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati e indice Istat per i prezzi alla produzione.

prezzi-salari non è tuttavia del tutto esclusa, soprattutto se il comportamento virtuoso assunto dalle forze sociali nella trasmissione degli impulsi provenienti dalla svalutazione non è seguito da atti coerenti della politica economica. L'affacciarsi di una nuova fase di ripresa della domanda interna ha portato a fine 1994 gli operatori a prevedere aumenti consistenti nei listini, solo in parte giustificati da aumenti nelle materie prime. Anche i prezzi all'importazione di prodotti finiti hanno, nella seconda parte del 1994, recepito le conseguenze della svalutazione. Con il passare del tempo essa viene sempre più considerata come sintomo di una crisi di fiducia non di breve durata sulla capacità di governare.

Surplus primario per il bilancio dello Stato. La situazione dei conti pubblici e l'azione di risanamento hanno costituito il nucleo centrale dell'intervento pubblico dell'ultimo biennio. La stabilizzazione del rapporto debito/Pil entro il 1996 ha rappresentato e continua a rappresentare per i governi che si sono susseguiti l'obiettivo dichiarato della politica di bilancio. Da un punto di vista meramente finanziario i risultati conseguiti nel 1993 e nel 1994 devono essere considerati positivamente, soprattutto tenuto conto della difficile fase congiunturale. Il conto della pubblica amministrazione si è chiuso con un indebitamento di 148 mila miliardi nel 1993 e di 147 mila miliardi nel 1994, in rapporto al Pil esso si è stabilizzato attorno al 9%. Al netto della spesa per interessi passivi si è inoltre verificato un

avanzo primario per la pubblica amministrazione di quasi 40 mila miliardi pari al 2,5% del Pil nel 1993 e di 28 mila miliardi nel 1994. I risultati del 1993 sono in gran parte la conseguenza degli interventi di politica economica realizzati con la legge finanziaria per il 1993, varati nell'autunno del 1992, e dei provvedimenti aggiuntivi, stimati in 12.500 miliardi, del maggio 1993. Il minor avanzo primario realizzato nel 1994 riflette il venir meno di alcune entrate straordinarie, la pressione fiscale è diminuita nel 1994. Il miglioramento dei saldi di finanza pubblica in recessione ha posto l'Italia in controtendenza rispetto agli altri paesi europei. Il miglioramento del saldo primario risponde inoltre ad una dinamica relativamente contenuta della spesa corrente per retribuzioni nel biennio, ed alla decelerazione nella spesa previdenziale in seguito agli interventi varati in campo pensionistico e sanitario. Ancora fuori linea rispetto agli obiettivi è la dinamica della spesa per acquisti di beni e servizi; ma negativa nel 1994 per il terzo anno consecutivo è la spesa in conto capitale, che ha toccato il minimo storico in rapporto al totale delle spese pubbliche ed in rapporto al Pil. Alla tendenza al riequilibrio della situazione finanziaria annuale ha corrisposto un vero e proprio boom nel debito pubblico (definizione Ue). La sua incidenza in rapporto al Pil è cresciuta per l'ampliarsi della forbice tra onere medio del debito e tasso di crescita medio dell'economia nel 1993. Il rapporto debito/Pil è cresciuto così di 17 punti percentuali

passando da 108,4% del 1992 al 125,4% nel 1994. Il costo medio del debito si è mantenuto, nonostante la cospicua discesa nei tassi d'emissione realizzatasi nel corso del 1993 (dal 18% del settembre 1992 all'8,5% del dicembre del 1993), sul valore medio del 10,2 nel 1993 (sostanzialmente analogo a quello del 1992) per scendere, di oltre un punto in media, nel 1994 quando i tassi medi d'emissione in corso d'anno sono nuovamente saliti. La differenza tra tasso di crescita nominale del Pil e costo medio del debito ha così toccato i 7 punti percentuali nel 1993, si è ridimensionata ma solo a 3 punti nel 1994, grazie alla ripresa dell'economia. Uno scarto comunque ancora troppo alto per essere coperto da un avanzo primario (sufficiente per conseguire la stabilizzazione del rapporto debito/Pil) senza gravi conseguenze sulla crescita reale e sulla distribuzione del reddito tra le categorie di percettori.

I costi del riequilibrio. La correzione degli squilibri reali accumulati negli anni Ottanta non è stata evidentemente esente da costi. La recessione ha pesato sia sui conti delle famiglie che sui conti delle imprese, il mantenimento di un percorso di rientro della finanza pubblica, dato l'attuale livello del debito pubblico imporrà inoltre per lungo tempo il mantenimento di un avanzo primario, e ciò limita fortemente il ruolo della politica fiscale sia nel breve che nel medio periodo. Elenchiamo qui di seguito le variabili che hanno maggiormente risentito ed in prospettiva supporteranno ancora i costi del riequilibrio.

A. L'occupazione ed in particolare l'occupazione dipendente dell'industria e delle imprese marginali del terziario. La caduta dell'occupazione equivalente a tempo pieno tra il 1992 ed il 1994 è stata dell'ordine del 4%, quella dell'industria superiore al 5%, e quella del terziario del 3,2%. Nel settore dei servizi destinabili alla vendita la ristrutturazione è iniziata solo nel corso del 1993, tanto che il trascinamento negativo del quarto trimestre dell'anno sul 1994 è di oltre 2 punti percentuali, analogamente la crisi dell'edilizia pubblica ha comportato un grave peggioramento della situazione occupazionale in corso d'anno. La ristrutturazione ha interessato l'eliminazione di piccolissime imprese, in particolare del commercio, ma ha coinvolto anche le grandi imprese del terziario dove la caduta degli occupati dipendenti è stata nel biennio del 4%. Per la prima volta la crisi congiunturale ha colpito nel 1994 anche la piccola impresa industriale, tradi-

zionalmente più dinamica della grande nel corso delle precedenti recessioni. La ripresa del 1994 ha attivato poca occupazione e pochi investimenti a causa dell'elevata incertezza sullo scenario a medio termine.

Dal punto di vista territoriale la crisi occupazionale è stata più severa al sud sia per la maggior presenza dei settori più colpiti dal blocco della spesa pubblica (-8,1% la caduta dell'occupazione nell'edilizia al sud nel 1993) sia perché il Mezzogiorno è solo marginalmente interessato dal modello di sviluppo *export-led*. Il numero di persone che svolge un'occupazione (una grandezza diversa rispetto alle unità di lavoro) nell'industria si è ridotta tra l'ottobre del 1992 e l'ottobre del 1994 del 6,7% nel Mezzogiorno contro una flessione del 2,5% nel centro-nord.

B. Il reddito delle famiglie ha subito le conseguenze della caduta occupazionale, della moderazione salariale, particolarmente marcata nel settore pubblico, e dell'andamento della pressione fiscale. La massa salariale è cresciuta tra il 1992 ed il 1994 del 2% circa in termini nominali, totalizzando quindi una pesante caduta in termini reali; si è ridotto in termini nominali e reali anche il reddito da lavoro autonomo, che complessivamente costituisce il 30% del reddito disponibile delle famiglie. Rendite e redditi da interessi hanno rappresentato invece l'unica componente del reddito delle famiglie cresciuta in termini reali. La quota delle entrate da interessi sul debito pubblico nel reddito disponibile delle famiglie è salita dall'8% del 1992 all'8,4% del 1994. Sono le famiglie con reddito medio a detenere la maggior quota di interessi e rendite finanziarie. Esse sono per lo più localizzate al centro-nord, ed hanno un capo famiglia con età superiore ai 40 anni. L'aumento della pressione fiscale sul reddito corrente ha infine complessivamente generato una caduta del reddito disponibile in termini reali del 4,5% nel biennio. Tra le famiglie che sono state maggiormente colpite ritroviamo quelle con redditi medi con figli, sulle quali ha gravato anche il maggior costo per la sanità, e quelle il cui reddito proviene soprattutto da lavoro, mentre l'incidenza fiscale sulle rendite finanziarie non ha subito incrementi di rilievo.

C. Anche la pressione fiscale sulle imprese è aumentata nel 1993 per il secondo anno consecutivo e si è stabilizzata nel 1994. Le imposte nominali sulle società sono aumentate al 52,2% a partire dal settembre del 1992, l'incremento rispetto

Tavola 10. Costo del lavoro per unità di prodotto nel settore privato

	1990	1992	1993	1994 ¹
Usa	4,9	2,8	2,3	1,8
Giappone	2,2	1,4	0,8	1,6
Germania	1,3	5,8	3,8	-0,8
Francia	3,3	1,0	1,6	-0,9
Italia	7,1	4,0	1,1	-0,5
Regno Unito	9,9	2,9	1,0	0,2
Totale Cee	5,3	3,7	2,3	-0,1
Totale Ocse	4,7	2,8	1,9	0,9

¹ 1994 preconsuntivo Ocse.

Fonte: Ocse, *Economic Outlook*, dicembre 1994.

al 1991 è stato di 4,5 punti percentuali per effetto dell'abolizione in due stadi della detrazione dell'Ilor dall'Irpeg. L'Italia, che era il paese con la minore aliquota sulle società all'inizio degli anni Ottanta, è passata ad essere il paese con la maggiore aliquota e l'unico che l'ha aumentata nell'ultimo quinquennio. Gli utili netti delle società sono crollati nel 1993 e sono tornati a salire nel 1994 essenzialmente per effetto dei benefici della svalutazione per le imprese esportatrici, e per il recupero dei livelli di attività. La ristrutturazione del 1993 ha risposto anche all'esigenza di ridurre l'indebitamento tramite una razionalizzazione nell'uso del capitale circolante.

Senza la fiducia ripresa ed inflazione a rischio nel 1995-96. La ripresa e la sua relativa solidità, per quanto concerne sia l'andamento dei conti con l'estero che l'inflazione, hanno aperto potenzialmente lo spazio per un periodo di crescita moderata ma stabile per l'economia italiana. Il consolidarsi dei risultati richiede tuttavia il mutamento nel clima di fiducia nei confronti della conduzione della politica economica. La crisi valutaria del 1994, e la conseguente azione della Banca d'Italia (che ha aumentato il tasso di sconto nell'estate), non sono lo specchio, a differenza di due anni prima, della sfiducia sulla capacità del sistema di correggere gli squilibri reali, ma della capacità di mantenere la rotta per la stabilizzazione del rapporto debito/Pil. Il Documento di programmazione economica e finanziaria per il triennio 1995-97 (Dpef) presentato alla fine del luglio 1994 non ha tranquillizzato i mercati che si attendevano non tanto una

dimensione d'intervento maggiore, quanto una maggior precisione nell'individuazione degli strumenti ed un maggior peso degli interventi strutturali. La legge finanziaria, che ha definito gli strumenti d'intervento sui conti del 1995, non ha sortito effetto migliore; il tortuoso percorso seguito nell'approvazione ha dato un ulteriore colpo alla credibilità. La correzione nella dinamica dei conti pubblici del 1995 risulta molto sbilanciata su interventi di natura straordinaria e di esito incerto sia sulle entrate che sulle spese. Interventi di natura strutturale sul versante pensionistico sono stati rinviati ad una seconda legge di riforma, da definirsi entro il primo semestre del 1995. La finanziaria uscita dal Parlamento non è però molto peggiore delle precedenti, anzi per alcuni aspetti il conseguimento degli obiettivi è forse maggiormente tutelato: sono stati infatti sciolti alcuni nodi (il rinnovo del contratto nel pubblico impiego) o poste delle clausole di salvaguardia per la soluzione delle questioni rimaste in sospeso (pensioni d'anzianità). Ma i mercati finanziari sono diventati più esigenti ed hanno allungato l'orizzonte temporale di riferimento per concedere la fiducia al paese. Così mentre il fabbisogno del settore statale sino a tutto settembre del 1994 registrava ancora una riduzione rispetto al 1993 ed un andamento migliore delle attese, si sono fatte via via più difficili le condizioni per il suo finanziamento. In un contesto internazionale anch'esso perturbato le difficoltà di carattere politico, che il governo ha attraversato a partire dai mesi estivi del 1994, hanno inciso sulla fiducia del nostro paese provocando un chiaro e marcato allargamento del differenziale di rendimento tra i titoli italiani e tedeschi, accompagnato da un altro altrettanto preoccupante deterioramento del cambio. Il differenziale con la Germania per i tassi a lungo termine è tornato a fine 1994 attorno ai 5 punti percentuali, il doppio rispetto al differenziale registrato in aprile dello stesso anno. Le crisi politiche ricorrenti rendono improbabile un ritorno alla normalità in tempi rapidi. È noto che l'aumento dei tassi d'interesse comporta maggiori oneri per la stabilizzazione del rapporto debito/Pil e di fatto rende ancora meno probabile il raggiungimento degli obiettivi di stabilizzazione del debito. Il percorso virtuoso imboccato per controllare l'inflazione ed il miglioramento strutturale della competitività, se accompagnato da una sfiducia crescente dei mercati finanziari internazionali sulla capacità delle autorità di politi-

ca economica di gestire il debito pubblico, impone pesanti effetti redistributivi e nello stesso tempo mortifica le prospettive di crescita a medio termine.

Le vicende più recenti di finanza pubblica e le prospettive per il triennio successivo sottolineano con più evidenza il riequilibrio strutturale in atto. Per la prima volta le proiezioni per il prossimo triennio indicano che è possibile, senza nuove misure, un avanzo primario strutturale della pubblica amministrazione del 2,5% del Pil. La stabilizzazione del rapporto debito/Pil prima e la sua successiva riduzione sono conseguibili con interventi di dimensioni modeste se paragonate al passato. Tuttavia con le principali grandezze oramai ricondotte sotto controllo, è diventato anche più difficile trovare nuovi margini d'intervento. D'altro canto interventi di dimensioni contenute sono più agevoli in un contesto di crescita stabile e senza scosse del sistema economico. L'economia italiana si trova ad una svolta critica nella quale la capitalizzazione dei risultati perseguiti nel passato biennio in termini di riduzione degli squilibri dipende in modo cruciale dall'attenuazione delle aspettative sull'inflazione e dalla stabilizzazione del cambio. La variabile politica resta quella cruciale, ma il mantenimento degli obiettivi in termini di politica dei redditi è assolutamente essenziale per non dare vita ad un nuovo circolo vizioso: cambio-prezzi-salari-cambio.

Pia Saraceno

Il mercato del lavoro

1. Introduzione 2. L'offerta di lavoro 3. Domanda di lavoro e occupazione 4. La disoccupazione 5. Considerazioni conclusive

1. Il mercato del lavoro italiano presenta, nell'ultimo biennio, i segni di una crisi profonda; anzi della crisi più profonda che esso abbia attraversato in questo dopoguerra. In questa situazione, il 1994 presenta qualche segno di miglioramento, seppure in un ciclo occupazionale che continua ad essere negativo. Dopo quattro anni consecutivi di stagnazione sia dell'economia interna che di quella internazionale, nel 1994 si sono infatti mostrati importanti segnali di inversione di tendenza (la netta ripresa delle economie industrializzate; la caduta dell'inflazione e il consistente attivo dei pagamenti esteri dell'Italia), l'economia italiana è tornata a registrare una crescita del prodotto lordo in linea con la media dell'Ue (2,2%), che non è tuttavia riuscita ad esercitare effetti positivi sulla domanda di lavoro e sull'occupazione. A tale proposito va ricordato che l'economia italiana sembra in grado di generare occupazione solo per tassi di crescita superiori all'1,5% all'anno (vedi ministero del Lavoro, 1994); e comunque, con tassi di poco superiori a quel valore, ci si possono attendere effetti positivi solo in termini di minor utilizzo degli ammortizzatori sociali, quale si è effettivamente registrato nell'anno passato. Sul lato dell'offerta di lavoro, l'erosione dei contingenti giovanili, causata dal forte rallentamento della crescita demografica, ha causato per la prima volta una contrazione della popolazione in età di lavoro, non solo nel centro-nord ma anche nel Mezzogiorno. Questo fenomeno, reso osservabile anche sulla base del ridimensionamento della popolazione meridionale operato dal censimento del 1991, sembrerebbe segnalare la fine dell'ano-

malia demografica meridionale, e mostrare come anche il sud si vada omologando al centro-nord nel controllo dei comportamenti di fecondità, sino a proiettare il paese intero nella dimensione della «crescita zero» della popolazione residente.

Il contenimento dell'offerta di lavoro, del resto, viene amplificato da un mutamento nei comportamenti della popolazione in età di lavoro, che continua a mostrare una leggera ma non insensibile tendenza alla riduzione dei tassi di attività, indipendentemente dalla evoluzione della congiuntura economica. L'insieme di questi fenomeni comporta, per la prima volta in questo dopoguerra, una netta caduta delle forze di lavoro in entrambe le circoscrizioni. In altri termini, nel 1994 si aggrava in modo sensibilissimo la tendenza all'indebolimento della partecipazione al mercato del lavoro in atto sin dai primi mesi del 1990, già segnalata nei tre *Rapporti* precedenti. Sul lato della domanda di lavoro, i processi di ristrutturazione hanno colpito ormai in modo evidente tutto il mercato del lavoro, e non più soltanto, o soprattutto (come era avvenuto negli anni precedenti), la grande industria e il centro-nord. La caduta dell'occupazione nel settore dei servizi segnala come anche in Italia (non diversamente da quanto è accaduto nell'ultimo quinquennio negli Stati Uniti), sotto l'urto della recessione economica e della manovra di *realignment* strutturale e finanziario perseguita dalle autorità di politica economica, il settore terziario stia attraversando una fase di profonda ristrutturazione e riorganizzazione (il cosiddetto *shake-*

off dei servizi), che comporta un recupero di produttività e di efficienza al costo di una minore occupazione. Né sollievo alla crisi occupazionale è venuto dal pubblico impiego, impegnato anch'esso in un processo di riorganizzazione dalle rilevanti conseguenze sull'occupazione. Anzi, la caduta di questa nei servizi – e segnatamente nel commercio – costituisce il tratto distintivo della crisi degli anni Novanta, che si contrappone al boom occupazionale del decennio precedente, quando lo sviluppo del terziario compensava con largo margine le perdite occupazionali dell'agricoltura e dell'industria.

La distruzione di posti di lavoro è, nel complesso, pesantissima: circa 347 mila occupati in meno in media negli ultimi quattro trimestri (aprile 1994-gennaio 1995) rispetto all'anno precedente, e colpisce più intensamente il Mezzogiorno del centro-nord, l'industria e i servizi dell'agricoltura, gli uomini delle donne. In conseguenza della crisi occupazionale, il mercato del lavoro italiano regredisce ai livelli di impiego della seconda metà degli anni Settanta, vanificando d'un colpo (o spingendo nel sommerso) i posti di lavoro creati negli ultimi 15 anni.

Le prospettive di una nuova fase di sviluppo occupazionale restano, perciò, rimandate al consolidamento della crescita interna e internazionale, a sua volta fortemente influenzato dalle evoluzioni del quadro politico interno, mentre si pone in modo sempre più urgente il problema di minimizzare il costo sociale dell'aggiustamento ancora necessario.

Tavola 1. Popolazione (domiciliati di fatto, in migliaia)

	IV/92	I/93	II/93	III/93	IV/93	I/94	II/94	III/94	IV/94	I/95
<i>Maschi</i>										
Centro-nord	17.373	17.401	17.407	17.418	17.432	17.439	17.437	17.435	17.436	17.447
Mezzogiorno	9.958	9.976	9.975	10.009	10.019	10.032	10.023	10.043	10.048	10.057
Totale	27.331	27.377	27.382	27.427	27.451	27.471	27.460	27.478	27.484	27.504
<i>Femmine</i>										
Centro-nord	18.504	18.518	18.526	18.535	18.540	18.555	18.557	18.555	18.554	18.557
Mezzogiorno	10.430	10.449	10.454	10.479	10.490	10.499	10.505	10.521	10.521	10.536
Totale	28.934	28.967	28.980	29.014	29.030	29.054	29.062	29.076	29.075	29.093
<i>Totale</i>										
Centro-nord	35.877	35.919	35.933	35.953	35.972	35.994	35.994	35.990	35.990	36.004
Mezzogiorno	20.388	20.425	20.429	20.488	20.509	20.531	20.528	20.564	20.569	20.593
Totale	56.265	56.344	56.362	56.441	56.481	56.525	56.522	56.554	56.559	56.597

Fonte: Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro*.

Tavola 2. Popolazione in età di lavoro (15-70 anni, in migliaia)

	IV/92	I/93	II/93	III/93	IV/93	I/94	II/94	III/94	IV/94	I/95
<i>Maschi</i>										
Centro-nord	13.526	13.527	13.530	13.535	13.554	13.542	13.522	13.518	13.532	13.531
Mezzogiorno	7.010	7.014	7.047	7.046	7.074	7.078	7.067	7.043	7.053	7.035
Totale	20.536	20.541	20.577	20.581	20.628	20.620	20.589	20.561	20.585	20.566
<i>Femmine</i>										
Centro-nord	10.060	13.783	13.794	13.785	13.812	13.780	13.757	13.737	13.748	13.721
Mezzogiorno	7.251	7.244	7.267	7.269	7.293	7.291	7.257	7.247	7.256	7.265
Totale	17.311	21.027	21.061	21.054	21.105	21.071	21.014	20.984	21.004	20.986
<i>Totale</i>										
Centro-nord	23.586	27.310	27.324	27.320	27.366	27.322	27.279	27.255	27.280	27.252
Mezzogiorno	14.261	14.258	14.314	14.315	14.367	14.369	14.324	14.290	14.309	14.300
Totale	37.847	41.568	41.638	41.635	41.733	41.691	41.603	41.545	41.589	41.552

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

Questa rassegna presenta le informazioni statistiche omogenee, da poco riviste, relative al periodo che va dall'ottobre 1992 al gennaio 1995 e che coincide con la recente crisi occupazionale (ad esclusione della rilevazione non omogenea del giugno 1992), commentando in particolare i principali mutamenti avvenuti tra l'aprile del 1994 e il gennaio del 1995.

2. Gli sviluppi demografici. Come ormai è ampiamente noto, l'Indagine trimestrale sulle forze di lavoro dell'Istat, che costituisce la fonte statistica principale per lo studio del mercato del lavoro italiano, è stata profondamente rinnovata a partire dalla rilevazione dell'ottobre del 1992.¹ Le novità principali riguardano:

- a. la stima della disoccupazione;
- b. quella dell'occupazione;
- c. la composizione settoriale dell'occupazione;
- d. l'universo di riferimento (ridimensionato sulla base dei risultati del censimento 1991);
- e. le caratteristiche del questionario, che è stato notevolmente arricchito e consentirà, nella misura in cui verranno resi noti i nuovi dati raccolti, analisi del mercato del lavoro assai più fini di quelle sinora possibili.

La conseguenza principale del cambiamento che si riflette su queste pagine è che i dati qui riportati non sono in alcun modo confrontabili con quelli presentati gli anni passati (fino al terzo trimestre del 1992), mentre sono coerenti dal

quarto trimestre 1992 in poi, essendo stati raccolti ed elaborati secondo le nuove procedure.

I nuovi dati dell'Indagine sulle forze di lavoro (a cui, come di consueto, si farà riferimento primario in tutto il lavoro) segnalano, nella media degli ultimi quattro trimestri disponibili (aprile 1994-gennaio 1995), una sempre più debole crescita della popolazione residente, oltre il valore di 56,5 milioni di unità; un esito che conferma le recenti tendenze all'arresto della crescita demografica (tavola 1).

Va infatti sottolineata, nel complesso, (entro i limiti della attendibilità della fonte statistica utilizzata) l'evidenza dell'ingresso del paese in una nuova fase demografica, caratterizzata dalla «crescita zero» della popolazione residente, in conseguenza di un tasso di natalità che è ormai diventato (con quello della Spagna) il più basso del mondo. Il Mezzogiorno, seppure con una crescita modesta, segnala una ancora maggiore dinamica demografica (0,4%).

Desiderando ottenere una valutazione più accurata della popolazione presente, ai residenti stimati dalle «Forze di lavoro» Istat è necessario aggiungere i circa 923 mila stranieri regolarmente soggiornanti in Italia stimati dal ministero degli Interni (al 31 dicembre 1994, al lordo dei permessi di soggiorno scaduti e duplicati), oltre a qualche centinaio di migliaia di stranieri non regolari, potendosi così ritenere che l'aggregato non superi, in media d'anno, i 57,2 milioni di unità.

Se osserviamo l'offerta di lavoro potenziale del-

Tavola 3. Forze di lavoro (definizione Eurostat, in migliaia)

	IV/92	I/93	II/93	III/93	IV/93	I/94	II/94	III/94	IV/94	I/95
<i>Maschi</i>										
Centro-nord	9.542	9.520	9.504	9.580	9.542	9.432	9.419	9.446	9.457	9.323
Mezzogiorno	4.924	4.856	4.919	4.914	4.886	4.869	4.889	4.883	4.834	4.803
Totale	14.466	14.376	14.423	14.494	14.428	14.301	14.308	14.329	14.291	14.126
<i>Femmine</i>										
Centro-nord	6.076	5.996	5.999	6.027	6.063	5.935	6.039	6.089	6.071	6.011
Mezzogiorno	2.353	2.304	2.372	2.343	2.379	2.286	2.381	2.345	2.348	2.301
Totale	8.429	8.300	8.371	8.370	8.442	8.221	8.420	8.434	8.419	8.312
<i>Totale</i>										
Centro-nord	15.618	15.516	15.503	15.607	15.605	15.367	15.456	15.535	15.528	15.334
Mezzogiorno	7.277	7.160	7.290	7.257	7.265	7.155	7.270	7.228	7.181	7.104
Totale	22.895	22.676	22.793	22.864	22.870	22.522	22.726	22.763	22.709	22.438

Fonte: Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro*.

l'economia, quale può essere attestata dalla popolazione in età di lavoro² (vedi la tavola 2, purtroppo riferita ai soli residenti), notiamo che le attuali tendenze demografiche alla «crescita zero» si riflettono in modo ancor più sensibile su questo aggregato, che segna una contrazione complessiva di 102 mila unità. La contrazione si riscontra sia al centro-nord (67 mila unità in meno), sia al sud che segnala una contrazione inferiore (36 mila unità in meno), ma non muta la sostanza dell'evidenza di una nuova assimilazione demografica tra le due ripartizioni.

La partecipazione al mercato del lavoro. L'evoluzione dell'offerta di lavoro effettiva, sulla base di quella potenziale, è testimoniata dall'andamento delle forze di lavoro (o popolazione attiva), costituite dalla somma degli occupati e delle persone in cerca di lavoro. Questo aggregato³ negli ultimi quattro trimestri (aprile 1994-gennaio 1995) si è ridotto in media di 103 mila unità, pari allo 0,4% in ragione d'anno, ovvero di una misura ben superiore alla, seppur elevata, contrazione della popolazione in età di lavoro (tavola 3). In altri termini, seppure una quota della riduzione della offerta di lavoro è da attribuire a semplici andamenti demografici, la parte più rilevante è da attribuire a cause di tipo economico e sociale. Si tratta, anche in questo caso, di un'evidenza del tutto nuova: l'andamento segna infatti un'inversione netta dell'evoluzione che aveva caratterizzato gli anni Ottanta fino al

1991, e costituisce pertanto un consistente regresso nel lento e difficile processo di trasformazione della società italiana verso il modello della *active society*, che caratterizza i sistemi economici più sviluppati.

Se si analizza più approfonditamente il risultato complessivo, esaminando come si sono mosse le componenti maschile e femminile nelle due grandi ripartizioni, ci si accorge che la contrazione è dovuta in misura preponderante all'andamento delle forze di lavoro maschili del centro-nord, che si riducono di ben 103 mila unità (mentre la componente femminile cresce di 46 mila unità): in termini percentuali le variazioni sono pari rispettivamente a -1,4% (maschi), a 0,8% (femmine), -0,4% (totale). Rilevante è anche, in termini proporzionali, il ripiegamento del Mezzogiorno: -0,9%, -0,05%, e -0,6%, anche se in valori assoluti la contrazione è di sole 46 mila unità.

Che l'effetto della riduzione dei contingenti in entrata (in conseguenza della denatalità), combinato con quello di una caduta dell'attrazione al mercato del lavoro in un periodo di recessione occupazionale, potesse operare una riduzione delle forze di lavoro nel 1993 e nel 1994 era già stato previsto (si veda, ad esempio, Turrato, 1992). Tuttavia, se era stato previsto il segno, non era stata prevista la dimensione del fenomeno: un'entità che (con altre evidenze sulla composizione della ricerca di lavoro, che vedremo più oltre) attesta che, a fianco del calo dei giovani in entrata, si è ormai in presenza di con-

Tavola 4. Tassi di attività specifici (in percentuale della popolazione in età di lavoro)

	IV/92	I/93	II/93	III/93	IV/93	I/94	II/94	III/94	IV/94	I/95
<i>Maschi</i>										
Centro-nord	70,55	70,38	70,24	70,78	70,40	69,65	69,66	69,88	69,89	68,90
Mezzogiorno	70,24	69,23	69,80	69,74	69,07	68,79	69,18	69,33	68,54	68,27
Totale	70,44	69,99	70,09	70,42	69,94	69,35	69,49	69,69	69,42	68,69
<i>Femmine</i>										
Centro-nord	60,40	43,50	43,49	43,72	43,90	43,07	43,90	44,33	44,16	43,81
Mezzogiorno	32,45	31,81	32,64	32,23	32,62	31,35	32,81	32,36	32,36	31,67
Totale	48,69	39,47	39,75	39,75	40,00	39,02	40,07	40,19	40,08	39,61
<i>Totale</i>										
Centro-nord	66,22	56,81	56,74	57,13	57,02	56,24	56,66	57,00	56,92	56,27
Mezzogiorno	51,03	50,22	50,93	50,70	50,57	49,79	50,75	50,58	50,19	49,68
Totale	60,49	54,55	54,74	54,92	54,80	54,02	54,63	54,79	54,60	54,00

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

sistenti fenomeni di «scoraggiamento», ovvero di abbandono della ricerca da parte di persone che, a causa della cattiva congiuntura occupazionale, perdono la speranza di trovare un lavoro e abbandonano conseguentemente la ricerca di un'occupazione.

La caduta della popolazione attiva è sensibile anche quando la si misuri in termini relativi, in rapporto alla popolazione potenzialmente attiva. I dati relativi ai tassi di attività specifici segnalano, nel 1994, una prosecuzione della flessione dell'indice generale che già si era verificata nel 1993 (0,1 punti percentuali in meno; tavola 4). Se si analizzano i tassi specifici per ripartizione si nota, poi, che la caduta è profondamente differenziata nel territorio, risultando da una più pronunciata contrazione nel Mezzogiorno, cui si contrappone una più lieve flessione nel centro-nord. Ancora più accentuato è, invece, il divario tra i comportamenti delle componenti maschili e femminili, dato che le donne presentano un aumento (l'indice nazionale cresce di 0,4 punti, contro una caduta di 0,6 punti per i maschi).

In generale, la caduta della popolazione attiva non è dovuta ad una riduzione nel numero dei disoccupati, ma è totalmente da addebitarsi alla crisi dell'occupazione (cfr. i paragrafi 4 e 5 più sotto). Le persone in cerca di prima occupazione continuano a crescere (di 44 mila unità), ed anche il numero dei *re-entrants* (le altre persone in cerca sono 45 mila unità in più). I più pesanti effetti di scoraggiamento e di abbandono del mer-

cato del lavoro si registrano, invece, tra coloro che cercano lavoro avendo perduto una posizione lavorativa in precedenza occupata (i disoccupati in senso stretto). Il loro numero, pur aumentando in misura consistente (di 141 mila unità), è infatti nettamente inferiore al numero dei posti di lavoro perduti, segnalando così che solo il 40% circa delle persone che hanno perduto nel 1994 il lavoro ha continuato nello stesso periodo a cercarlo.

In conseguenza di quanto descritto, il divario quantitativo nord-sud nella partecipazione maschile al mercato del lavoro, che risultava già poco significativo, ha mostrato nell'ultimo anno una ulteriore tendenza alla riduzione, mentre continua ad allargarsi per la componente femminile.

Il capitale umano. Alcune analisi sull'evoluzione dello stock di capitale umano dell'economia sono state già, seppur brevemente, condotte negli scorsi *Rapporti*. Da esse sono emersi fenomeni interessanti, quali: *a.* la recente, forte crescita degli iscritti alla secondaria superiore e all'università; *b.* la riduzione del divario nord-sud a questo proposito; *c.* più recentemente, l'operare nella crisi occupazionale di un processo di *selezione e riqualificazione professionale dell'occupazione*, realizzato attraverso la sostituzione di lavoratori a basso grado di istruzione con lavoratori più qualificati. I fenomeni descritti sono dotati di grande rilevanza economica. È infatti noto che il mercato del lavoro italiano si differenzia profondamente

Tavola 5. Dotazione di capitale umano¹ dell'economia per titolo di studio
(in migliaia di unità equivalenti alla licenza elementare; variazioni % tra 1993 e 1994)

	Senza titolo e licenza elementare		Licenza media inferiore		Diploma e laurea		Totale	
	variazione %	1994	variazione %	1994	variazione %	1994	variazione %	1994
<i>Dai 15 ai 24 anni</i>								
Centro-nord	-16,07	47	-9,93	1.461	-2,24	1.922	-5,87	3.430
Sud	-23,33	46	-13,1	544	-8,25	378	-11,84	968
Totale	-19,83	93	-10,81	2.005	-3,28	2.300	-7,25	4.398
<i>25 anni e più</i>								
Centro-nord	-9,9	2.675	0,75	7.139	4,12	15.106	1,45	24.920
Sud	-8,31	1.302	-0,68	2.938	2,64	5.940	0,15	10.180
Totale	-9,39	3.977	0,33	10.077	3,7	21.046	1,07	35.100
<i>Totale</i>								
Centro-nord	-10,02	2.722	-1,25	8.600	3,36	17.028	0,5	28.350
Sud	-8,92	1.348	-2,85	3.482	1,92	6.318	-1,02	11.148
Totale	-9,66	4.070	-1,72	12.082	2,96	23.346	0,07	39.498

¹ Occupati per titolo di studio ponderati per il numero degli anni di studio.

Fonte: elaborazioni su dati Istat e Fgb.

da quello delle altre economie europee per una minore dotazione di capitale umano: le forze di lavoro con più di 25 anni hanno, in Italia, un livello di istruzione post obbligo in meno del 30% dei casi, contro il 35% della media dell'Unione europea, e un livello di istruzione universitario nel 10% dei casi, contro il 25% della media Ue. In totale, l'istruzione superiore coinvolge meno del 40% delle forze di lavoro italiane, contro il 55% di quelle europee (Cce, 1993).

Questo profondo squilibrio si riflette in modo analogo anche sull'occupazione: la cattiva comunicazione tra sistema della formazione e mercato del lavoro fa sì che non solo l'offerta, ma anche la domanda di lavoro sia strutturalmente poco qualificata (con una conseguente presenza di disoccupazione intellettuale) e che, al tempo stesso, le produzioni italiane siano relativamente carenti di lavoro intellettuale, e siano pertanto poco sofisticate, a basso contenuto tecnologico e a basso valore aggiunto. Questa debolezza può costituire un serio vincolo alla ripresa delle nostre esportazioni, soprattutto perché sospinge spesso l'export italiano in un'area merceologica tradizionale, dove si trova a competere con quello dei paesi emergenti (anziché con quello dei paesi avanzati), i quali hanno sull'Italia rilevanti vantaggi di costo del lavoro. L'accumulazione di capitale umano e l'ammodernamento tecnologico

co delle produzioni si presentano, perciò, come un vincolo alla possibilità di una crescita salariale non dannosa per i nostri scambi con l'estero.

L'evoluzione recente della dotazione di capitale umano dell'economia, quale è attestata dalle variazioni nella composizione dell'occupazione per titolo di studio, mostra una prosecuzione delle tendenze precedentemente in atto, seppure in un contesto di arresto dell'accumulazione di questa strategica risorsa produttiva (tavola 5).⁵ Nel 1994 il capitale umano con il livello di istruzione minimo (licenza elementare o nessun titolo) si è, infatti, fortemente ridotto rispetto al 1993 (del 9,7% in media), e si è ridotto anche (dell' 1,7%) il capitale umano con il titolo dell'obbligo. È invece continuata l'accumulazione di capitale umano con diploma superiore e laurea (del 3% grazie ad una sostituzione di occupazione qualificata adulta a quella giovanile).

Il Mezzogiorno ha così assistito tra il 1993 e il 1994, in conseguenza della crisi occupazionale, alla distruzione di 115 mila unità di capitale umano (pari all'1% dello stock complessivo), concentrata nei livelli di istruzione più bassi. Come in parte abbiamo anticipato, la perdita ha colpito in modo proporzionalmente più grave la componente dei giovani meridionali, che ha subito una contrazione complessiva del 11,8%.

La crisi ha pertanto comportato una riduzione

Tavola 6. Indice della produzione industriale (indice grezzo, medie trimestrali, base 1990=100)

	1992	1993	1994	Variazioni % su precedente	
				1993-1992	1994-1993
I trimestre	104,1	99,8	100,7	-4,2	0,9
II trimestre	105,1	102,2	106,7	-2,7	4,4
III trimestre	86,2	84,5	91,0	-2,0	7,7
IV trimestre	100,1	99,6	106,4	-0,5	6,8
Media	98,9	96,5	101,2	-2,4	4,9

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

dell'utilizzo dei servizi di lavoro delle persone a bassa qualificazione (con il diploma dell'obbligo o inferiore); mentre nuove posizioni lavorative sono state occupate soltanto dai diplomati e laureati (ad eccezione dei giovani dai 15 ai 24 anni). Va inoltre notato che sono proprio i giovani ad essere più penalizzati in tutti i livelli di istruzione. Questa circostanza segnala che il fenomeno di *selezione e riqualificazione professionale dell'occupazione*, rilevato in queste pagine relativamente al 1990-92 sta continuando ad operare. In conseguenza di ciò, ad un'ingente perdita di posti di lavoro corrisponde una sia pur lieve crescita dello stock di capitale umano dell'economia (0,1%).

3. La caduta delle forze di lavoro e l'indebolimento della propensione alla partecipazione al mercato del lavoro continuano anche nel 1994 ad occultare la portata reale della crisi occupazionale, quale viene segnalata dai valori della disoccupazione, che si presenta al sud in termini ancor più gravi del consueto, e prosegue al nord in relazione alla profonda ristrutturazione e riorganizzazione non più soltanto della grande industria, ma dell'intero sistema produttivo.

Anche nel 1994, infatti, una risposta a chi cerca un'occupazione non è venuta dal lato di una domanda di lavoro particolarmente debole quantitativamente ed esigente qualitativamente. Il sistema economico si è trovato ancora in condizioni di grave disagio, stretto tra le necessità di profonda ristrutturazione imposte dalle grandi sfide degli anni Novanta da un lato, e gli shock della domanda interna connessi con la manovra di *realignment* economico e finanziario che i governi

hanno perseguito dal 1992 dall'altro. Gli stimoli provenienti dalla domanda internazionale sul mercato dei beni e servizi (per quanto amplificati dal continuo indebolimento della lira), non sono bastati a controbilanciare i vincoli posti dal sentiero di convergenza europea (e di recupero di credibilità internazionale) sul mercato della moneta, così che gli squilibri del sistema economico hanno finito col trovare la principale valvola di sfogo nel mercato del lavoro, non solo in termini di prezzo ma (nonostante i notevoli sforzi sopportati dai lavoratori in ottemperanza degli «accordi di luglio») anche in termini di quantità occupate.

In una situazione di ripresa internazionale e di inasprimento del grado di concorrenzialità dei mercati all'esportazione (anche in conseguenza dell'ondata di svalutazioni competitive successive alla crisi valutaria del settembre 1992), il Prodotto interno lordo italiano è cresciuto nel 1994 del 2,2%, gli investimenti fissi lordi sono rimasti invariati e la domanda interna ha registrato una lieve ripresa, mentre solo l'inflazione interna e la bilancia commerciale hanno messo a segno consistenti vantaggi.

La produzione industriale ha finalmente sperimentato, dopo le performance negative dal 1990 al 1993, una fase di ripresa (4,9%), accentuata nella seconda metà dell'anno (tavola 6). Le produzioni agricole hanno mostrato un andamento stazionario, mentre i servizi privati hanno presentato un andamento del prodotto crescente (dell'1,4%), insufficiente però ad alimentare la domanda di lavoro in un contesto di avvio di una tardiva quanto necessaria riorganizzazione produttiva del settore.

L'evoluzione positiva della domanda di beni e servizi non si è rispecchiata in un miglioramento della domanda di lavoro, che seppure ha subito un lieve aumento degli orari di lavoro ed una forte contrazione dell'uso degli ammortizzatori sociali e dei sistemi di *labour hoarding*, non è riuscita ad evitare una consistente caduta dei livelli occupazionali.

Dall'esame della tavola 7, che riporta l'andamento dell'occupazione totale, ci si rende conto che la recessione occupazionale degli ultimi quattro trimestri (ben 347 mila occupati in meno), ha pesantemente coinvolto tutti i segmenti. Più degli altri sono stati colpiti, in termini assoluti, i maschi al centro-nord, che hanno subito la perdita di 157 mila posti di lavoro. Gli altri tre segmenti esaminati mostrano perdite comunque consistenti e gravi: 118 mila unità in meno per i maschi al sud, 36 mi-

Tavola 7. Occupazione totale (in migliaia)

	IV/92	I/93	II/93	III/93	IV/93	I/94	II/94	III/94	IV/94	I/95
<i>Maschi</i>										
Centro-nord	9.148	9.134	9.039	9.148	9.067	8.933	8.932	8.973	8.921	8.794
Mezzogiorno	4.326	4.264	4.265	4.256	4.155	4.149	4.113	4.149	4.056	3.985
Totale	13.474	13.398	13.304	13.404	13.222	13.082	13.045	13.122	12.977	12.779
<i>Femmine</i>										
Centro-nord	5.459	5.424	5.371	5.417	5.350	5.254	5.379	5.467	5.320	5.296
Mezzogiorno	1.767	1.742	1.745	1.732	1.757	1.684	1.723	1.715	1.708	1.622
Totale	7.226	7.166	7.116	7.149	7.107	6.938	7.102	7.182	7.028	6.918
<i>Totale</i>										
Centro-nord	14.608	14.558	14.409	14.565	14.417	14.187	14.312	14.441	14.241	14.090
Mezzogiorno	6.093	6.006	6.011	5.988	5.912	5.833	5.836	5.864	5.764	5.608
Totale	20.701	20.564	20.420	20.553	20.329	20.020	20.148	20.305	20.005	19.698

Fonte: Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro*.

la in meno per le donne al nord, 37 mila in meno per le donne nel Mezzogiorno.

Nel complesso, le donne appaiono meno penalizzate dei maschi in termini assoluti (72 mila posti perduti contro 276 mila). Ciò avviene anche in termini relativi (-1% contro -2,1%), così che si conferma la tendenza di lungo periodo alla crescita della «femminilizzazione» dell'occupazione in Italia, un processo in atto da circa un quindicennio, che ha portato la quota femminile oltre il 35% dell'occupazione totale.⁶

Nel 1994 appare così posta in dubbio (come già era accaduto nel 1992), la validità delle tradizionali teorie del *dualismo del mercato del lavoro*, che individuano nella componente femminile il nucleo centrale del cosiddetto *settore secondario* del mercato, composto da coloro che più facilmente perdono l'occupazione nelle fasi di recessione economica (vedi, tra gli altri, Doering-Piore, 1975). Se si eccettua l'agricoltura, settore in cui la componente femminile si riduce in modo sensibile soprattutto nel sud, nel resto dell'economia e in entrambe le circoscrizioni le donne presentano dinamiche occupazionali meno sfavorevoli, che aumentano ovunque il grado di femminilizzazione del mercato del lavoro italiano. Del resto, la migliore tenuta, in termini sia assoluti che relativi, dell'occupazione femminile in questa recessione occupazionale appare evidente anche quando si consideri l'intero periodo statisticamente omogeneo, che va dall'ottobre 1992 al gennaio 1995.

Le donne hanno infatti subito un arretramento occupazionale totale di 308 mila unità (pari al 4,3% dell'occupazione ad ottobre 1992), mentre quello dei maschi è stato di 695 mila unità (pari al 5,2%). Nel complesso, la quota femminile nel totale della perdita è stata del 30,7%.

Particolarmente grave è poi, negli ultimi quattro trimestri, la perdita occupazionale complessiva nella circoscrizione meridionale (155 mila posti di lavoro in meno, pari ad una caduta del 2,6% in un anno), che già strutturalmente presenta un tasso di occupazione particolarmente basso (proprio a causa della componente femminile) (tavola 7). Il sud riduce sensibilmente il proprio livello occupazionale e si presenta pertanto come l'area più pesantemente colpita in questa fase della recessione.

Per quanto riguarda l'evoluzione occupazionale per condizione professionale, la caduta degli occupati sia al centro-nord che al sud riguarda in misura più rilevante i lavoratori dipendenti (per il 77% in media). In questo caso si segnala come l'effetto di espulsione dei lavoratori autonomi, connesso con l'aumento della pressione fiscale nel 1992-93, risulti ormai pressoché esaurito.

In conseguenza di queste dinamiche, su tutto il territorio nazionale la distruzione di posti di lavoro dipendente ammonta a 348 mila unità (l'1,7% del totale nel 1993), e la quota delle occupazioni dipendenti si riduce dal 71,5% al 71,4% del totale, in conseguenza di un andamento stazionario nel centro-nord e negativo nel Mezzogiorno.

Tavola 8. Occupazione totale (medie annue in migliaia)

	Agricoltura		Industria		Altre attività		Totale	
	1993	1994	1993	1994	1993	1994	1993	1994
<i>Maschi</i>								
Centro-nord	529	508	3.855	3.795	4.711	4.637	9.097	8.940
Sud	514	492	1.291	1.226	2.430	2.340	4.235	4.117
Totale	1.043	1.000	5.146	5.021	7.141	6.977	13.332	13.057
<i>Femmine</i>								
Centro-nord	292	274	1.395	1.383	3.703	3.698	5.391	5.355
Sud	331	301	184	183	1.229	1.274	1.744	1.708
Totale	623	575	1.579	1.566	4.932	4.972	7.135	7.063
<i>Totale</i>								
Centro-nord	824	781	5.250	5.179	8.414	8.336	14.487	14.295
Sud	845	793	1.475	1.408	3.660	3.623	5.979	5.824
Totale	1.669	1.574	6.725	6.587	12.074	11.959	20.466	20.119

Fonte: Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro*.

Con riferimento al titolo di studio si può poi notare che, mentre (come abbiamo visto) l'occupazione complessiva segna un pesante ridimensionamento (pari, in media, al 1,7%), il segmento dei lavoratori diplomati adulti del centro-nord è l'unico che cresce sensibilmente, in ragione del miglior esito occupazionale dei laureati e dei diplomati più anziani.

L'analisi dell'evoluzione della struttura settoriale dell'occupazione (tavole 8 e 9) mette in luce come il risultato negativo del livello complessivo si

articola in modo assai difforme nei diversi comparti dell'economia. Anzitutto, in agricoltura segna un netto aggravamento il consueto esodo, che passa da circa 30 mila unità nel 1992 a ben 95 mila unità nel 1994. La caduta occupazionale colpisce soprattutto la componente femminile (−9,1% al sud e −6,2% al centro-nord), mentre la componente maschile risulta colpita in misura lievemente minore (−4% al centro-nord e −4,3% al sud). In conseguenza di queste evoluzioni, l'occupazione agricola si riduce a poco più di

Tavola 9. Occupazione totale (variazioni annue in % e in migliaia di unità)

	Agricoltura		Industria		Altre attività		Totale	
	%	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%	migliaia
<i>Maschi</i>								
Centro-nord	−3,97	−21	−1,56	−60	−1,57	−74	−1,73	−157
Sud	−4,28	−22	−5,03	−65	−3,70	−90	−2,79	−118
Totale	−4,12	−43	−2,43	−125	−2,30	−164	−2,06	−275
<i>Femmine</i>								
Centro-nord	−6,16	−18	−0,86	−12	−0,14	−5	−0,67	−36
Sud	−9,06	−30	−0,54	−1	3,66	45	−2,06	−36
Totale	−7,70	−48	−0,82	−13	0,81	40	−1,01	−72
<i>Totale</i>								
Centro-nord	−5,22	−43	−1,35	−71	−0,93	−78	−1,33	−192
Sud	−6,15	−52	−4,54	−67	−1,01	−37	−2,59	−155
Totale	−5,69	−95	−2,05	−138	−0,95	−115	−1,70	−347

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

Tavola 10. Struttura dell'occupazione per settore (medie annue in %)

	Agricoltura		Industria		Altre attività		Totale	
	1993	1994	1993	1994	1993	1994	1993	1994
<i>Maschi</i>								
Centro-nord	5,82	5,68	42,38	42,45	51,79	51,87	100	100
Sud	12,14	11,95	30,48	29,78	57,38	56,84	100	100
Totale	7,82	7,66	38,60	38,45	53,56	53,43	100	100
<i>Femmine</i>								
Centro-nord	5,42	5,12	25,88	25,83	68,69	69,06	100	100
Sud	18,98	17,62	10,55	10,71	70,47	74,59	100	100
Totale	8,73	8,14	22,13	22,17	69,12	70,40	100	100
<i>Totale</i>								
Centro-nord	5,69	5,46	36,24	36,23	58,08	58,31	100	100
Sud	14,13	13,62	24,67	24,18	61,21	62,21	100	100
Totale	8,15	7,82	32,86	32,74	59,00	59,44	100	100

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

1,5 milioni di unità, ovvero al 7,8% dell'occupazione totale (tavola 10), è localizzata per il 49,6% nella circoscrizione meridionale, e risulta composta per il 36,5% di donne (tavole 9 e 10). Nel caso dell'industria, la caduta del livello occupazionale di 138 mila unità (pari al 2,1%) costituisce un'ulteriore accentuazione dei processi di *deindustrializzazione* in corso da lungo tempo, pur derivando dalla somma algebrica di andamenti profondamente diversi tra i segmenti. Le componenti maschile e femminile risultano, infatti, colpite in misura notevolmente differenziata (tavola 9: 2,4% i maschi e 0,8% le donne); e inoltre, per i maschi, è il sud a subire le perdite più gravi (del 5% contro lo 0,5% tra le donne). L'occupazione industriale perde, così, 71 mila unità nel centro-nord e 67 mila unità nel mezzogiorno; e la quota settoriale del meridione si riduce conseguentemente dal 21,9% al 21,4%. Questi risultati segnalano come, a differenza del 1992 e in analogia con il 1993, nel 1994 la crisi occupazionale dell'industria non è più rimasta concentrata nella circoscrizione centro-settentrionale (che ha tuttavia subito la distruzione dell'1,4% dei posti di lavoro), ma si è propagata con intensità e gravità assai superiori al già modesto apparato industriale meridionale (dove i posti perduti sono stati pari, addirittura, al 4,5%). Un elemento di continuità con le modalità della crisi industriale del 1992 si riscontra invece nel fatto che sono le grandi imprese (private al nord e prevalentemente pubbliche al sud) a continua-

re a subire l'emorragia più grave. In esse difatti, secondo le stime della specifica indagine dell'Istat, sono stati distrutti nel 1994 il 5% dei posti di lavoro, pur in presenza di un aumento delle ore lavorate per dipendente del 2,8%; mentre per la piccola industria la perdita risulta relativamente molto meno grave (attorno al 2,5%).

Ma è nel settore dei servizi che si presentano, anche nel 1994, le novità più rilevanti: il modello di sviluppo dell'occupazione seguito dall'Italia da ormai circa vent'anni, fondato su ampi processi di terziarizzazione dell'economia, ha infatti segnato nell'ultimo triennio un brusco arresto. Nel 1994, in particolare, i servizi, anziché compensare o più che compensare le perdite occupazionali dell'agricoltura e dell'industria, subiscono un netto ridimensionamento che porta alla distruzione di 115 mila posti di lavoro (pari all'1%), che si aggiungono ai 233 mila distrutti nei settori primario e secondario. Particolarmente colpito è il comparto del commercio (-49 mila unità).

La caduta della domanda interna e l'aumento della pressione fiscale inducono un inasprimento del livello di concorrenza all'interno delle attività terziarie che comporta l'avvio di consistenti processi di riorganizzazione e l'uscita dal mercato di numerosi operatori marginali, secondo il modello dello *shake-off* dell'occupazione meno produttiva seguito già dagli Stati Uniti negli ultimi 5 anni. Nel 1994, questi processi hanno comportato l'espulsione di circa 134,5 mila unità di

Tavola 11. Tassi di occupazione specifici (in percentuale della popolazione in età 15-70)

	IV/92	I/93	II/93	III/93	IV/93	I/94	II/94	III/94	IV/94	I/95
<i>Maschi</i>										
Centro-nord	67,63	67,52	66,81	67,59	66,90	65,97	66,06	66,38	65,93	64,99
Mezzogiorno	61,71	60,79	60,52	60,40	58,74	58,62	58,20	58,91	57,51	56,65
Totale	65,61	65,23	64,65	65,13	64,10	63,44	63,36	63,82	63,04	62,14
<i>Femmine</i>										
Centro-nord	54,26	39,35	38,94	39,30	38,73	38,13	39,10	39,80	38,70	38,60
Mezzogiorno	24,37	24,05	24,01	23,83	24,09	23,10	23,74	23,66	23,54	22,33
Totale	41,74	34,08	33,79	33,96	33,67	32,93	33,80	34,23	33,46	32,96
<i>Totale</i>										
Centro-nord	61,94	53,31	52,73	53,31	52,68	51,93	52,47	52,98	52,20	51,70
Mezzogiorno	42,72	42,12	41,99	41,83	41,15	40,59	40,74	41,04	40,28	39,22
Totale	54,70	49,47	49,04	49,36	48,71	48,02	48,43	48,87	48,10	47,41

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

lavoro nei servizi privati, mentre la riorganizzazione del settore pubblico ed i pensionamenti anticipati hanno comportato un lieve ridimensionamento delle unità di lavoro occupate nei servizi non destinabili alla vendita (di 19 mila unità). Se esaminiamo la distribuzione territoriale dell'impatto dello *shake-off* del 1994 (tavola 9), notiamo che esso colpisce soltanto la componente maschile (-2,3%), e in particolar modo nel Mezzogiorno (-3,7%).

In definitiva, l'evoluzione della struttura settoriale dell'occupazione (tavola 10) si presenta più differenziata tra le due ripartizioni di quanto fosse accaduto nel 1993. Il centro-nord mostra di seguire un modello evolutivo fondato sulla prosecuzione dell'esodo dall'agricoltura, sulla tenuta dell'occupazione industriale relativa (al 36% del totale) e su di un arresto dei processi di terziarizzazione; mentre il sud presenta un'evoluzione caratterizzata da un esodo agricolo più consistente (la quota settoriale scende di quasi mezzo punto),⁷ cui fanno riscontro una deindustrializzazione accentuata (0,5 punti in meno) e una crescita della quota dei servizi, nonostante la perdita di 37 mila posti di lavoro (circa 1 punto in più).

La trasformazione del sistema economico meridionale mostra come nel 1994 anche esso sia stato investito in pieno dalla crisi occupazionale e dai fenomeni di ristrutturazione e riorganizzazione ad essa connessi, mentre in precedenza ne era stato, almeno parzialmente, risparmiato. I motivi del ritardo vanno probabilmente ricercati,

oltre che nel relativo isolamento dell'economia meridionale, anche nella minore sensibilità al ciclo, connessa al peso assai maggiore della mano pubblica. È comunque interessante notare che la ristrutturazione dell'apparato produttivo meridionale, quale si è evidenziata nel 1994, tende ad allontanarne di nuovo la struttura settoriale dalla media nazionale, accentuandone la specializzazione agricola e terziaria. In conseguenza di queste evoluzioni occupazionali, negli ultimi quattro trimestri si verificano ancora rilevanti peggioramenti nei *tassi di occupazione* (tavola 11), che forniscono un'ulteriore chiave di lettura dei processi di profondo ridimensionamento occupazionale in atto. Il tasso specifico maschile, calcolato sulla popolazione in età di lavoro, subisce la contrazione più forte, di 1,2 punti percentuali, in conseguenza di una caduta di 1 punto al nord e di ben 1,7 punti al sud. Mentre il tasso femminile cresce di 0,3 punti al nord e si riduce di 0,4 punti al sud. Il tasso femminile medio si porta così ad una distanza minore da quello maschile (in media, di 29,5 punti); mentre crescono ulteriormente le distanze tra Mezzogiorno e centro-nord (12 punti in media).

Il tasso di occupazione totale subisce infine una forte recessione (di 0,6 punti in un solo anno) attestandosi al 47,4%, in conseguenza della riduzione di 0,3 punti al centro-nord e di 1,1 punti al sud. È questo un risultato da considerarsi con grande preoccupazione, se solo si pensa che è proprio la bassa occupazione a costituire il fondamentale motivo di divergenza dell'economia

Tavola 12. Disoccupati (persone in cerca di occupazione, in migliaia)

	IV/92	I/93	II/93	III/93	IV/93	I/94	II/94	III/94	IV/94	I/95
<i>Maschi</i>										
Centro-nord	393	386	464	432	476	499	486	473	536	528
Mezzogiorno	599	591	653	658	731	720	776	734	778	817
Totale	992	977	1.117	1.090	1.207	1.219	1.262	1.207	1.314	1.345
<i>Femmine</i>										
Centro-nord	616	571	629	610	713	681	659	622	751	715
Mezzogiorno	585	562	627	612	622	601	657	630	639	679
Totale	1.201	1.133	1.256	1.222	1.335	1.282	1.316	1.252	1.390	1.394
<i>Totale</i>										
Centro-nord	1.010	958	1.093	1.043	1.187	1.179	1.145	1.095	1.287	1.243
Mezzogiorno	1.184	1.153	1.280	1.269	1.354	1.322	1.434	1.364	1.418	1.496
Totale	2.194	2.111	2.373	2.312	2.541	2.501	2.579	2.459	2.705	2.739

Fonte: Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro*.

italiana (e in particolar modo dell'Italia meridionale) dal resto dell'Europa: l'Italia è infatti caratterizzata strutturalmente da un tasso di occupazione particolarmente basso, inferiore di circa 10 punti alla media europea.

Questa nostra anomalia (che in buona parte può essere fatta risalire alla bassa occupazione giovanile e femminile; vedi ministero del Lavoro, 1994) comporta rilevanti squilibri di sistema, soprattutto relativamente alle aree della distribuzione del reddito, della finanza pubblica e del finanziamento del *welfare*. In conseguenza della bassa occupazione, infatti, ogni italiano che lavora deve mantenere, in media, 2,9 persone; e lo squilibrio è particolarmente acuto nella circoscrizione meridionale, dove l'indice, già strutturalmente elevato, è cresciuto nel 1994 dal valore di 3,4 a quello di 3,6. È proprio alla misura elevata del tasso di dipendenza (o, all'inverso, alla misura insufficiente del tasso di occupazione) che può essere in buona parte attribuita l'origine strutturale dei nostri gravi squilibri finanziari e della difficoltà a perseguire la convergenza con le maggiori economie europee.

4. L'uscita del sistema economico italiano, nel 1994, da una congiuntura economica sfavorevole da ormai quattro anni non si è trasmessa al mercato del lavoro. A fronte di una caduta dell'occupazione di 291 mila unità e di una riduzione delle forze di lavoro di 103 mila unità, il numero delle *persone in cerca di lavoro* è cresciuto, nel

periodo aprile 1994–gennaio 1995, nella rilevante misura di 189 mila unità (pari al 9,6% annuo), raggiungendo il valore di 2,73 milioni di persone, secondo la nuova definizione Eurostat adottata dall'Istat (tavola 12).

L'incremento totale è dato dalla somma di un aumento di 67 mila unità al centro-nord e di 122 mila unità al sud, andamenti che confermano la grave crisi del mercato del lavoro meridionale. Se si esamina la distribuzione degli incrementi per sesso, si nota che solo le donne centro-settentrionali contengono l'aumento della disoccupazione sotto il 5% (29 mila unità in più, pari al 4,3%); mentre gli altri tre segmenti subiscono incrementi di gravità compresi tra il 5,8% (donne meridionali) e il 12,4% (maschi meridionali). L'evoluzione descritta porta la quota femminile sulla disoccupazione totale al 50,9%, e quella meridionale al 54,6%.

Tra le persone in cerca di lavoro (tavola 13), la componente che registra un aumento più consistente è nuovamente quella dei disoccupati in senso stretto, più duramente colpiti dalla ristrutturazione della media e grande impresa. Il dato è particolarmente rilevante perché, nel centro-nord, le persone che a seguito della crisi hanno perduto un posto di lavoro superano ormai largamente le persone in cerca di prima occupazione (per gli uomini il 54,2% del totale rispetto al 34,5% e per le donne il 38% rispetto al 31,4%). La quota dei disoccupati in senso stretto sul totale delle persone in cerca di lavoro passa, così, dal 36,2% al 38,4% in un solo anno, mentre si riducono corrispettivamente le

Tavola 13. Struttura della ricerca di lavoro (medie annue; quote percentuali)

	Disoccupati in senso stretto		In cerca di prima occupazione		Altri		Totale	
	1993	1994	1993	1994	1993	1994	1993	1994
<i>Maschi</i>								
Centro-nord	52,28	54,22	37,44	34,54	10,27	11,24	100	100
Mezzogiorno	39,67	43,03	53,65	50,46	6,69	6,51	100	100
Totale	44,71	47,48	47,17	44,12	8,12	8,39	100	100
<i>Femmine</i>								
Centro-nord	37,14	38,00	33,49	31,37	29,37	30,63	100	100
Mezzogiorno	19,80	21,04	45,54	44,78	34,65	34,18	100	100
Totale	28,64	29,82	39,40	37,83	31,96	32,34	100	100
<i>Totale</i>								
Centro-nord	43,35	44,86	35,11	32,71	21,54	22,43	100	100
Mezzogiorno	30,14	33,00	49,76	47,87	20,09	19,13	100	100
Totale	36,19	38,45	43,05	40,91	20,75	20,65	100	100

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

quote delle persone in cerca di prima occupazione e delle altre persone in cerca.

In rapporto alle forze di lavoro (in diminuzione), i disoccupati (in aumento) mostrano una crescita ancora più grave. Il tasso di disoccupazione complessivo calcolato, in accordo con la definizione Eurostat, limitatamente alle persone che hanno compiuto almeno un'azione di ricerca nell'ultimo mese prima dell'intervista, segna negli ultimi quattro trimestri un incremento di 1,1 punti percentuali, sino a raggiungere il valo-

re del 12,2% (tavola 14). Nel centro-nord il tasso cresce di 0,5 punti, portandosi all'8,1%, mentre nel Mezzogiorno aumenta di 2,1 punti, portandosi al 21,1%, e segnalando la persistenza – e anzi l'aggravamento – dell'ormai strutturale fenomeno dell'«inoccupazione di massa».

In conseguenza delle differenti evoluzioni dell'occupazione e della disoccupazione per i diversi segmenti, anche la struttura per sesso dei tassi di disoccupazione subisce modifiche rilevanti. Il tasso specifico dei maschi e delle donne

Tavola 14. Tassi di disoccupazione specifici (in percentuale)

	IV/92	I/93	II/93	III/93	IV/93	I/94	II/94	III/94	IV/94	I/95
<i>Maschi</i>										
Centro-nord	4,12	4,05	4,88	4,51	4,99	5,29	5,16	5,01	5,67	5,66
Mezzogiorno	12,16	16,46	13,28	13,39	14,96	14,79	15,87	16,46	16,09	17,01
Totale	6,86	9,17	7,74	7,52	8,37	8,52	8,82	9,17	9,19	9,52
<i>Femmine</i>										
Centro-nord	10,14	9,52	10,49	10,12	11,76	11,47	10,91	10,22	12,37	11,89
Mezzogiorno	24,86	27,66	26,43	26,12	26,15	26,29	27,59	27,66	27,21	29,51
Totale	14,25	15,68	15,00	14,60	15,81	15,59	15,63	15,68	16,51	16,77
<i>Totale</i>										
Centro-nord	6,47	6,17	7,05	6,68	7,61	7,67	7,41	7,05	8,29	8,11
Mezzogiorno	16,27	20,10	17,56	17,49	18,64	18,48	19,72	20,10	19,75	21,06
Totale	9,58	11,59	10,41	10,11	11,11	11,10	11,35	11,59	11,91	12,21

Fonte: Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro*.

Tavola 15. Giovani (15-24 anni) in cerca di occupazione (in migliaia)

	1993	1994	Differenza assoluta	Variazioni %
<i>Maschi</i>				
Centro-nord	215	218	3	1,40
Mezzogiorno	289	306	17	5,88
Totale	504	524	20	3,97
<i>Femmine</i>				
Centro-nord	276	272	-4	-1,45
Mezzogiorno	259	244	-15	-5,79
Totale	535	516	-19	-3,55
<i>Totale</i>				
Centro-nord	491	490	-1	-0,20
Mezzogiorno	548	550	2	0,36
Totale	1.039	1.040	1	0,10

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

centro-settentrionali cresce di meno di mezzo punto (rispettivamente 0,46 e 0,39), sino a toccare il 5,7%; quello delle donne meridionali di 1,7 punti, e quello dei maschi meridionali di 2,2 punti. La distanza tra il tasso femminile e quello maschile è così pari a 7 punti (6 punti al nord e 11,6 al sud), e quella tra Mezzogiorno e centro-nord raggiunge 12,4 punti (11 punti tra i maschi e 16,6 punti tra le donne).

Se guardiamo all'età dei disoccupati (tavola 15) notiamo che la contrazione delle coorti giovanili attenua gli effetti del ciclo negativo sulla disoccupazione dei giovani, che resta stazionaria. Tuttavia questo risultato è ascrivibile a contrapposte variazioni delle componenti maschili (in aumento) e femminile (in diminuzione).

In altri termini, nel 1994 la disoccupazione ha subito un rilevante mutamento di composizione, che la qualifica come un fenomeno di portata ben più grave di quanto ci eravamo abituati a ritenere sin dai primi anni Ottanta: diminuisce infatti il peso della inoccupazione, dei giovani e delle donne, mentre cresce corrispettivamente in misura rilevante il peso dei disoccupati in senso stretto e dei maschi capofamiglia. Si tratta, in altri termini, di una disoccupazione che incide ormai sul «segmento primario» delle forze di lavoro, e colpisce pesantemente i redditi delle famiglie e il loro tenore di vita, e non soltanto (o prevalentemente) i redditi secondari e il diritto al lavoro (su questo punto si veda anche il capitolo I in Ministero del Lavoro, 1995). Da una crescita di questo tipo di disoccupazione non ci si può attendere altro che un aumento della povertà, e non soltanto la posposizione di alcuni consumi, più o meno «voluttuari».

Andamenti negativi, nonostante i notati processi di sostituzione di lavoro a bassa con lavoro ad alta qualificazione, si notano anche nella componente più istruita dei disoccupati (tavola 16).

Tavola 16. Tasso di disoccupazione per titolo di studio (medie annue, valori percentuali)

	Senza titolo e licenza elementare		Licenza media inferiore		Diploma e laurea		Totale	
	1993	1994	1993	1994	1993	1994	1993	1994
<i>Dai 15 ai 24 anni</i>								
Centro-nord	24,32	22,95	18,23	19,49	25,97	27,11	21,68	22,96
Sud	45,45	50,00	41,64	45,86	59,67	61,36	47,78	51,31
Totale	36,96	39,22	26,44	28,89	35,33	36,38	30,44	32,41
<i>25 anni e più</i>								
Centro-nord	3,92	4,91	4,88	5,63	4,20	4,92	4,37	5,17
Sud	11,69	14,17	13,15	14,68	8,69	12,39	11,07	13,64
Totale	6,58	8,15	7,47	8,46	5,53	7,15	6,47	7,84
<i>Totale</i>								
Centro-nord	4,39	5,29	7,68	8,31	7,45	8,08	6,91	7,64
Sud	13,85	16,22	19,97	21,73	15,76	18,57	16,95	19,26
Totale	7,72	9,21	11,64	12,62	9,88	11,17	10,09	11,34

Fonte: Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro*.

Se si guarda l'evoluzione del tasso di disoccupazione specifico per titolo di studio, infatti, si nota che esso cresce in tutti i segmenti, segnalando una ripresa del fenomeno della «disoccupazione intellettuale», particolarmente riferito ai diplomati meridionali, che già avevamo segnalato gli anni passati. La crescita è molto differenziata: ad esempio, l'incremento più forte (del 4,6%) si registra tra i giovani meridionali meno qualificati, mentre l'incremento meno rilevante si verifica per gli adulti centro-settentrionali con diploma o laurea.

Il persistente *mismatch* quali-quantitativo tra offerta e domanda di lavoro mostra l'esistenza di uno squilibrio nella pendenza della curva della disoccupazione per qualifiche: la disoccupazione si presenta in misura grave tra i possessori di titoli dell'obbligo, mentre l'incidenza è relativamente minore per i diplomati e laureati e ancora minore per le persone in possesso del titolo inferiore. La crisi occupazionale opera tuttavia una riacutizzazione del fenomeno della «disoccupazione intellettuale», che negli ultimi anni sembrava essersi ridotto (il tasso di disoccupazione specifico dei diplomati e laureati cresce di 1,3 punti). Questo squilibrio del mercato del lavoro italiano (e meridionale in particolare) appare tanto più grave quando, come abbiamo segnalato più sopra, il sistema produttivo si trova in svantaggio competitivo con i paesi europei proprio per il fatto, tra l'altro, di non riuscire ad occupare una quota sufficientemente ampia di laureati e diplomati, con la conseguenza di essere relegato ad un modello produttivo tradizionale, povero di valore aggiunto e in concorrenza con paesi a costi di produzione assai minori.

È proprio sulla qualificazione degli occupati, non meno che sulla crescita del loro livello in rapporto alla popolazione, che si misura per l'Italia la possibilità o meno di superare le sfide degli anni che ci separano dall'ingresso nel XXI secolo.

5. Il ciclo occupazionale pesantemente negativo del 1992-94 occupa una posizione di grande importanza nelle tappe della costruzione del sistema economico italiano. Per la prima volta in questo dopoguerra l'occupazione ha segnato una brusca e generalizzata caduta. Per la prima volta, inoltre, è stata pesantemente sfatata la troppa spesso superficialmente vantata «superiorità dei meccanismi di aggiustamento italiani» rispetto a quelli europei (vedi, ad esempio, Giavazzi e Spa-

venta, 1990): non diversamente dall'occupazione, anche il salario ha mostrato un'altrettanto generalizzata e acuta recessione in termini reali.

Dalla seconda metà del 1992 la crisi ha colpito tanto duramente i livelli occupazionali da distruggere in soli nove trimestri 1 milione circa di posti di lavoro (dei quali 374 mila nel 1993 e 629 nel 1994). Il numero degli occupati è stato così riportato sotto i 20 milioni, ad un valore analogo a quelli della seconda metà degli anni Settanta, vanificando in due anni le conquiste sul terreno della costruzione della «società attiva» tanto laboriosamente conseguite – attraverso periodi di crisi e di ristrutturazione, di stagnazione e di ripresa delle attività produttive – in quasi vent'anni di crescita economica. Ma quali sono i motivi di fondo della pesantezza dell'aggiustamento del mercato del lavoro?

I motivi vanno purtroppo rintracciati ancora e sempre nella dimostrata incapacità del sistema economico e politico di sanare gli squilibri di fondo, strutturali, dell'economia. Volendo limitare l'ottica al mercato del lavoro, l'economia italiana soffre da sempre di un grave squilibrio territoriale, che si riflette in un *basso livello dell'occupazione*, prima ancora che in un alto livello della disoccupazione. Il sottosviluppo e lo «sviluppo distorto» e assistito dell'economia meridionale non solo pesano sul resto del paese in termini di abbassamento del tasso di attività e di occupazione (come pure di elevazione del tasso di disoccupazione), soprattutto per le componenti giovanile e femminile; ma pesano anche nei termini di un rapporto profondamente squilibrato tra settore esposto alla concorrenza internazionale e settore protetto, uno squilibrio che determina una struttura dei salari e dei prezzi relativi che non può reggere in alcun modo alle sfide connesse con l'apertura del mercato dei cambi e dei capitali, con la convergenza europea e la globalizzazione dei mercati.

La prima Repubblica ha reagito a questo squilibrio strutturale con l'utilizzo di diversi strumenti, che nel corso del tempo sono venuti via via logorandosi nelle mani stesse dei *policy-makers*. Nel primo dopoguerra furono la tregua sindacale e le migrazioni interne ad assicurare l'equilibrio, ma negli anni Sessanta queste due risorse vennero «naturalmente» ad esaurirsi. Il sistema venne così ad aggiustarsi prevalentemente sul cambio, attraverso svalutazioni ricorrenti della lira che, se avevano il pregio di preservare la competitività delle esportazioni e comprimere la domanda di

importazioni, accrescevano però la componente importata dell'inflazione – una scelta particolarmente gravosa per un'economia trasformatrice come la nostra.

Alla fine degli anni Settanta il sistema, al culmine della vampata inflazionistica connessa al secondo shock petrolifero, decise di aderire (per quanto con margini più ampi degli altri) al serpente monetario europeo e, così facendo, limitò fortemente la sua possibilità di perseguire il finanziamento degli squilibri strutturali interni attraverso la svalutazione ricorrente. Fu in quegli anni che Tarantelli cercò di mettere a punto, con la strategia del rientro dell'inflazione attraverso la predeterminazione della scala mobile, un modo diverso e vincente di corresponsabilizzare reciprocamente governo e parti sociali nel perseguire congiuntamente il superamento degli squilibri interni (vedi Tarantelli, 1986, 1988).

La strategia di Tarantelli venne accolta e l'inflazione fu domata; ma il sistema politico ed economico non riuscì ad evitare di tornare ad individuare una nuova variabile su cui scaricare il peso del finanziamento degli squilibri: il debito pubblico. La crescita del debito divenne così, negli anni Ottanta, la sigla della partecipazione italiana alla lunga ripresa internazionale, e questa strategia miope e generatrice di ulteriori distorsioni non mostrò alcun segno di modifica nemmeno dopo l'ingresso della lira nella «banda stretta» del sistema degli accordi di cambio europei e dopo la firma del trattato di Maastricht, che impegnava pesantemente il governo proprio sul terreno del debito, oltre che su quello del disavanzo, dell'inflazione e del cambio.

La recessione dell'economia internazionale negli anni Novanta è così giunta a colpire un'Italia tuttora incapace di risolvere i propri squilibri interni e profondamente appesantita nella capacità di manovra dall'onere ingente del debito accumulato nei decenni precedenti. Prima ancora che sotto l'onda pur gravissima della caduta di credibilità morale, la prima Repubblica è caduta, dunque, proprio per inefficienza politica, per essere stata incapace di distribuire al proprio interno in modo equo e non squilibrante i costi connessi al finanziamento degli squilibri strutturali. Certo, la lunga e faticosa negoziazione degli «accordi di luglio» del 1992-93 ha predisposto uno scenario consensuale e non inflazionistico al cui interno programmare l'aggiustamento e la ripresa; e la svalutazione del settembre 1992, per quanto nefasta sotto il profilo del manteni-

mento degli impegni di Maastricht e della partecipazione alla creazione della Banca centrale europea, ha ampliato in misura più che consistente i margini di prezzo del settore esposto alla concorrenza internazionale, consentendo un riorientamento all'esportazione del modello di sviluppo italiano.

Tuttavia, in una situazione in cui il mercato della moneta era rigido, sia per gli squilibri della finanza interna sia per gli impegni europei, e il mercato dei beni e servizi era rigido, per la recessione internazionale e la caduta della domanda interna perseguita dalla manovra di politica economica, l'aggiustamento non poteva che prodursi (per la prima volta nel dopoguerra) nel mercato del lavoro. E né gli accordi di luglio, né la svalutazione della lira sono stati sufficienti ad impedire non tanto la recessione dei salari reali, quanto quella, pesante, dell'occupazione – con tutta la sequela di squilibri, reali e finanziari, che essa è destinata ad innescare.

Sosteneva chi scrive, nel precedente *Rapporto*: «In una situazione di bassa elasticità della domanda mondiale, la perdita di potere d'acquisto delle retribuzioni può trasformarsi in una perdita di domanda, e quindi di occupazione. È questo il limite che deve avere in mente chi è responsabile della politica economica se vuole evitare di penalizzare inutilmente i lavoratori, e impedire che si verifichino veri e propri shock occupazionali: la manovra deve salvaguardare la domanda interna. Questa è la prima e più importante «politica del lavoro» di cui il mercato del lavoro abbisogna in questo momento». Queste parole, purtroppo, sono andate inascoltate. Se la crescita della domanda interna nel 1993 fosse stata nulla, invece di segnare una caduta di 3 punti e mezzo, l'inflazione sarebbe forse stata di qualche decimo di punto al di sopra (anziché al di sotto) del valore programmato, ma parecchie decine (se non centinaia) di migliaia di famiglie in meno avrebbero avuto il problema di perdere una quota rilevante e vitale del proprio reddito.

Del resto è proprio in questa finale, manifesta incapacità di salvaguardare l'occupazione e il diritto-dovere al lavoro, sancito dall'articolo 4 della Costituzione, che sembra a chi scrive vada rintracciato il fallimento forse maggiore della politica occupazionale della prima Repubblica. E, sotto questo profilo, non diversi sono stati i risultati degli sforzi del primo governo ottenuto con la nuova legge elettorale, nonostante il *battage* elettorale sulla creazione di posti di lavoro. Gli

accordi di luglio e altri documenti e comportamenti espressi dal paese costituiscono una buona base di metodo e di consenso per ricominciare, dando avvio ad una nuova fase di ripresa e promuovendo – al contempo e senza colpevoli ritardi e connivenze – nuove soluzioni, più eque e più efficienti degli squilibri strutturali. Le crisi hanno sempre due facce: quella della distruzione e quella dell'occasione di rinnovamento. Gli accordi di luglio costituiscono un'ottima base e un'ottima occasione per ricostruire e ammodernare non solo il mercato del lavoro, ma l'intero sistema economico. Questo è il terreno su cui si misurerà la saggezza e il buonsenso dei nuovi governanti, delle parti sociali e dei singoli agenti economici, al di là di ogni rovinosa tentazione di accentuazione del conflitto sociale e sindacale in un momento di così grave difficoltà per tutti, ma soprattutto per i più deboli.

Paola Tanda e Leonello Tronti

Note

¹ Sulle caratteristiche della nuova indagine, si vedano Di Pietro (1993) e Barcarola, Di Pietro, Venturi (1993). Per una valutazione critica delle nuove stime della disoccupazione, si confronti Trivellato (1993).

² Dall'ottobre 1992 questo aggregato (non diversamente dai corrispondenti aggregati degli occupati e delle persone in cerca di lavoro), viene stimato con riferimento alla classe di età 15-70 anni, in conformità con le direttive Eurostat. Va tuttavia notato che la legislazione italiana in materia di età minima non è cambiata, così la nuova indagine perde ogni informazione relativamente ai ragazzi tra 14 e 15 anni. Se a questa nuova carenza si aggiunge il fatto che l'indagine tradizionalmente non rivolge domande sulla posizione nel mercato del lavoro dei giovani sotto i 14 anni, si comprende che da questa fonte è totalmente assente ogni informazione sul lavoro minorile.

³ I dati sulle forze di lavoro presentati alla tavola 3 sono stimati sulla base della definizione Eurostat delle persone in cerca di lavoro, assai più restrittiva di quella adottata dall'Istat fino al terzo trimestre del 1992. Per questo motivo il livello misurato dalla nuova indagine non è in alcun modo confrontabile con quello stimato in precedenza. L'Istat, peraltro, fornisce anche una misura «allargata» delle forze di lavoro, più vicina a quella fornita in precedenza, che risulta di un milione di unità circa superiore alla stima con definizione Eurostat, e però soggetta nel periodo ad una caduta ancor più consistente.

⁴ Su questo punto si veda, tra le altre, l'analisi proposta in ministero del Lavoro (1994).

⁵ La stima dello stock di capitale umano proposta dalla tavola 5 è costruita ponderando il numero degli occupati per titolo di studio per un vettore di pesi corrispondenti al numero di

anni di studio. I pesi sono: *a.* per i maschi, 1 per i senza titolo e licenza elementare, (8/5) per l'obbligo, (12.85/5) per i diplomi e 17.85/5 per le lauree; *b.* per le femmine, 1 per le senza titolo e licenza elementare, (8/5) per l'obbligo, (12.59/5) per i diplomi e 17.59/5 per le lauree. I pesi relativi ai diplomi (equivalenti ad una media ponderata dei diplomi triennali, quadriennali e quinquennali) sono calcolati sulla base dei dati nazionali al 1991, raccolti in Fgb (1994).

⁶ Una quota, tuttavia, ancora nettamente inferiore alla quota corrispondente nei paesi economicamente e socialmente più evoluti.

⁷ A testimonianza della persistenza della vocazione agricola della ripartizione meridionale si può ricordare che nel 1992 la quota dell'occupazione agricola era addirittura cresciuta in rapporto al totale del sud.

Fonti

G. Barcarola, E. Di Pietro e M. Venturi (1993), *La nuova indagine Istat sulle forze di lavoro*, in «Economia & Lavoro», n. 3.

Cce (Commissione delle Comunità europee) (1993), *L'occupazione in Europa. Rapporto '93*, Bruxelles.

E. Di Pietro (1993), *La nuova indagine sulle forze di lavoro: continuità e innovazione*, in ministero del Lavoro, *Rapporto '91-'92. Lavoro e politiche della occupazione in Italia*, Fondazione Giacomo Brodolini, Poligrafico dello Stato, Roma.

P. Doeringer e M. Piore (1975), *Unemployment and the Dual Labour Market*, in «The Public Interest», inverno.

Fondazione Giacomo Brodolini (Fgb) (1994), *Giovani, interventi formativi e mercato del lavoro nel Mezzogiorno*, ricerca per il Formez, dattiloscritto.

F. Giavazzi e L. Spaventa (1989), *Gli effetti reali dell'inflazione e della disinflazione*, in «Rivista di politica economica», n. 7.

Istat, *Indagine sulle grandi imprese dell'industria e dei servizi*.

Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro*.

Ministero del Lavoro (1994), *Obiettivo occupazione: una strategia di medio periodo per il mercato del lavoro italiano*, in «Economia & Lavoro», n. 4.

Ministero del Lavoro (1995), *Rapporto '93-'94. Lavoro e politiche dell'occupazione in Italia*, a cura della Fondazione Giacomo Brodolini, Poligrafico dello Stato, Roma.

E. Tarantelli (1986), *Economia politica del lavoro*, Utet, Torino.

E. Tarantelli (1988), *L'utopia dei deboli è la paura dei forti*, Franco Angeli, Milano.

U. Trivellato (1993), *La conta dei disoccupati: evidenze e interrogativi dalle nuove stime della rilevazione sulle forze di lavoro*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», n. 1.

R. Turatto (1992), *Il mercato del lavoro italiano nella prima metà degli anni Novanta: dopo l'isteresi un nuovo scenario*, in ministero del Lavoro-Fondazione Brodolini, *Rapporto '90-'91. Lavoro e politiche della occupazione in Italia*, Poligrafico dello Stato, Roma.

Costo del lavoro, produttività e competitività

1. Recenti tendenze dell'economia internazionale e dell'economia italiana 2. Il commercio estero dell'Italia 3. Esportazioni e importazioni per paesi 4. Struttura dell'interscambio manifatturiero 5. Competitività di prezzo 6. Salari e costo del lavoro: confronti internazionali 7. Prezzi degli input, prezzi dall'output e costo del lavoro nell'economia italiana

1. Il 1994 è stato un anno di ripresa dell'economia internazionale dopo la caduta del 1993, quando si era approfondita la fase recessiva che aveva coinvolto le economie industriali dall'inizio degli anni Novanta. Nel 1993 il commercio mondiale aveva subito una decelerazione, testimoniata dal rallentamento della crescita delle esportazioni di manufatti dei paesi Ocse. La produzione industriale era diminuita in dieci paesi Ocse, più sensibilmente in Europa (una caduta media di circa 3 punti, con una punta negativa in Germania in cui la produzione industriale scendeva di circa 8 punti), mentre in Italia si registrava il terzo anno consecutivo di recessione per l'industria in senso stretto. Il Pil reale cadeva in Italia, Francia, Germania. Nel Regno Unito il Pil aumentava dopo due anni di caduta restando tuttavia al di sotto del livello del 1990. Nel 1993 anche l'economia giapponese entrava in recessione, con una caduta del Pil reale di due punti. Per quanto riguarda l'Italia, un indizio della gravità della recessione del 1993 è suggerito dal fatto che essa coglieva di sorpresa i principali centri di previsione, se appena si rammenta che le «previsioni di consenso» formulate nel dicembre 1992 (in *Annali Cnel*, 1994, p. 57), indicavano ancora un aumento del Pil per l'anno seguente e solo una modesta flessione degli investimenti

fissi lordi (-2,6%, contro una riduzione effettiva di oltre l'11%).

Nel 1994, come già accennato, vi è stata una ripresa del commercio mondiale e la crescita tanto delle importazioni quanto delle esportazioni di beni dovrebbe aggirarsi intorno al 9% per l'insieme dei paesi Ocse, contro aumenti compresi tra l'1% e il 2% nel 1993. La produzione industriale nei paesi Ocse e Ocse-Europa dovrebbe crescere di 4 o 5 punti. Il Pil dei paesi Ocse dovrebbe crescere un po' meno del 3% (del 2,5% nei paesi Ue). Anche in Giappone, i livelli di attività hanno un po' recuperato nel 1994 e il Pil reale potrebbe crescere di circa un punto percentuale.

Il segno che continua a caratterizzare l'esperienza delle quattro maggiori economie europee nella prima metà degli anni Novanta resta in ogni caso il deludente andamento dell'occupazione: nel periodo tra il 1984 e il 1990 l'occupazione complessiva era cresciuta di circa mezzo punto percentuale all'anno in Italia e in Francia e di circa un punto, un punto e mezzo in Germania e in Gran Bretagna. Nel triennio 1991-93 l'occupazione è caduta di circa due punti percentuali in Germania e Francia, di circa tre punti in Italia e di quasi sette punti nel Regno Unito; nell'insieme dei paesi Ocse-Europa l'occupazione complessiva alla metà del 1994 era di quattro o cinque punti percentuali al di sotto dei livelli del 1991. In conseguenza di ciò, il tasso di disoccupazione Cee passa dall'8,7% del 1991 al 10,7% del 1993 e continua a crescere nel 1994 (dovrebbe aggirarsi intorno al 12% nei paesi Ue), nonostante la ripresa della produzione. Anche in Giappone l'occupazione industriale è in caduta e alla fine del 1994 era inferiore di almeno 3 punti rispetto al livello di due anni prima.

L'andamento negativo dell'occupazione in gran parte delle economie industriali si è accompagnato ad una quasi generale moderazione dei salari reali che decelerano quasi ovunque e diminuiscono in alcuni paesi (Giappone, Italia, Stati Uniti, Belgio, Svezia).

In Italia, la riduzione dell'occupazione complessiva nel 1993 è risultata del 2,6% (in unità standard di lavoro), l'occupazione industriale è diminuita di più di quattro punti, mentre quella dei servizi privati diminuisce di oltre il 2% (era già caduta nel 1992, sia pure di poco). Tra il mese di luglio del 1994 e lo stesso mese del 1993 l'occupazione complessiva è di nuovo diminuita di circa due punti e mezzo (pari a mezzo milione di unità nelle rilevazioni sulle forze di lavoro) e il tasso di disoccupazione è aumentato di un pun-

Tavola 1. Saldi della bilancia commerciale italiana, 1990-94
(miliardi di lire correnti)

Settori	1990	1991	1992	1993	1993 ¹	1994 ¹
Prodotti agricoli	-8.920	-9.918	-9.015	-8.324	-7.313	-7.924
Prodotti energetici	-22.088	-21.282	-19.254	-21.494	-20.446	-20.823
Prodotti industriali	16.820	15.180	15.594	62.601	55.527	61.081
Totale	-14.188	-16.020	-12.675	32.783	27.768	32.334

¹ Periodo gennaio-novembre.

Fonte: elaborazioni su dati Istat e Banca d'Italia, «Bollettino economico», febbraio 1995.

Tavola 2. Saldi normalizzati,¹ importazioni, esportazioni, ragioni di scambio dell'Italia
(anni 1985-1994)

	1985-87	1988-90	1991	1992	1993	1993	1994
Totale merci ¹	-4,1	-3,9	-3,7	-2,8	6,6	5,8 ²	6,5 ²
Manifatturiero ¹	8,6	3,9	4,0	3,9	14,1	13,9 ²	13,2 ²
Quantità esportate ³	3,4	5,9	0,1	3,8	8,4		10,6 ⁴
Quantità importate ³	7,5	6,6	4,5	3,4	-10,4		10,0 ⁴
Ragioni di scambio ⁶	6,3	0,8	-1,6	1,3	-0,3	-2,1 ⁵	1,0 ⁵

¹ Rapporto percentuale tra il saldo commerciale e la somma di importazioni ed esportazioni.² Gennaio-novembre.³ Merci, variazioni percentuali annue delle quantità.⁴ Gennaio-ottobre.⁵ Gennaio-giugno.⁶ Differenza tra i tassi annui di variazione dei valori medi unitari all'esportazione e all'importazione.

Fonte: elaborazioni su dati Istat e Banca d'Italia, «Bollettino economico», febbraio 1995.

to percentuale. Il declino occupazionale, che da due anni riguarda anche il settore terziario, è andato avanti anche nella seconda parte dell'anno.¹

2. Venendo al commercio estero dell'Italia, c'è da ribadire che la forte svalutazione della lira, a partire dalle agitate vicende dell'ultimo trimestre del 1992, ha conferito un ampio vantaggio competitivo all'economia italiana che la moderazione salariale e l'assenza di meccanismi di indicizzazione hanno permesso di preservare negli ultimi due anni. Il vantaggio competitivo e l'espansione della domanda in alcuni importanti mercati di sbocco per le esportazioni italiane, come il Nordamerica e i paesi asiatici di nuova industrializzazione, hanno permesso la realizzazione di un saldo commerciale positivo nel 1993 per oltre 33 mila miliardi, saldo che era risultato sempre negativo negli ultimi vent'anni.² In seguito a questi sviluppi, il saldo delle partite correnti è risultato

positivo nel 1993 di quasi 18 mila miliardi di lire (negli ultimi quindici anni era risultato positivo solo nel 1983 e nel 1986), contro il passivo di oltre 34 mila miliardi nel 1992. Al risultato del 1993 concorrono quasi esclusivamente gli andamenti delle quantità esportate, data la sostanziale invarianza delle ragioni di scambio (tavola 1). Nel 1993 le esportazioni di merci sono aumentate in quantità dell'8,4% e in valore dell'11,4 e la propensione a esportare è passata dal 24,4% al 27,1%. I dati per il 1994 mostrano l'accentuarsi della tendenza alla crescita dell'avanzo e nei primi undici mesi il saldo commerciale (*cif-fob*), pari a 32.334 miliardi, ha superato di 4.500 miliardi il valore del corrispondente periodo del 1993.

Il miglioramento del saldo commerciale è largamente dovuto al comparto dei prodotti industriali il cui saldo positivo, a prezzi correnti, passa da meno di 16 mila miliardi nel 1992 a quasi 63 mila miliardi nel 1993. Nei primi undici mesi del 1994 il saldo positivo dei prodotti industriali

Tavola 3. Saldi commerciali dell'Italia per aree geografiche
(saldi normalizzati,¹ 1990-94)

	1990	1991	1992	1993	1993 ²	1994 ²
Paesi industriali	-0,9	-1,9	-2,8	6,0	5,3	6,1
Unione europea	-2,7	-2,6	-3,8	4,6	5,5	4,4
Stati Uniti	16,6	6,7	11,5	24,8	17,7 ³	27,7 ³
Europa orientale e Cina popolare	-17,7	-20,7	-13,1	-5,6	-8,6 ⁴	-8,7 ⁴
Paesi Opec	-27,5	-21,0	-11,6	-7,9	-9,4	-7,6
Paesi in via di sviluppo non Opec	-1,8	1,4	5,8	21,6		
Paesi di nuova industrializzazione					27,2	35,0

¹ Rapporto percentuale tra il saldo commerciale e la somma di esportazioni e importazioni.

² Primi sette mesi.

³ Usa e Canada.

⁴ Europa centrale e dell'est.

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

Tavola 4. Distribuzione geografica delle esportazioni italiane, 1984-94

	1984-89 ¹	1990 ¹	1991 ¹	1992 ¹	1993 ¹	1994 ^{1,2}
Paesi Ocse	77,2	80,1	79,3	77,2	74,1	74,1
Unione europea	53,4	58,2	59,0	57,7	53,3	53,2
Stati Uniti	10,1	7,6	6,9	7,0	7,7	7,9
Europa dell'est e Cina popolare	4,1	3,5	3,6	4,5	5,5	
Opec	6,7	4,1	4,8	5,2	4,9	3,9
Pvs non Opec	12,0	12,3	12,3	13,0	15,6	

¹ Quota percentuale sui valori a prezzi correnti.

² Gennaio-ottobre.

Fonte: elaborazioni su dati Istat, e Banca d'Italia, «Bollettino economico», febbraio 1995.

supera i 60 mila miliardi, contro i 55 mila dello stesso periodo del 1993. Il saldo negativo dei prodotti agricoli è un po' diminuito nel 1993, ma sembra risalire, sia pure di poco, nei dati del 1994. Il saldo energetico si mantiene sostanzialmente sui valori medi degli ultimi anni, molto inferiori a quelli registrati negli anni Ottanta. Il saldo normalizzato del totale merci è risultato positivo nel 1993 (6,6%) (tavola 2), mentre il saldo manifatturiero si gonfiava raggiungendo il 14,1% (3,9% nel 1992). I dati per il 1994 confermano questa tendenza, sebbene l'accentuata crescita delle esportazioni sia in parte controbilanciata dalla risalita della domanda di importazioni, dopo la caduta del 1993. Va in ogni caso segnalata una lieve contrazione del saldo normalizzato manifatturiero per i primi nove mesi del 1994 rispetto al corrispondente periodo del 1993 (da 13,9% a 13,2%).

La tavola 3 fornisce il dettaglio del saldo normalizzato delle merci per aree geografiche nel periodo 1990-94. Come si può notare, esso migliora verso tutte le aree nel 1993, diventando positivo, da negativo che era, verso l'insieme dei paesi industriali e dei paesi dell'Unione europea. Rilevante è il miglioramento del saldo verso gli Stati Uniti che raggiunge il 25% nel 1993 contro l'11% del 1992 e poco meno del 7% nel 1991. Il miglioramento si accentua nel corso del 1994 in connessione con il forte aumento della domanda interna negli Stati Uniti la cui bilancia commerciale registra un crescente disavanzo (il saldo negativo Usa aumenta del 40% nel 1994, mentre la bilancia corrente è negativa per oltre 150 miliardi di dollari). Al miglioramento della situazione commerciale italiana hanno poi contribuito sia la riduzione del disavanzo verso i paesi petroliferi (il saldo normaliz-

Tavola 5. Esportazioni e importazioni per paese 1986-93.
Variazioni percentuali annue delle quantità (merci)

	1986-88	1989-90	1991	1992	1993
<i>Esportazioni</i>					
Stati Uniti	10,5	8,6	7,5	6,6	4,2
Giappone	1,4	5,3	2,5	1,5	-1,7
Germania ¹	3,9	6,6	1,4	0,2	-8,1
Francia	4,3	6,4	4,7	3,7	-3,9
Regno Unito	4,2	5,5	1,2	2,2	3,0
Italia	4,1	6,3	0,1	3,8	8,5
<i>Importazioni</i>					
Stati Uniti	6,4	2,8	0,5	10,4	11,6
Giappone	12,0	7,1	4,0	-0,4	4,2
Germania ¹	6,1	10,4	13,8	0,7	-9,6
Francia	5,6	6,9	2,3	1,4	-7,7
Regno Unito	9,5	4,6	-5,3	6,6	4,2
Italia	8,5	6,4	4,4	3,4	-10,4

¹ Germania unita dopo il 1990.

Fonte: Banca d'Italia, *Relazione annuale per il 1993*, appendice, Roma 1994.

Tavola 6. Quote di mercato sulle esportazioni mondiali (a prezzi costanti, 1984-1993)

Aree e paesi	1984-89	1990	1991	1992	1993
Paesi industriali	62,1	61,8	62,1	61,8	60,6
Unione Europea	31,0	30,5	30,4	30,1	28,9
Italia	3,8	3,6	3,5	3,5	3,7
Germania ¹	8,6	8,4	8,3	8,1	7,1
Francia	4,7	4,7	4,7	4,8	4,2
Regno Unito	4,8	4,6	4,5	4,4	4,5
Stati Uniti	11,7	13,5	14,2	14,5	14,9
Giappone	8,2	7,5	7,5	7,3	7,1
Paesi in via di sviluppo	25,6	27,3	28,6	29,5	31,3
di cui: Asia	10,6	12,3	13,3	13,9	14,9

¹ Solo Germania occidentale.

Fonte: Ice, *Rapporto sul commercio estero*, appendice, Roma 1994.

zato scende a -8% nel 1993) sia il forte aumento nei confronti dei paesi in via di sviluppo non produttori di petrolio, verso i quali il saldo, che era ancora lievemente negativo nel 1990, ha raggiunto quasi il 22% nel 1993. Notevole è l'aumento del saldo positivo nei confronti dei paesi di nuova industrializzazione (verso i quali il saldo normalizzato raggiunge il 35% nella prima metà del 1994): in particolare, nel periodo gennaio-luglio 1994 il

saldo a prezzi correnti verso i nuovi paesi industriali supera i 6 mila miliardi di lire, a fronte di quasi 4 mila dello stesso periodo del 1993.

La tavola 4 mostra la distribuzione delle esportazioni italiane per aree geografiche e mette in luce un certo riorientamento dei flussi del commercio estero italiano intervenuto negli anni recenti. In particolare, si nota che le esportazioni italiane crescevano relativamente più in fretta verso l'Unione

europea nei primi anni Novanta (cogliendo soprattutto gli spazi aperti nel mercato tedesco dal processo di unificazione politica), e la quota delle esportazioni aveva in tale area raggiunto il 58-59% nel biennio 1990-91, contro una media di circa il 53% nella seconda metà degli anni Ottanta. Dopo la lieve riduzione del 1992, lo sbocco europeo per le esportazioni italiane si è contratto sensibilmente nel 1993 facendo scendere la quota al 53%. Una stima delle variazioni delle esportazioni in volume indica che le quantità esportate non sono praticamente aumentate nel corso del 1993 verso i paesi europei. In effetti il vantaggio competitivo indotto dalla svalutazione della lira nel 1992 si è tradotto in un significativo spostamento delle esportazioni italiane fuori dall'area europea, segnatamente verso i paesi in via di sviluppo e verso gli Stati Uniti che nel 1993 hanno assorbito forti aumenti delle esportazioni italiane in volume. Nel 1994 la penetrazione delle esportazioni italiane in questi mercati ha continuato a crescere (da segnalare il saldo di 1.702 miliardi verso gli Stati Uniti, contro un saldo di 761 miliardi nel primo trimestre del 1993 e il saldo di 1.817 miliardi verso i paesi asiatici di nuova industrializzazione, contro un saldo di 782 miliardi nel primo trimestre del 1993).³ Sembrano invece attenuarsi i guadagni esportativi verso i paesi Ue, nei confronti dei quali il saldo dei primi dieci mesi del 1994 (10.884 miliardi) è solo di poco superiore al saldo del corrispondente periodo del 1993 (10.242 miliardi) (sebbene tale fenomeno possa essere in parte il risultato delle distorsioni statistiche menzionate nella nota 1).⁴ Si osservi, in particolare, che nei primi dieci mesi del 1994 le esportazioni verso la Germania, in valore, sono aumentate del 13,5%, mentre le importazioni sono aumentate del 14,3%.

3. La tavola 5 riproduce i dati relativi alla crescita delle esportazioni e delle importazioni di merci nei maggiori paesi industriali. Rallenta, all'inizio degli anni Novanta, la crescita delle esportazioni degli Stati Uniti che nel 1993 aumentano ad un tasso più che dimezzato rispetto alla seconda metà degli anni Ottanta, mentre resta elevata la domanda di importazioni (quasi il 12% in più nel 1993). Si fa decisamente deludente la dinamica delle esportazioni giapponesi, che diminuiscono in volume nel 1993, dopo una crescita già modesta nel 1992 (la rivalutazione dello yen non ha tuttavia impedito al Giappone di migliorare anche

nel 1993 il saldo delle partite correnti). Da segnalare poi la sensibile contrazione delle esportazioni di Francia e Germania nel 1993 in cui si registra anche una forte caduta delle importazioni.

La tavola 6 riproduce l'andamento delle quote di mercato sulle esportazioni mondiali dell'Italia e delle altre aree e paesi. Calcolata a prezzi costanti, la quota dell'Italia è aumentata nel 1993, sia pure di poco, riallineandosi alla media della seconda metà degli anni Ottanta dopo la flessione dei primi anni Novanta. La tavola mostra una certa perdita di peso dell'insieme dei paesi industriali, e dell'Unione europea in particolare, ma non degli Stati Uniti, che aumentano significativamente la loro quota nelle esportazioni mondiali, da circa il 12% della seconda metà degli anni Ottanta, fino a quasi il 15% nel 1993. I paesi in via di sviluppo asiatici si rivelano i più dinamici conquistatori di quote di mercato, con un aumento di cinque punti tra la seconda metà degli anni Ottanta e il 1993. Da segnalare il deludente andamento del Giappone che, nello stesso periodo, vede diminuire di un punto percentuale la propria quota.

A completamento del quadro relativo alle esportazioni italiane, la tavola 7 fornisce qualche dato sulla specializzazione geografica delle esportazioni italiane rispetto a quelle dell'Unione europea. Come si può osservare, la quota di vendite all'estero verso i paesi industriali è minore per l'Italia che per il complesso dei paesi Ue, sebbene il divario sia diminuito nell'ultimo decennio (l'indice passa da circa il 90% nel 1983 a quasi il 94% nel 1993). La stessa tendenza si registra nel confronto diretto con l'Ue. Nel decennio si è manifestata, per contro, una accentuata specializzazione geografica delle esportazioni italiane verso il Nordamerica (l'indice passa da 100 nel 1983 a 107,5 nel 1993). La despecializzazione delle esportazioni italiane in confronto a quelle europee nei mercati dei paesi industriali (con la rilevante eccezione del Nordamerica) è ovviamente bilanciata dalla specializzazione verso altre aree, in particolare nei paesi in transizione e nei paesi in via di sviluppo. Notevole, sotto questo profilo, è la dinamica dell'indice di specializzazione verso i paesi asiatici in via di sviluppo, che passa da meno dell'82% del 1983 a 109,4 nel 1993, indicando un massiccio riorientamento delle esportazioni italiane verso questi mercati relativamente alle esportazioni europee. Poiché si tratta di mercati in forte espansione (attualmente un po' in rallentamento) l'indice di specializzazione mostra una notevole capacità e

prontezza degli esportatori italiani nello spostare i flussi di vendite verso i mercati più dinamici.

Tavola 7. Indici di specializzazione geografica delle esportazioni italiane rispetto a quelle dell'Unione europea (rapporti percentuali tra i pesi delle aree sulle esportazioni dell'Italia e della Ue)

	1983	1992	1993
Paesi industriali	90,4	94,4	93,9
Unione europea	89,2	94,1	92,9
Nordamerica	100,0	104,1	107,5
Paesi in transizione	134,2	129,7	126,2
Paesi in via di sviluppo	130,5	126,2	124,0
Asia	81,6	106,4	109,4

Fonte: Ice, *Rapporto sul commercio estero*, appendice, Roma 1994.

4. L'interscambio manifatturiero (tavole 1 e 2) riflette dinamiche settorialmente differenziate, tracciate nella tavola 8. Il complesso dei manufatti vede salire il proprio saldo normalizzato nell'anno boom 1993 dopo un periodo di declino iniziato nei primi anni Ottanta. L'andamento generale

risulta da saldi settoriali sempre fortemente negativi (minerali e metalli ferrosi e non ferrosi, chimica, alimentari) e da saldi di settori sempre in attivo (tessile-abbigliamento, metalmeccanica, legno). Fino al 1992 l'andamento generale ha risentito tuttavia dell'andamento negativo del settore dei mezzi di trasporto, in attivo all'inizio degli anni Ottanta, e quindi negativo in misura sempre più accentuata. Nel 1993 tutti i comparti hanno sperimentato miglioramenti nei saldi commerciali, sia pure con intensità diversa, in alcuni casi riportando i saldi normalizzati ai valori dei primi anni Ottanta. È il caso, ad esempio, dei prodotti metalmeccanici che, con un saldo di oltre il 28%, recuperando 11 punti rispetto al 1992, e della metallurgia, il cui saldo negativo scende al 26% nel 1993 dal 38% del 1992. Particolarmente vistoso il guadagno del comparto dei mezzi di trasporto il cui saldo normalizzato negativo scende dal 19% del 1992 al 3% del 1993 (il saldo corrente scende da circa 12 mila miliardi nel disastroso 1992 a poco più di 4 mila miliardi nel 1993). Quanto infine ai prodotti tessili e dell'abbigliamento il guadagno di circa 5 punti lascia il saldo normalizzato del 1993 (47,3%) a valori ancora molto inferiori rispetto a quelli dei primi anni Ottanta.

I dati per il 1994 (relativi ai primi sette mesi) indicano che in alcuni settori si stabilizzano le tendenze avviate nel 1993 (ad esempio nei settori dei prodotti metalmeccanici e degli «altri» pro-

Tavola 8. Saldi normalizzati nell'industria manifatturiera. Analisi per settore¹ (anni 1981-94)

Settori	1981-84	1985-87	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1993 ²	1994 ²
Minerali e metalli ferrosi e non ferrosi	-27,5	-33,9	-36,7	-40,0	-39,3	-39,0	-38,1	-26,8	-24,7	-29,0
Minerali e prodotti non metalliferi	42,4	38,3	35,3	35,5	33,9	32,8	34,1	40,9	39,6	42,5
Prodotti chimici	-17,9	-21,7	-24,1	-25,8	-28,0	-28,4	-26,1	-21,1	-21,2	-22,5
Prodotti metalmeccanici	30,3	22,1	13,9	17,3	16,5	16,4	17,7	28,7	28,4	28,3
Mezzi di trasporto	2,0	-3,9	-7,7	-9,0	-8,7	-13,0	-19,7	-3,3	-6,4	1,2
Prodotti alimentari, bevande e tabacchi	-36,2	-37,7	-34,6	-37,0	-34,6	-33,7	-30,0	-29,9	-24,5	-26,5
Prodotti tessili, cuoio e abbigliamento	59,9	50,3	44,0	43,6	45,9	43,6	42,1	47,3	47,0	43,6
Legno, carta, gomma e altri prodotti	25,6	21,9	18,2	17,8	17,9	19,1	21,9	29,6	25,2	25,0

¹ Rapporto tra il saldo e la somma delle importazioni e le esportazioni.

² Primi sette mesi.

Fonte: elaborazione su dati Istat.

Tavola 9. Interscambio commerciale
(variazioni percentuali sugli indici di quantità)

Voci	Importazioni			Esportazioni		
	1991	1992	1993	1991	1992	1993
Prodotti agricoli	12,8	-4,1	-12,0	2,0	4,7	14,1
Minerali ferrosi e non ferrosi	2,0	6,0	-10,6	2,5	3,4	20,3
Minerali e metalli non metalliferi	0,7	2,7	-6,7	0,5	3,9	8,6
Prodotti chimici	-0,8	9,6	-8,2	2,5	7,5	0,9
Prod. metalmeccanici	2,4	-0,5	-15,6	-0,4	1,0	10,7
Mezzi di trasporto	8,8	4,9	-27,3	-3,0	-3,5	-2,7
Alimentari	7,1	-1,5	-2,4	12,8	12,4	5,1
Tessili e abbigliamento	10,5	13,4	-1,6	-3,2	3,6	6,9
Altri prodotti	6,5	7,8	-9,2	3,8	6,7	12,5

Fonte: Banca d'Italia, *Bollettino economico*, ottobre 1994; Isco, *Rapporto semestrale*, luglio 1994.

dotti, che mantengono inalterato il saldo attivo), in altri vi è un ulteriore recupero (minerali e prodotti non metallici e, soprattutto, mezzi di trasporto, che diventa attivo), mentre altri sembrano mostrare un cedimento, sia pure contenuto, rispetto ai risultati del 1993 (tessile e abbigliamento, chimico, metallurgia, alimentari). La tavola 9 riproduce i dati in quantità dell'inter-

scambio commerciale e consente di mettere in luce gli andamenti reali sottostanti all'evoluzione dei saldi normalizzati presentata nella tavola 8. In tutti i settori l'andamento dell'interscambio nel 1993 riflette sia la crescita delle esportazioni rispetto al 1992 sia la caduta delle importazioni. Nel settore dei prodotti metallurgici il miglioramento del saldo normalizzato dipende da una

Tavola 10. Propensione ad esportare dell'industria manifatturiera italiana, 1984-93
(a prezzi costanti; rapporto percentuale tra esportazioni e produzione)

	1984-86	1991	1992	1993
Minerali ferrosi e non ferrosi	16,7	17,7	18,2	23,0
Minerali e prodotti non metallici	16,4	17,3	18,5	21,6
Prodotti chimici	17,4	19,4	21,1	22,2
Prodotti in metallo	14,8	16,2	17,1	19,7
Macchine agricole e industriali	42,3	50,0	54,9	59,4
Macchine per ufficio	52,0	60,2	51,2	63,4
Materiale e forniture elettriche	24,7	30,0	32,1	37,3
Autoveicoli e relativi motori	31,3	37,9	39,2	48,4
Altri mezzi di trasporto	26,5	26,6	27,5	31,0
Prodotti alimentari	7,7	9,5	10,5	11,0
Prodotti tessili-abbigliamento	23,3	26,3	27,2	30,4
Cuoio e calzature	37,7	43,0	45,0	49,0
Legno e mobili in legno	13,7	14,7	14,4	15,9
Carta e stampa	8,3	9,2	9,1	9,6
Prodotti in gomma e plastica	17,7	25,6	28,2	31,9
Totale branche manifatturiere	21,6	24,3	25,3	28,2

Fonte: Ice, *Rapporto sul commercio estero*, appendice, Roma 1994.

Tavola 11. Penetrazione delle importazioni 1984-93
(a prezzi costanti; rapporto percentuale tra importazioni e domanda interna)

	1984-86	1991	1992	1993
Minerali ferrosi e non ferrosi	27,9	33,3	34,6	34,6
Minerali e prodotti non metallici	7,3	9,5	10,2	10,6
Prodotti chimici	24,0	28,1	30,7	30,0
Prodotti in metallo	4,4	6,9	7,3	6,7
Macchine agricole e industriali	20,7	32,0	35,9	32,9
Macchine per ufficio	57,3	70,6	66,2	70,9
Materiale e forniture elettriche	25,2	35,2	35,7	35,5
Autoveicoli e relativi motori	35,3	46,9	52,7	54,7
Altri mezzi di trasporto	19,8	30,4	26,8	23,0
Prodotti alimentari	10,1	17,3	16,9	16,6
Prodotti tessili-abbigliamento	9,8	15,8	17,5	18,5
Cuoio e calzature	7,9	20,2	24,1	26,4
Legno e mobili in legno	7,5	9,5	9,6	9,5
Carta e stampa	11,4	13,5	14,0	12,1
Prodotti in gomma e plastica	11,5	16,6	18,5	18,4
Totale branche manifatturiere	17,9	23,9	25,1	24,0

Fonte: Ice, *Rapporto sul commercio estero*, appendice, Roma 1994.

forte espansione delle esportazioni in termini reali (20,3%) e da una sensibile contrazione delle importazioni (-10,6%). Anche i prodotti metalmeccanici manifestano una ottima crescita dei mercati di esportazione (quasi 11%) onde si può ritenere che per questi beni la svalutazione della lira abbia costituito un importante fattore di sollecitazione. Per quanto riguarda invece i prodotti chimici, il guadagno commerciale è quasi interamente dovuto alla caduta delle importazioni in termini reali (-8,2%), dato che le esportazioni nel 1993 sono aumentate, in termini reali, meno di un punto percentuale, rallentando sensibilmente rispetto alla crescita del 1992. Anche il comparto dei mezzi di trasporto sembra essere stato incapace nel 1993 di tradurre i vantaggi della svalutazione in una maggiore spinta verso l'esportazione, visto che le esportazioni reali cadono nel 1993 di due punti e mezzo rispetto al 1992, che era già stato un anno negativo in cui il settore aveva subito una caduta delle esportazioni reali di 3 punti e mezzo. Il crollo delle importazioni (il 27% in meno rispetto al 1992, a meno delle distorsioni statistiche già segnalate) è dunque il principale fattore che spiega il miglioramento del saldo commerciale del settore, e sembra a sua volta da ricondurre alla caduta della domanda interna, se appe-

na si rammenta che nel 1993 le immatricolazioni di autovetture sono diminuite in Italia di quasi un terzo rispetto all'anno prima. In generale, si deve riconoscere che il miglioramento dell'interscambio commerciale del 1993 riflette solo in parte la spinta competitiva offerta dalla rilevante svalutazione della lira, dato che un ruolo importante dev'essere assegnato alla caduta della domanda interna che ha determinato sia una contrazione delle importazioni sia un maggiore impegno delle imprese ad espandere le vendite all'estero. Il buon andamento dell'interscambio commerciale nel 1994 sembra comunque suggerire che la ripresa della domanda mondiale ha permesso alle imprese italiane di trarre vantaggio dai margini di competitività conseguiti tra il 1992 e il 1993.

Le tavole 10 e 11 inquadrano l'apertura internazionale dell'industria italiana tramite la propensione ad esportare e la penetrazione delle importazioni. La propensione ad esportare dell'insieme delle branche manifatturiere aumenta di quattro punti tra la metà degli anni Ottanta e il 1992, passando dal 21% circa del triennio 1984-86 al 25,3%, e aumenta di quasi tre punti nel 1993, quando la quota della produzione esportata a prezzi costanti raggiunge il 28,2%. Nel 1993 l'aumento più spinto nella propensione ad esportare si re-

Tavola 12. Prezzi delle esportazioni e delle importazioni per branca¹ 1992-93
(variazioni percentuali annue)

Voci	1992	1993	1992	1993
	importazioni		esportazioni	
Minerali ferrosi e non ferrosi	-5,3	11,7	-2,1	12,0
Prodotti chimici	-3,8	16,1	3,5	19,8
Prodotti metalmeccanici	2,3	13,5	3,6	12,8
Mezzi di trasporto	8,4	5,7	2,2	6,9
Tessili e abbigliamento	-5,2	5,6	0,7	11,6

¹ Valori medi unitari.

Fonte: elaborazione su dati Istat e Banca d'Italia, *Bollettino economico*, ottobre 1994.

gistra nelle branche degli autoveicoli (la quota cresce di 9,2 punti, sebbene sia evidente che ciò è l'effetto della contrazione della domanda interna), delle macchine per ufficio (+12,2), mentre nei settori dei minerali ferrosi e non ferrosi, delle macchine agricole e industriali, dei materiali elettrici e del cuoio-calzature l'aumento è compreso tra i quattro e cinque punti.

La tavola 11 mostra che la penetrazione delle importazioni tende a crescere più in fretta della propensione ad esportare fino al 1992, per poi subire una battuta d'arresto nel 1993. Nel complesso delle branche manifatturiere la propensione ad esportare aumenta di quasi quattro punti tra il triennio 1984-86 e il biennio 1991-92, la penetrazione delle importazioni aumenta poco meno di sette punti; tali andamenti giungono però a bilanciarsi se consideriamo il 1993, anno in cui la propensione ad esportare aumenta del 2,9% e la penetrazione delle importazioni scende di poco più di un punto. Una simile tendenza si riscontra pra-

ticamente in tutti i comparti, sebbene in alcuni (macchine per ufficio, prodotti tessili e abbigliamento, cuoio e calzature) la penetrazione all'importazione continui ad aumentare anche nel 1993. La tavola 12 riproduce l'andamento dei prezzi delle esportazioni e delle importazioni per alcuni gruppi di manufatti, da cui si evince l'incremento dei valori medi unitari registrato nel 1993 di quasi tutti i prodotti, sia per le importazioni sia per le esportazioni. Le ragioni di scambio restano sostanzialmente costanti per i prodotti metalmeccanici e per i prodotti metallurgici (erano migliorate nel 1992), migliorano per i prodotti chimici e per i prodotti del comparto tessile-abbigliamento (accentuando le tendenze del 1992). Nel settore dei mezzi di trasporto il lieve miglioramento del 1993 non compensa il peggioramento osservato l'anno prima. Il forte divario tra la crescita dei valori medi unitari all'esportazione per il complesso dei manufatti (11,4%) e l'andamento dei prezzi interni all'ingrosso (5,1%) suggerisce che nel

Tavola 13. Rapporto tra importazioni ed esportazioni per destinazione economica¹
(anni 1981-93)

	1981-84	1985-86	1987-88	1989-90	1991	1992	1993	1994
Beni d'investimento	60,7	68,6	81,7	79,2	82,4	83,4	63,3	
Beni di consumo	64,7	67,1	76,1	79,5	82,9	85,8	70,2	
Beni intermedi e materie prime	180,1	164,7	149,6	149,4	143,8	135,9	117,0	
Prodotti intermedi	74,6	82,7	89,6	92,2	89,1	87,1	71,8	
Investimenti fissi lordi ²	-3,5	1,5	6,3	3,8	-0,6	-1,7	-13,1	-0,1
Consumi interni ²	1,4	3,3	4,2	3,2	-2,5	1,1	-1,9	-1,3

¹ A prezzi correnti.

² Variazioni percentuali annue degli aggregati a prezzi costanti.

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

Tavola 14. Competitività di prezzo dell'Italia, 1987-94
(confronto fra diversi indicatori; variazioni percentuali sull'anno precedente)*

	1987-89	1990	1991	1992	1993	1994 ¹
Tasso di cambio reale basato su						
prezzi ingrosso manufatti	1,3 ²	4,6 ²	0,3 ²	-2,3 ³	-13,3 ³	-1,9 ⁴
valori medi unitari all'export	0,4 ²	3,7 ²	1,3 ²	-1,5 ²	-11,1 ³	-2,8 ³

* Aumenti indicano perdita di competitività.

¹ Gennaio-settembre sul periodo corrispondente del 1993.

² Ice, *Rapporto sul commercio estero*, Roma anni vari.

³ Banca d'Italia, *Relazione annuale per il 1993*, appendice.

⁴ Banca d'Italia, *Bollettino economico*, febbraio 1995.

1993 la svalutazione è stata in larga misura utilizzata dagli esportatori per ritoccare i margini di profitto (nel 1992 e nel 1991 il prezzo delle esportazioni era aumentato meno dei prezzi all'ingrosso, una tendenza peraltro già osservata nel corso degli anni Ottanta: nel periodo 1982-90 i prezzi interni all'ingrosso sono aumentati in media del 6,5% all'anno, quasi un punto di più rispetto al prezzo delle esportazioni).

La tavola 13 completa il quadro descrittivo dell'interscambio dell'Italia con i rapporti tra importazioni ed esportazioni per quanto riguarda i beni finali di investimento e di consumo. Tali rapporti, dopo essere aumentati nel decennio precedente, raggiungono valori massimi nel 1992 (83,4% per i beni d'investimento e 85,8% per i beni di consumo), scendono sensibilmente nel 1993, quando le importazioni di beni d'investimento hanno rappresentato il 63,3% delle esportazioni – un valore prossimo a quelli osservati nella prima metà degli anni Ottanta – mentre le importazioni di beni di consumo hanno rappresentato il 70% delle esportazioni. Il crollo degli investimenti nel 1993 (-11%) e la caduta della domanda di beni di consumo (i consumi privati diminuiscono di oltre 2 punti) sono tra i fattori che contribuiscono a spiegare gli andamenti dei saldi commerciali per tipo di bene.

5. La competitività di prezzo delle merci italiane migliora sensibilmente nel 1993 e resta elevata nel 1994 (tavola 14), sebbene i guadagni di competitività tendano ad attenuarsi (circa due punti percentuali nel 1994 a fronte di un miglioramento del 13% nel 1993 nell'indicatore di competitività basato sui prezzi di produzione). In ogni caso, è evidente che il vantaggio competitivo di prezzo

offerto dalla svalutazione del 1992 resta elevato nel 1994, nonostante l'aumento dei margini di profitto nei settori esportatori.

La tavola 15 consente di precisare i fenomeni coinvolti esaminando in dettaglio la competitività bilaterale dell'Italia verso alcuni paesi industriali. Nel 1993 la caduta del cambio nominale della lira, in presenza di differenziali inflazionistici dei prezzi all'ingrosso scesi intorno a due o tre punti percentuali, ha determinato forti spinte positive sulla competitività reale, con una diminuzione del tasso di cambio reale lira-dollaro di quasi il 20% (il deprezzamento del cambio nominale è stato pari al 28%) e del 27% del cambio reale lira-yen (il deprezzamento del cambio no-

Tavola 15. Competitività bilaterale dell'Italia, 1991-94
(variazioni percentuali)*

Competitività dell'Italia verso ¹	1989-91	1992	1993	1994 ²
Stati Uniti	3,4	2,1	-19,5	-4,4
Francia	2,2	-3,5	-12,6	-1,3
Germania	1,9	-4,5	-13,6	0,8
Regno Unito	1,0	-0,3	-7,9	-6,8
Giappone	6,7	-2,2	-27,1	-12,6
Spagna		-	-0,7	
Unione europea ³		-3,3	-12,0	

* Diminuzioni indicano guadagni di competitività

¹ Differenziali di crescita dei tassi di cambio reali basati sui prezzi di produzione dei manufatti.

² Gennaio-aprile.

³ Con esclusione di Grecia e Portogallo.

Fonte: Banca d'Italia, *Relazione annuale per il 1993*, appendice, Roma per il 1992 e il 1993; Ice, *Rapporto sul commercio estero*, appendice, Roma 1994, per gli altri periodi.

Tavola 16. Salari nominali e salari reali. Industria manifatturiera Italia e altri paesi, 1986-94 (variazioni percentuali annue)

	salari nominali					salari reali ²				
	1986-90	1991	1992	1993	1994 ¹	1986-90	1991	1992	1993	1994 ¹
Stati Uniti ³	2,7	2,6	2,6	2,5	2,6	-1,3	-1,5	-0,4	-0,5	0,1
Giappone ⁴	3,7	3,3	1,6	0,0	0,6	2,4	0,1	-0,1	-1,2	-2,0
Austria ⁷	4,9	6,3	5,9	4,9	5,5	2,7	3,0	1,8	1,3	2,6
Belgio ⁶	2,8	5,2	4,9	2,3	2,2	0,9	2,0	2,5	-0,5	-0,6
Francia ^{5,7}	3,5	4,2	4,0	2,3	2,4	0,6	1,0	1,6	0,3	0,6
Germania ⁸	4,2	8,3	6,2	4,4	5,0	2,9	5,0	2,2	0,2	2,0
Italia ^{5,7}	6,2	9,6	5,4	3,2	3,0	0,6	3,2	0,1	-1,0	-0,7
Olanda ⁶	1,7	3,7	4,4	3,4	1,6	1,0	-0,2	1,3	0,8	-1,4
Regno Unito ⁹	8,4	8,0	6,8	4,6	4,0	2,5	2,2	1,3	3,0	1,4
Spagna ¹⁰	8,2	8,1	8,1	6,4	6,3	1,7	2,6	2,3	1,8	1,6
Svezia ³	9,9	4,0	5,2	3,1	3,9	2,1	-5,4	3,0	-1,6	1,4
Finlandia ³		6,0	1,9	1,9	4,5		1,7	-1,0	-0,2	2,7
Ocse		5,0	3,8	2,8			-0,8	-0,1	-0,7	

¹ Primi nove mesi dell'anno sul periodo corrispondente del 1993.² Salari nominali meno inflazione al consumo.³ Guadagni orari.⁴ Guadagni mensili.⁵ Salari contrattuali.⁶ Industria e trasporti.⁷ Tutte le industrie.⁸ Germania unita dopo il 1992.⁹ Guadagni settimanali.¹⁰ Settore privato.Fonte: elaborazioni su dati Ocse, *Main economic indicators*, fascicoli vari.

Tavola 17. Costo del lavoro per unità di prodotto. Italia e paesi industriali (variazioni percentuali annue)

	1983-90	1991	1992	1993
Usa ¹	3,3	3,8	2,0	2,0
Giappone ²	-0,5	3,7	9,3	5,4
Germania ^{2,3}	1,4	4,3	5,6	3,4
Francia ²	1,2	3,3	0,8	3,4
Italia ⁴	4,9	7,3	2,7	1,3
Regno Unito ²	4,2	6,9	1,6	-1,0

¹ Settore privato, esclusa l'agricoltura.² Industria manifatturiera.³ Regioni occidentali.⁴ Industria in senso stretto.Fonte: Banca d'Italia, *Relazione annuale*, appendice, Roma 1994.

minale lira-yen è risultato del 45%, in conseguenza del contemporaneo ampio apprezzamento dello yen rispetto alle principali valute). Verso l'insieme dei paesi appartenenti all'Unione europea, la competitività reale dell'Italia è migliorata nel 1993 di 12 punti. Da segnalare anche il modesto guadagno verso la Spagna. Per ottenere un'idea della persistenza del vantaggio competitivo di prezzo verso la Germania, si può osservare che nel 1994 il differenziale dell'inflazione dei prezzi di produzione tra Italia e Germania è risultato di circa due punti percentuali mentre il tasso di cambio lira-marco è aumentato, tra il terzo trimestre del 1994 e il terzo trimestre del 1993 di sei o sette punti. Lo stesso può dirsi nei confronti della Francia, dato che in questo paese l'inflazione dei prezzi di produzione nel 1994 è stata inferiore all'inflazione italia-

Tavola 18. Costi e prezzi nell'industria in senso stretto 1990-94
(variazioni percentuali annue)

	1990	1991	1992	1993	1993 ¹	1994 ¹	1994 ²
Retribuzioni reali ³							
servizi privati ⁴	1,2	2,6	0,7	-1,4			
trasformazione industriale	1,1	3,0	1,5	-0,6			
amministrazioni pubbliche	11,1	1,5	-2,4	-1,9			
Clup, ⁵ trasformazione industriale	6,8	7,4	2,8	1,6			
Clup, ⁵ servizi privati ⁴	6,6	8,8	4,1	-0,1			
Prezzi degli input (trasformaz. ind.)			1,8	7,8	7,4	4,7	4,9
Costi unitari variabili		5,5	2,3	4,7	4,7	2,0	1,3
Prezzi output (industria)		2,8	2,5	5,8	5,5	3,6	3,5
interno			2,6	3,9	3,3	3,4	3,7
estero			2,2	11,6			
Distribuzione del reddito ⁵							
industria in senso stretto	64,4	66,5	66,7	65,4			
servizi privati ⁴	68,2	69,2	69,0	67,3			

¹ Primo semestre (variazione percentuale in ragione d'anno) (stime Ufficio studi Banca d'Italia).

² Anno, stime Banca d'Italia, *Bollettino economico*, febbraio 1995.

³ Retribuzioni lorde per dipendente ai prezzi del 1985.

⁴ Al netto della locazione dei fabbricati.

⁵ Quota corretta del reddito da lavoro sul valore aggiunto (quota del reddito da lavoro dipendente per il rapporto tra occupazione totale e dipendente).

Fonte: Banca d'Italia, *Relazione annuale per il 1993*, appendice, Roma 1994; *Bollettino economico*, ottobre 1994.

na di circa mezzo punto percentuale, ma il cambio lira-franco in corso d'anno è aumentato di oltre il 10%. Nel valutare i dati di competitività, soprattutto nei confronti del dollaro, è opportuno non dimenticare che nel breve termine essi riflettono soprattutto i movimenti del cambio nominale della lira le cui vicende negli ultimi mesi sono risultate piuttosto tormentate.⁵ (Le turbolenze dei mercati valutari nei primi mesi del 1995 hanno nuovamente spinto verso il basso il cambio della lira nei confronti delle principali valute determinando un valore del tasso di cambio che non ha più alcuna connessione con l'effettiva evoluzione dell'economia italiana e le determinanti reali del suo interscambio).⁶

Per quanto riguarda il confronto tra l'Italia e i paesi mediterranei, si può osservare che nel 1994 la competitività bilaterale dell'Italia non dovrebbe cambiare sensibilmente verso la Spagna, data la stabilità del cambio nominale e la convergenza dell'inflazione dei prezzi di produzione, potrebbe marginalmente migliorare verso il Portogallo (la lira ha un po' perduto sull'escudo tra il quarto tri-

mestre del 1993 e la fine del 1994, mentre l'inflazione portoghese è un po' più rapida di quella italiana), e migliorare sensibilmente verso la Grecia grazie all'ampio differenziale nei tassi d'inflazione (su base annua, l'aumento dei prezzi di produzione verso la fine 1994 in Grecia è più del doppio di quello italiano).

6. La tavola 16 offre un confronto internazionale della dinamica salariale. In alcuni paesi (Giappone, Belgio, Italia, Olanda e Svezia) i salari reali (in termini dei prezzi al consumo) diminuiscono nel 1993-94, negli Stati Uniti aumentano un po' nel 1994 (dopo essere tuttavia diminuiti negli otto anni precedenti), mentre crescono nel Regno Unito, in Austria e Spagna.

L'impressione generale è che gli anni Novanta si siano aperti nei paesi industriali all'insegna di una accentuata moderazione salariale, una tendenza alla quale l'economia italiana sembra essersi prontamente allineata, anche grazie a qualche vigorosa iniezione di politica dei redditi.

La tavola 17 confronta la crescita del costo del lavoro per unità di prodotto (Clup) in Italia e nei principali paesi industriali. L'elemento da sottolineare è il significativo processo di convergenza realizzatosi tra l'Italia e i maggiori paesi industriali dopo il 1991, tranne forse per il Regno Unito. Nel periodo 1984-90 il Clup industriale dell'Italia era cresciuto ogni anno di circa cinque punti percentuali, due o tre punti oltre la crescita di Stati Uniti, Francia e Germania, mentre nel 1993 la crescita del Clup italiano è inferiore a quella di Stati Uniti, Francia, Germania e Giappone.

7. Completiamo queste note con alcuni dati relativi alla recente evoluzione dei redditi, dei prezzi di produzione e dei prezzi degli input nell'industria italiana (tavola 18).

Nel 1993 le retribuzioni reali (dati di contabilità) sono cadute in tutti i macrosettori, per il secondo anno consecutivo nel settore pubblico. Il Clup è in vistosa flessione dai primi anni Novanta, e nel 1993 aumenta di appena un punto e mezzo nell'industria di trasformazione e diminuisce, sia pure di poco, nei servizi privati.⁷ In conseguenza di questo e della accentuata crescita dei prezzi dell'output sollecitata dal deprezzamento del cambio le imprese sono riuscite ad accrescere i propri margini di profitto. Si noti, in particolare, che l'aumento dei prezzi di produzione dei settori esportatori nel 1993 (11,6%), è pari a tre volte l'aumento dei prezzi sull'interno.⁸ Le tendenze all'ampliamento dei margini di profitto si sono rafforzate nel 1994, come si evince dalle valutazioni relative al primo semestre che indicano un ulteriore ampliamento del ventaglio tra la dinamica del prezzo dell'output nell'industria di trasformazione, che dovrebbe crescere di circa il 3%, e la crescita dei costi unitari variabili, intorno al 2%.⁹

Maurizio Zenezini

Note

¹ Nel «Bollettino economico» della Banca d'Italia (ottobre 1994) si lascia intendere che il deludente andamento dell'occupazione, nonostante la moderazione dei costi salariali e la ripresa del reddito e della produzione, potrebbe essere una conseguenza del fatto che le imprese preferiscono «sfruttare le flessibilità esistenti per soddisfare le necessità di lavoro aggiuntivo» (p. 28).

² Occorre avvertire che la comparabilità dei dati dell'inter-scambio commerciale tra il 1993 e il 1992 è resa meno precisa da possibili distorsioni statistiche legate al nuovo metodo di rilevazione dei dati sugli scambi intracomunitari. Tali distorsioni sono probabilmente più rilevanti dal lato delle importazioni che da quello delle esportazioni.

³ La percentuale di esportazioni dirette italiane nei mercati Nic asiatici (inclusa la Cina) superava di poco l'1% all'inizio degli anni Ottanta e superava il 5% nel 1993.

⁴ C'è da aggiungere che i dati disponibili si riferiscono per il momento agli scambi intracomunitari per importi non inferiori ai 50 milioni.

⁵ Ad esempio, nel mese di ottobre 1994 un dollaro si comprava per 1.542 lire, contro le 1.653 lire di dodici mesi prima, ma nel mese di marzo 1995 il cambio lira-dollaro è risalito oltre le 1.700 lire.

⁶ A tal punto si è spinta la preoccupazione internazionale per la sottovalutazione della lira che voci autorevoli in seno agli organismi monetari europei si sono recentemente levate (marzo 1995) per deplorarne l'aggressivo impatto sull'inter-scambio delle economie a valuta più forte. L'andamento del cambio nominale della lira è ormai quasi del tutto determinato dalle transazioni di natura finanziaria: «lo si può inferire dalla ormai grande sproporzione fra la dimensione dei flussi lordi per transazioni correnti e per movimenti di capitale: nel 1994 i secondi sono stati pari a quasi 6 volte i primi (alla fine degli anni Ottanta, i flussi finanziari lordi risultavano circa doppi di quelli correnti)» (Banca d'Italia, *Bollettino economico*, febbraio 1995, p. 37).

⁷ Si rammenti che il Clup nei servizi privati (al netto delle locazioni) all'inizio degli anni Ottanta era pari a circa l'85% del Clup manifatturiero e all'inizio degli anni Novanta lo superava di oltre il 10%.

⁸ C'è anche da dire che la forte caduta del valore esterno della lira si è tradotta solo parzialmente in aumenti dei valori medi unitari delle importazioni: dopo una crescita intorno ai dieci punti nel 1993, sono aumentati di circa due o tre punti nei primi mesi del 1994, ad indicare che gli esportatori in Italia hanno tentato di mantenere le proprie quote di mercato evitando di scaricare sui prezzi in lire gli effetti dell'apprezzamento delle loro valute.

⁹ «L'aumento di competitività conseguente al deprezzamento del cambio, associato alla moderazione salariale, aveva consentito già nel 1993 un ampliamento dei margini di profitto del comparto manifatturiero, concentrato nei settori esportatori. Dal primo semestre del 1994, gli incrementi di redditività si stanno estendendo ai restanti settori industriali, favoriti dall'espansione della domanda interna e dalla persistente moderazione del costo del lavoro, congiunta con i forti aumenti di produttività legati alla positiva fase congiunturale», Banca d'Italia, «Bollettino economico», ottobre 1994, p. 43.

Le retribuzioni

1. Rinnovi contrattuali 2. Retribuzioni contrattuali 3. Retribuzioni contrattuali «effettive» 4. Retribuzioni di fatto e *wage drift* 5. Retribuzioni reali di fatto 6. Osservazioni conclusive

1. Tra la fine del 1993 e gli inizi del 1994 sono venuti a scadenza numerosi contratti collettivi nazionali di lavoro del settore privato. I rinnovi, cominciati nel 1994 con la sigla del contratto dei chimici, sono avvenuti in gran parte successivamente alla prima metà dello stesso anno ed hanno interessato principalmente i lavoratori impiegati nei comparti del commercio e servizi (1.200.000 dipendenti), metalmeccanici privati, pubblici e piccola e media impresa (1.700.000), edili delle piccole e medie imprese e della cooperazione (600 mila), credito (220 mila), trasporti (350 mila), e turismo (900 mila). In ultimo, proprio sul finire del 1994, è stata sbloccata la partita contrattuale dei dipendenti pubblici, ferma dal 1990 e che ha interessato circa tre milioni e mezzo di dipendenti.

Il contratto nazionale dei ministeriali rappresenta una novità per questo settore.

Si tratta infatti del primo passo verso il nuovo sistema contrattuale delineato dal decreto legislativo n. 29 del 1993, che applica al settore pubblico le regole ed i criteri operativi e gestionali vigenti nel settore privato. In altre parole, d'ora in poi anche il lavoro pubblico sarà soggetto alle norme dettate dal codice civile e dallo Statuto dei lavoratori, come il lavoro privato. Precedentemente non era pienamente realizzato l'istituto della contrattazione collettiva, e le regole vigenti venivano definite normativamente.

Dal punto di vista retributivo, che qui maggiormente interessa, sono state introdotte alcune no-

vità inerenti la valorizzazione delle capacità collettive ed individuali, attraverso la valutazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento quantitativo e qualitativo dei servizi, dei risultati raggiunti da ciascuna amministrazione.

La struttura della retribuzione (vedi anche il saggio di Carmine Russo in questo stesso volume) appare così composta: accanto al trattamento fondamentale costituito dallo stipendio tabellare, indennità integrativa speciale e anzianità, c'è il trattamento accessorio che, oltre a competenze già riconosciute in passato – diverse da comparto a comparto – ed alla voce relativa allo straordinario, prevede: *a.* un fondo destinato a premiare la produttività collettiva; *b.* un fondo per la qualità della prestazione individuale. In particolare, quest'ultimo è ottenuto attraverso una riduzione complessiva del 20% del lavoro straordinario e la sua gestione è lasciata al dirigente che, sulla base di criteri indicati nel contratto, può erogarlo ad un massimo del 15% dei lavoratori in servizio. Ciò che si configura è un sistema di premi e sanzioni, che rappresenta una novità nel rapporto di pubblico impiego.

Anche per la trattativa relativa al contratto del pubblico impiego, quindi, ci si è mossi nel rispetto dell'accordo interconfederale del 23 luglio 1993, accordo che, siglato dopo lunghe attese, ha ristrutturato e ridefinito i compiti della contrattazione collettiva, centrale e decentrata, ampliandone e valorizzandone funzioni e potenzialità.

Per quanto riguarda le retribuzioni, con l'accordo del luglio 1993 la tutela delle retribuzioni è stata affidata interamente alla contrattazione collettiva e, quindi, non più a criteri automatici, portando a due anni la durata degli accordi di natura economica e concordando gli aumenti salariali con riferimento al tasso di inflazione programmata.

A difesa dei salari nei periodi di vacanza contrattuale rimane, comunque, un meccanismo di salvaguardia dall'inflazione effettiva, il cui grado di copertura aumenta all'allungarsi del periodo stesso. Gli aumenti derivanti dal meccanismo in questione vengono poi assorbiti dagli incrementi ottenuti in sede contrattuale.

2. La dinamica delle retribuzioni contrattuali secondo il relativo indice Istat nel corso del biennio 1993-94 è stata estremamente contenuta (vedi tavola 1), specie se raffrontata con gli andamenti relativi al biennio precedente che, va rile-

Tavola 1. Retribuzioni per dipendente
(variazioni percentuali sull'anno precedente)

Rami e classi ¹	Retribuzioni contrattuali				Retribuzioni di fatto			
	1991	1992	1993	1994	1991	1992	1993	1994
Agricoltura, silvicoltura e pesca	6,5	9,9	5,1	0,2	6,5	9,8	5,2	0,2
Industria (= senso stretto + costr.)	9,9	5,6	3,6	3,2	9,3	6,9	3,4	3,9
<i>Industria in senso stretto (energetici + trasf.)</i>	9,7	5,7	4,1	2,9	9,8	7,3	3,8	3,9
Prodotti energetici	9,9	5,7	5,0	4,1	11,8	6,8	1,9	5,8
<i>Trasformazione industriale</i>	9,7	5,7	4,1	2,8	9,6	7,3	4,0	3,8
Minerali e metal. ferrosi e non	11,6	5,0	3,8	2,0	8,6	10,2	3,8	3,8
Minerali e prodotti non metallif.	10,6	6,2	4,0	1,9	10,9	6,2	4,9	2,0
Prodotti chimici e farmaceutici	8,2	7,3	2,8	3,3	9,7	11,9	2,3	4,0
Prodotti in metallo escl. mezzi di trasporto	11,6	5,0	3,9	2,0	10,0	5,3	3,7	2,9
Mezzi di trasporto	11,5	5,0	3,9	2,0	9,6	6,8	-0,2	5,4
Prodotti alimentari, bev., tabacco	7,8	6,9	5,2	5,1	10,5	6,5	7,0	5,2
Tessili, cuoio, pelli, calz.	8,0	6,6	3,7	3,7	9,1	5,7	2,8	3,7
Legno e mobili in legno	10,3	6,3	4,4	2,8	10,1	5,7	5,2	3,3
Carta, cartotec., editoria	7,6	5,3	4,5	3,0	8,0	7,8	5,9	5,1
Gomma materie plastiche	5,4	3,9	6,0	4,2	6,9	7,6	4,2	4,9
Costruzioni	10,8	4,8	1,2	4,4	8,0	5,8	1,5	3,1
Servizi destinati alla vendita	9,2	5,3	3,5	1,9	8,9	5,2	3,6	3,7
<i>Commercio, alberghi, pubblici eserc.</i>	10,4	5,4	4,2	2,7	10,2	4,3	4,7	3,5
Commercio	10,8	5,2	4,5	2,9	10,6	3,8	5,3	3,7
Alberghi e pubblici esercizi	8,5	6,4	3,0	2,2	7,7	6,4	2,9	3,6
<i>Trasporti e comunicazioni</i>	8,3	6,2	2,8	2,1	7,7	6,8	2,1	3,0
Trasporti	8,6	6,5	3,1	2,2	9,4	7,0	1,7	1,9
Trasporti interni	8,2	5,1	3,1	0,8	9,8	6,6	1,7	1,2
Trasporti marittimi ed aerei	4,6	11,4	4,4	2,5	6,7	10,2	3,4	7,5
Comunicazioni	6,9	3,3	2,2	0,8	3,4	6,3	2,8	5,9
Credito ed assicurazioni	7,3	6,0	1,8	0,2	8,8	8,2	1,0	5,4
Servizi vari	10,3	5,1	4,2	3,3	9,0	3,8	4,5	3,4
Amministrazioni pubbliche	7,9	2,1	0,8	0,4	7,9	2,5	1,3	0,6
Totale	9,0	4,7	2,7	1,9	8,7	5,2	3,1	2,8

¹ Il totale ed i subtotali (le voci in corsivo), relativamente alle retribuzioni di fatto di contabilità nazionale si riferiscono solo ai settori compresi nella rilevazione delle retribuzioni contrattuali.

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

vato, registrava gli aumenti derivanti dalla precedente tornata contrattuale. Quello di cui si parla è caratterizzato, invece, da una stasi della contrattazione, che abbiamo visto si interrompe solo sul finire del periodo. Infatti, le prime *tranches* degli aumenti previsti dai contratti sono state corrisposte in genere a partire dal gennaio 1995.

Le retribuzioni contrattuali, secondo quanto evidenziato dalla rilevazione degli indici delle retribuzioni contrattuali (nazionali) lorde dell'Istat, sono aumentate in media per il totale dell'economia del 2,7% nel 1993 e soltanto dell'1,9% nell'anno seguente.

Un tale andamento al rallentatore è da imputare prevalentemente al persistente ristagno delle re-

tribuzioni dei lavoratori del pubblico impiego (0,8% nel 1993 e 0,4 nel 1994), che influenza in modo determinante il valore relativo alla media dell'economia.

Però nel corso del 1994 anche gli altri settori hanno segnato aumenti di lieve entità: 0,2% l'agricoltura (5,1 nel 1993), 2,8% la trasformazione industriale (4,1 nel 1993), 1,9% i servizi destinati alla vendita (3,5 nel 1993). Nell'ambito dei servizi i comparti dei trasporti interni, delle comunicazioni e soprattutto del credito, si distinguono perché registrano aumenti estremamente contenuti, sotto l'1%.

Gli incrementi risultano inferiori tanto al tasso di inflazione effettivo registrato al 4% nel 1994 (4,2 nel 1993) quanto al tasso di inflazione programmata, 3,5% sempre nel 1994 (4,5 nel 1993).

Raffrontate al tasso di inflazione effettivo, le retribuzioni contrattuali farebbero registrare quindi una flessione che arriva al 3,7% nel pubblico impiego ed è solo di pochissimo inferiore nell'agricoltura, giunge al 2% nel terziario privato ed è comunque pari all'1% nell'industria manifatturiera. Un qualche miglioramento, peraltro di lieve entità, si ha, a livello di grandi comparti, solo per l'edilizia (0,5%)

3. Una più attenta valutazione del significato di queste cifre ci porta però a formulare un giudizio meno negativo sulla tenuta delle retribuzioni contrattuali dopo gli accordi del 1992-93. In particolare, la mancata rilevazione nell'indice Istat di una tantum ed arretrati ed il ritardo nel recepimento di alcuni contratti ci conduce ad ipotizzare una correzione sensibile per quanto riguarda l'industria ed i servizi.

Lo stesso Istituto nazionale di statistica, pienamente conscio del problema, ricalcola la retribuzione contrattuale secondo competenza, includendo arretrati ed una tantum. Tale ricostruzione viene pubblicata però annualmente e con un certo ritardo nel volume *Lavoro e retribuzioni* e resta pertanto totalmente ignorata dagli organi di informazione. Per quanto riguarda l'influenza dei contratti nazionali sulle retribuzioni di fatto bisognerebbe peraltro considerare la retribuzione contrattuale «secondo cassa» attribuendo gli arretrati all'anno di effettiva corresponsione.

Lo scostamento tra indici e retribuzioni contrattuali effettive è ovviamente più significativo negli anni in cui si concentrano i rinnovi contrattuali: nel 1990 ad esempio per l'insieme dei lavoratori il pe-

so di una tantum ed arretrati è stato di circa 500 mila lire medie annue e di circa 420 mila nel 1991. Nel 1992 tale quota cala, soprattutto in rapporto alla retribuzione (1,2% lo scarto). Nel 1993 tale differenza si riduce ulteriormente. Conseguentemente, la variazione della retribuzione contrattuale di competenza del 1993 rispetto al 1992 non si discosta sostanzialmente da quella rilevabile attraverso gli indici delle retribuzioni contrattuali (+2,7% in entrambi i casi, contro un'inflazione del 4,2%), con qualche marginale differenza solo nel terziario. Comunque, nel 1993 si è certamente verificata una compressione delle retribuzioni contrattuali almeno dell'1,5%, di portata non dissimile da quella che si può stimare, dopo le opportune correzioni cui si è accennato sopra, per il 1994.

Inoltre, come già nel 1993, la flessione delle retribuzioni contrattuali si deve quasi interamente al pubblico impiego; la gran parte delle industrie manifatturiere e dei servizi destinabili alla vendita fa registrare incrementi sostanzialmente in linea con l'inflazione. In definitiva gli andamenti effettivi delle retribuzioni contrattuali non sono eccessivamente penalizzanti per il settore privato.

In particolare all'interno del comparto dell'industria l'incremento contrattuale medio effettivo per i metalmeccanici è stato del 3,6% (contro il 2% rilevato dagli indici), quindi allineato con l'inflazione programmata e poco al di sotto di quella effettiva; all'interno del terziario, grazie alle una tantum e/o agli arretrati, si verifica una buona tenuta delle retribuzioni nel credito e nelle assicurazioni e nel settore dei trasporti per il biennio 1993-94, a fronte di un indice Istat sostanzialmente bloccato; per quanto riguarda il commercio il recupero dovrebbe portare l'incremento al di sopra anche dell'inflazione effettiva.

Probabilmente alcuni contratti, che erano stati rinnovati parecchio prima del luglio 1993, in considerazione dell'esistenza della scala mobile, hanno risentito più di altri delle fine del meccanismo, causando, per alcune categorie, nonostante la correzione ottenuta con la corresponsione di una tantum, una dinamica retributiva al di sotto dell'inflazione programmata.

Consegue dalle considerazioni che precedono che gli incrementi contrattuali effettivi del 1995 risulteranno, per i settori interessati dalle forme di recupero in questione, inferiori a quelli che verranno registrati dall'indice Istat delle retribuzioni contrattuali che, appunto, non considera tali somme nel computo delle retribuzioni degli anni precedenti.

4. Le retribuzioni lorde annue di fatto per unità di lavoro dipendente (si veda la tavola 3 che riporta dati di contabilità nazionale) si sono mosse abbastanza in linea con il tasso di inflazione nel settore industriale (3,9%) ed in quello dei servizi privati (3,7%) ma il pubblico impiego e l'agricoltura, che nel 1994 registrano incrementi rispettivamente dello 0,6 e dello 0,2%, portano il livello medio di crescita sotto il 3% (2,8%).

Nel corso del 1993 gli aumenti erano stati inferiori per i primi due settori sopra considerati (3,4 nell'industria e 3,5 nei servizi), leggermente superiore, ma sempre di entità minima per la pubblica amministrazione (1,3%) e molto superiori per l'agricoltura (5,2%). Il risultato medio si situava sempre intorno al 3%.

Leggendo i dati relativi alle singole branche, sembra esservi comunque una certa omogeneità nell'andamento dei salari nel corso del 1994. Le retribuzioni si muovono, con l'eccezione, abbiamo visto, del pubblico impiego, dell'agricoltura, dei trasporti e in pochi altri casi, a tassi prossimi a quello dell'inflazione effettiva (indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati), o comunque superiori a quello dell'inflazione programmata, segnando, in generale, una certa discrepanza con gli andamenti degli indici delle retribuzioni contrattuali (vedi le tavole 1 e 2).

Nel corso del 1993 gli andamenti erano invece più vicini a quelli degli indici contrattuali, ma nel contempo segnavano una maggiore variabilità tra settori. Di grande rilievo il dato relativo ai mezzi di trasporto, che in quell'anno indicava addirittura una perdita in termini nominali delle retribuzioni di fatto, da imputare quasi sicuramente alla crisi produttiva del settore che ha ridotto notevolmente il ricorso ad ore di lavoro straordinario (vedi Istat, *Indagine sulla grande industria*, in «Lavoro e retribuzioni», vari anni, Collana informazione).

Il differenziale tra la variazione delle retribuzioni di fatto e delle retribuzioni contrattuali nazionali ovvero una misura dinamica dello slittamento salariale (*wage drift*) è in generale da attribuire essenzialmente alle seguenti cause: incidenza delle ore di lavoro straordinario; slittamento verso l'alto della composizione professionale della forza lavoro; salario derivante dalla contrattazione decentrata, che può essere sia fisso, sia variabile con i risultati d'impresa; erogazioni unilaterali, *ad personam*, da parte delle aziende. Si intuisce che, generalmente, il *wage drift* è sintomo di andamenti «vivaci» della pro-

duzione, e che, quindi, tende a ridursi in periodi di recessione.

Un'interessante analisi può essere effettuata comparando gli andamenti del valore aggiunto, assunti come indicatori del ciclo economico, ed il *wage drift* (vedi tavola 2). La correlazione tra incremento della produzione nei diversi settori e i differenziali salariali appare in maniera abbastanza netta. Nella tavola sono riportati in corsivo i casi in cui questa relazione appare con particolare evidenza. In particolare, si nota il caso del settore della produzione dei mezzi di trasporto, che ha attraversato un periodo molto negativo nel 1993: in quell'anno la variazione del valore aggiunto e il *wage drift* erano entrambi negativi. Di opposto andamento, invece, il risultato del 1994, anno in cui si colloca la ripresa del settore.

L'analisi rivela un altro aspetto interessante: si tratta di quei settori dove, nonostante un andamento economico non positivo (indicati in corsivo nella tabella) si assiste ad una ripresa del *wage drift*. Anche a riprova di quanto asserito nel precedente paragrafo, si consideri il caso dei lavoratori del credito-assicurazioni, settore in difficoltà nel 1994, che hanno ricevuto a fine 1994 somme consistenti a titolo di arretrati. La corresponsione di queste competenze non è stata rilevata dall'indice delle retribuzioni contrattuali dell'Istat, che pertanto segna un incremento per il 1994 rispetto al 1993 solo dello 0,2%. Tale dato risulta invece evidente nell'analisi delle retribuzioni di fatto di contabilità nazionale: nel confronto con gli indici delle retribuzioni contrattuali, infatti, si rileva una netta discrepanza negli andamenti (+5,4% la variazione delle retribuzioni di fatto).

Alcuni contratti hanno tentato di contenere il *wage drift* soprattutto nei livelli di inquadramento più elevati e cercato, conseguentemente, di dare un più adeguato riconoscimento retributivo alla professionalità (i differenziali salariali intracategoriali d'origine contrattuale sono d'altronde in Italia molto bassi); il contratto dei lavoratori chimici ha operato una revisione profonda del sistema di classificazione, che è stato ridefinito per aree professionali, all'interno delle quali è previsto un iter di crescita professionale e delle differenziazioni basate sullo specifico apporto personale e di gruppo. Nel contratto dei metalmeccanici si è concordato di affidare questo problema ad una fase di sperimentazione e confronto nell'arco della vigenza contrattuale, come premessa per una discussione nella prossima stagione contrattuale.

Tavola 2. Ciclo economico e wage drift

Rami e classi ¹	Valore aggiunto: incrementi % sull'anno precedente				Scarto tra gli incrementi delle retribuzioni di fatto e quelle contrattuali			
	1991	1992	1993	1994	1991	1992	1993	1994
Agricoltura, silvicoltura e pesca	13,8	-0,1	0,2	1,6	0,0	-0,1	0,0	0,0
Industria	5,0	3,5	-0,1	6,6	-0,6	1,3	-0,2	0,7
<i>Industria in senso stretto</i>	3,9	3,2	0,7	8,4	0,1	1,6	-0,3	1,0
Prodotti energetici	13,9	12,9	5,4	11,0	1,9	1,1	-3,1	1,7
<i>Trasformazione industriale</i>	2,9	2,0	0,1	8,0	-0,2	1,6	-0,2	1,0
Minerali e metal. ferrosi e non	-7,9	-3,0	7,4	19,3	-3,0	5,2	0,0	1,8
Minerali e prodotti non metallif.	0,9	4,7	-5,8	3,7	0,3	0,0	0,9	0,1
Prodotti chimici e farmaceutici	-0,5	3,6	-0,8	15,7	1,5	4,6	-0,5	0,7
Prodotti in metallo escl. mezzi trasporto	4,0	1,4	-5,3	9,4	-1,7	0,3	-0,3	0,9
Mezzi di trasporto	-4,2	-4,7	-7,1	16,2	-1,9	1,8	-4,1	3,5
Prodotti alimentari, bev., tabacco	9,4	3,6	1,5	-2,3	2,7	-0,4	1,8	0,1
Tessili, cuoio, pelli, calzature	3,9	2,2	2,0	6,4	1,1	-0,9	-0,9	0,0
Legno e mobili in legno	7,1	2,9	2,0	5,4	-0,2	-0,6	0,8	0,5
Carta cartotec., editoria	3,1	4,2	0,6	5,7	0,4	2,5	1,4	2,1
Gomma e materie plastiche	4,9	6,6	2,9	9,4	1,5	3,7	-1,8	0,7
Costruzioni	9,5	4,9	-3,1	-0,6	-2,8	1,0	0,3	-1,3
Servizi destinati alla vendita	10,1	7,1	3,9	5,6	-0,3	-0,1	0,1	1,8
<i>Commercio, alberghi, pubblici esercizi</i>	9,8	4,8	1,9	6,0	-0,2	-1,2	0,5	0,8
Commercio	10,2	4,3	2,5	5,9	-0,2	-1,5	0,7	0,8
Alberghi e pubblici esercizi	8,0	7,4	-0,8	6,5	-0,8	0,1	-0,2	1,4
<i>Trasporti e comunicazioni</i>	11,3	3,5	7,8	7,3	-0,6	0,6	-0,7	0,9
Trasporti	9,5	-1,6	10,8	9,3	0,8	0,4	-1,4	-0,3
Trasporti interni	9,7	-1,9	10,5	9,1	1,6	1,5	-1,4	0,4
Trasporti marittimi ed aerei	7,4	0,6	12,6	10,7	2,1	-1,2	-1,0	5,0
Comunicazioni	16,6	17,0	1,0	2,1	-3,5	3,0	0,6	5,1
Credito ed assicurazioni	6,3	12,0	10,2	-6,1	1,5	2,2	-0,8	5,1
Servizi vari	12,2	13,2	1,7	10,6	-1,3	-1,3	0,3	0,0
Totale beni e servizi vendibili	8,1	5,2	2,1	5,8	-0,4	0,5	0,0	1,2

¹ Il totale ed i subtotali (le voci in corsivo), relativamente alle retribuzioni di fatto di contabilità nazionale si riferiscono solo ai settori compresi nella rilevazione delle retribuzioni contrattuali.

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

Del contratto del pubblico impiego si è già detto. Nel contratto dell'azienda delle Poste e telecomunicazioni, all'interno di una revisione del sistema di classificazione, sono previste delle misure di forte flessibilità professionale per meglio rispondere a questi problemi. Si tratta di sperimentazioni di grande importanza in quanto quello dell'efficienza e della qualità dei servizi pubblici rappresenta uno dei problemi storici della società italiana.

5. Il dato indubbiamente più eclatante che risulta dallo studio degli aumenti delle retribuzioni reali (calcolate utilizzando come deflatore l'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati) è la perdita di potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori pubblici che, negli ultimi tre anni supera l'8% (vedi tavola 3). Nessun altro settore ha subito un'erosione comparabile a quella subita dal pubblico impiego. Dal 1992 ad oggi il dato di crescita delle retribu-

Tavola 3. Retribuzione lorda per dipendente
(variazioni percentuali sull'anno precedente)

Rami o classi ¹	Valori correnti				A prezzi 1992 (defl. consumi famiglie operai e impiegati)			
	1991	1992	1993	1994	1991	1992	1993	1994
Beni e servizi destinati alla vendita	9,0	6,2	3,6	3,7	2,4	0,8	-0,6	-0,2
Agricoltura, silvicoltura e pesca	6,5	9,8	5,2	0,2	0,0	4,3	0,9	-3,6
Industria	9,3	6,9	3,4	3,9	2,7	1,5	-0,8	-0,0
Industria in senso stretto	9,7	7,3	3,8	3,9	3,1	1,9	-0,4	-0,0
Prodotti energetici	11,8	6,8	1,9	5,8	5,0	1,5	-2,3	1,8
Trasformazione industriale	9,5	7,3	4,0	3,8	2,9	1,9	-0,3	-0,1
Minerali e metalli ferrosi e non	8,6	10,2	3,8	3,8	2,0	4,7	-0,4	-0,2
Minerali e prodotti non metalliferi	10,9	6,2	4,9	2,0	4,2	0,9	0,6	-1,9
Prodotti chimici e farmaceutici	9,7	11,9	2,3	4,0	3,0	6,3	-1,8	0,0
Prodotti in metallo	10,0	5,3	3,7	2,9	3,3	0,0	-0,5	-1,0
Macchine agricole ed industriali	10,5	7,7	4,8	3,9	3,8	2,3	0,5	-0,0
Macchine uff., str. prec., ottica	10,4	4,4	2,0	3,7	3,7	-0,8	-2,1	-0,2
Materiale e forniture elettriche	9,3	9,1	7,1	3,7	2,7	3,7	2,8	-0,2
Mezzi di trasporto	9,6	6,8	-0,2	5,4	3,0	1,5	-4,2	1,4
Prodotti alimentari, bev., tabacco	10,5	6,5	7,0	5,2	3,8	1,1	2,7	1,2
Tessili, cuoio, pelli, calzature	9,1	5,7	2,8	3,7	2,4	0,4	-1,4	-0,2
Legno e mobili in legno	10,1	5,7	5,2	3,3	3,4	0,4	1,0	-0,6
Carta, cartotec., editoria	8,0	7,8	5,9	5,1	1,5	2,4	1,6	1,1
Gomma e materie plastiche	6,9	7,6	4,2	4,9	0,4	2,2	0,0	0,9
Prodotti altre industrie manif.	7,7	6,1	3,8	5,3	1,1	0,8	-0,5	1,3
Costruzioni	8,0	5,8	1,5	3,1	1,4	0,5	-2,6	-0,8
Servizi destinati alla vendita	8,8	5,2	3,5	3,7	2,2	0,0	-0,7	-0,2
Commercio, alberghi, pubblici esercizi	10,2	4,3	4,7	3,5	3,5	-1,0	0,5	-0,4
Commercio	10,6	3,8	5,3	3,7	3,9	-1,4	1,0	-0,2
Alberghi e pubblici esercizi	7,7	6,4	2,9	3,6	1,2	1,1	-1,3	-0,3
Trasporti e comunicazioni	7,6	6,8	2,1	3,2	1,1	1,4	-2,1	-0,7
Trasporti	9,0	7,0	1,8	2,3	2,4	1,6	-2,3	-1,6
Trasporti interni	9,8	6,6	1,7	1,2	3,1	1,2	-2,5	-2,7
Trasporti marittimi ed aerei	6,7	10,2	3,4	7,5	0,2	4,7	-0,8	3,4
Attività ausiliarie	6,7	7,0	2,5	4,8	0,3	1,6	-1,7	0,8
Comunicazioni	3,4	6,3	2,8	5,9	-2,8	0,9	-1,4	1,9
Credito ed assicurazioni	8,8	8,2	1,0	5,4	2,2	2,8	-3,1	1,4
Servizi vari	9,0	3,8	4,5	3,4	2,4	-1,4	0,3	-0,6
Servizi non destinati alla vendita	7,6	2,5	1,6	0,7	1,0	-2,6	-2,5	-3,1
Amministrazioni pubbliche	7,9	2,5	1,3	0,6	1,3	-2,6	-2,8	-3,2
Altri servizi	8,9	7,5	5,9	3,4	2,3	2,1	1,6	-0,5
Totale	8,6	5,1	3,1	2,8	2,0	-0,1	-1,1	-1,1

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

zioni reali medie dell'economia è sempre stato negativo, in buona parte per influenza dell'andamento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti.

Un'analisi generale mostra che le retribuzioni hanno perso potere d'acquisto in misura più marcata nel corso del 1993 nonostante gli incrementi contrattuali. Alcuni settori come i mezzi di trasporto (-4,2%) le costruzioni (-2,6%) i trasporti interni (-2,5%) il credito (-3,1%) e le amministrazioni pubbliche (-2,8) hanno avuto perdite rilevanti. Solo i lavoratori di pochi comparti, come gli alimentaristi che avevano peraltro rinnovato il contratto durante il 1993, hanno ricevuto aumenti retributivi superiori all'inflazione. Si ricorda che in quell'anno, a fronte di un blocco generalizzato della contrattazione, solo un istituto forfettario (costituito da 20.000 lire mensili) faceva da barriera all'aumento, sia pur non eccessivo, del costo della vita.

La situazione appare un poco migliore nel 1994. Con l'eccezione dell'agricoltura, dei trasporti interni e dalla pubblica amministrazione, che registrano perdite superiori al 2%, le perdite, relative ad un numero limitato di settori, non sono superiori all'1%.

L'andamento delle retribuzioni reali peggiora se invece dell'indice dei prezzi al consumo per famiglie di operai e impiegati si utilizza come deflatore, quello implicito dei consumi delle famiglie della contabilità nazionale, che ha presentato negli ultimi due anni una dinamica significativamente più sostenuta (+1,3% lo scarto complessivo) di quella dell'altro indice per le famiglie dei lavoratori dipendenti.

6. Nel 1993 l'andamento delle retribuzioni di fatto ha risentito, oltre che del più volte citato modestissimo incremento delle retribuzioni contrattuali nel pubblico impiego, dell'acuirsi della recessione che ha portato la crescita delle retribuzioni di fatto nell'industria ed anche in molti comparti dei servizi destinati alla vendita al di sotto di quella contrattuale per effetto delle diverse voci flessibili della retribuzione di fatto (in primo luogo gli straordinari).

Nel 1994 la ripresa economica ha favorito un riemergere del fenomeno dello slittamento salariale, che si manifesta con una crescita delle retribuzioni di fatto maggiore di quella delle retribuzioni contrattuali. Si deve tener presente, a questo proposito, il fatto che in molti casi l'in-

dice delle retribuzioni contrattuali dell'Istat non ha colto gli incrementi contrattuali di «cassa» dovuti alla corresponsione di una tantum ed arretrati. Se si effettuasse tale correzione il *wage drift* resterebbe molto modesto anche nel 1994, con l'eccezione di alcuni comparti manifatturieri.

Lorenzo Birindelli e Loretta Ricci

L'orario di lavoro

1. L'andamento dell'orario di lavoro nel 1993 e nel 1994 2. Il tempo parziale ed i contratti di solidarietà 3. La direttiva comunitaria 4. I provvedimenti legislativi 5. La contrattazione nazionale e decentrata

1. Il profilo congiunturale dell'economia italiana è stato caratterizzato fino al tardo autunno del 1993 dalla recessione e poi dalla ripresa della produzione.

Anche il profilo degli orari nei due anni è stato di conseguenza molto diverso; ancora nel 1993 si sono registrati la riduzione delle ore lavorate ed il continuo lievitare della cassa integrazione guadagni (cig); l'aggiustamento della domanda di lavoro alla caduta della produzione ha preso soprattutto la forma di taglio all'occupazione; nell'industria in senso stretto si è avuta una riduzione del 5,4% delle unità di lavoro dipendente, pari a 230 mila occupati. Ma si è avuta anche una riduzione dell'orario medio: nelle grandi imprese industriali le ore lavorate procapite si sono ridotte in media nell'anno del 2%, soprattutto a seguito della crescita della cassa integrazione guadagni (+15,9%). Il calo delle ore lavorate ha riguardato principalmente i settori più colpiti dalla recessione (mezzi di trasporto -7,6%), mentre è stato più ridotto in altri comparti, che hanno risentito prima dei benefici effetti della crescita massiccia delle esportazioni dovuta alla svalutazione della lira (industria chimica, alimentare e tessile, tavole 1 e 2).

Il calo delle ore lavorate, collegato al più alto ricorso alla Cig, ha riguardato ancora una volta più gli operai e gli apprendisti (-2,4% nel complesso della grande industria) che gli impiegati (-1,5). Ma il dato dei colletti bianchi conferma comunque che l'attuale fase di ristrutturazione

industriale tende a ridurre la domanda di lavoro anche in questo ambito.

Nel corso del 1993 l'incidenza dello straordinario nelle grandi imprese industriali è calata al 4,4% delle ore ordinarie rispetto al 4,9% del 1992 ed al 5,1% del 1991. Sebbene sia stato decisamente meno rilevante dell'aumento della cig, ha interessato tutti i principali settori, salvo l'industria *leggera* (alimentare, tessile, legno, eccetera, tavola 1).

Il ricorso alla cassa integrazione guadagni è aumentato nel complesso da 461 milioni di ore nel 1992 a 549 mila nel 1993 con una crescita percentuale del 19%. È continuata la tendenza ad un più diffuso utilizzo degli interventi ordinari, che risentono meno rispetto a quelli straordinari dell'introduzione delle liste di mobilità.

Particolarmente elevato è stato l'aumento delle ore integrate per gli impiegati con una crescita dell'81,9% per gli interventi ordinari e del 25,6% per quelli straordinari.

Anche nel terziario il profilo congiunturale della domanda si è riflesso nel 1993 in una riduzione delle ore lavorate. Sono finalmente disponibili anche le statistiche relative all'andamento degli orari nelle grandi imprese del terziario. In collegamento con la fase congiunturale l'orario medio nei servizi si è ridotto così nel corso del 1993 dell'1,4% rispetto all'anno precedente.

Il decremento è stato più forte nei trasporti e nelle comunicazioni (-2,2%), mentre è stato minore nell'aggregato relativo al credito e assicurazioni (-0,8%). Nel primo settore si è accompagnato ad un forte taglio dell'occupazione dipendente, mentre nel secondo ad una (pur modesta) crescita delle unità di lavoro. Significativo è il caso del commercio, alberghi e pubblici esercizi, dove si è avuto un lievissimo aumento dell'orario pro capite (+0,4%); questo va collegato all'andamento abbastanza favorevole dell'occupazione dipendente nella grande distribuzione (-0,6%) dovuto allo spostamento di quote di mercato dalla piccola alla grande distribuzione.

L'allargamento della possibilità di fruire della cassa integrazione guadagni nel terziario viene segnalato in modo amplificato dalle statistiche relative alle grandi imprese. Le variazioni percentuali sono state elevatissime nel 1993, partendo da livelli molto ridotti; nel terziario la rilevanza della Cig continua ad essere molto più contenuta rispetto all'industria coinvolgendo circa 3 mila dipendenti, per circa 220 mila ore.

Con la ripresa economica le ore lavorate sono

Tavola 1. Ore effettivamente lavorate, cassa integrazione guadagni e incidenza dello straordinario nella grande industria

	Ore lavorate ¹			Ore cig ¹			Incidenza straordinario ²		
	1992	1993	1994 ³	1992	1993	1994 ³	1992	1993	1994
Totale industria	-0,1	-2,0	3,0	7,8	15,9	-30,2	4,9	4,4	4,6
Energia, gas, acqua	-0,1	-0,5	0,5	-58,0	-2,8	-20,8	6,4	5,1	4,8
Estrattive, chimiche	0,9	-1,5	2,6	1,9	-2,2	-27,8	5,0	4,4	4,6
Lavorazione e trasformazione metalli	-0,3	-3,0	3,8	9,4	21,0	-29,6	4,4	4,0	4,6
Alimentari, tessili, altre manifatture	-0,2	-1,1	3,6	14,3	20,8	-37,7	4,6	4,5	4,8
Totale terziario	-	-1,4	-2,6	-	78,8	-28,9	-	-	6,1
Commercio, pubblici esercizi, alberghi	-	0,4	-0,8	-	89,7	-55,7	-	-	6,0
Trasporti e comunicazioni	-	-2,2	-1,9	-	48,0	49,6	-	-	6,4
Credito, assicurazioni	-	-0,8	-5,6	-	0,0	0,0	-	-	4,5
Servizi alle imprese e noleggio	-	-4,0	3,4	-	...	...	-	-	11,3

¹ Variazione percentuale rispetto periodo precedente.

² Incidenza sulle ore straordinarie. Medie dei valori mensili.

³ Industria = gennaio-settembre su stesso periodo anno precedente. Terziario = dicembre su dicembre anno precedente.

Fonte: Istat, *Indicatori del lavoro della grande industria e delle grandi imprese del terziario*.

aumentate: per l'intero 1994, nonostante 3 giorni lavorativi in meno, l'orario pro capite è aumentato del 2,8% rispetto al 1993 nelle grandi imprese industriali; la crescita ha interessato pressoché tutti i settori, salvo l'industria alimentare; la tendenza all'ampliamento delle ore lavorate è stata

particolarmente forte nell'auto e nel tessile, ancora a causa del boom dell'export. Nel contempo si è avuto un calo significativo del ricorso alla cassa integrazione guadagni. La tendenza è continuata anche nell'ultima parte dell'anno: nel mese di dicembre 1994 le ore effettivamente lavora-

Tavola 2. Indici ore effettivamente lavorate per dipendente nella grande industria¹ (variazione percentuale rispetto all'anno precedente)

	1991	1992	1993	1994 ² gennaio-settembre
Totale industria	-1,1	-0,1	-2,0	3,0
Energia, gas, acqua	0,2	-0,1	-0,5	0,5
Estrattive, miner. non energ., chimiche	-0,5	0,9	-1,5	2,6
Trasf. minerali non energ.	1,0	-1,0	-3,2	0,3
Chimiche e affini	-1,1	1,7	-0,2	3,7
Lavorazione e trasformazione metalli	-2,3	-0,3	-3,0	3,8
Meccaniche e meccanica di precisione	-1,0	-0,9	-0,1	2,8
Costruzioni mezzi di trasporto	-1,5	-2,1	-7,6	5,5
Alimentari, tessili, legno, altre manif.	0,0	-0,2	-1,1	3,6
Alimentari, bevande, tabacco	0,8	1,7	0,3	-0,2
Tessili e abbigliamento	-1,6	-0,9	-1,4	7,4
Legno, carta e gomma	0,2	-1,0	-2,4	4,0

¹ Indici delle ore effettivamente lavorate da ciascun dipendente che esprimono l'andamento - rispetto ai valori medi dell'anno base - del volume di lavoro prestato. Sono escluse le ore non lavorate relative a giorni di assenza per ferie, festività ed in genere per tutti i giorni non lavorati anche se per essi è stata corrisposta una retribuzione.

Fonte: Istat, *Indicatori del lavoro della grande industria*.

Tavola 3. Indici ore effettivamente lavorate per dipendente nella grande industria¹
(base 1988=100)

		Impiegati intermedi	Operai apprendisti	Totale
Totale industria	1989	99,6	99,8	99,8
	1990	98,6	96,5	97,4
	1991	98,1	94,7	96,3
	1992	98,5	94,3	96,2
	1993	97,0	92,0	94,3
	1994 gennaio-settembre	95,8	95,8	96,1
Variazione %				
	1992/91	0,4	-0,4	-0,1
	1993/92	-1,5	-2,4	-2,0
	1994/93 gennaio-settembre	-0,1	5,2	3,0

¹ Indici delle ore effettivamente lavorate da ciascun dipendente che esprimono l'andamento - rispetto ai valori medi dell'anno base - del volume di lavoro prestato. Sono escluse le ore non lavorate relative a giorni di assenza per ferie, festività ed in genere per tutti i giorni non lavorati anche se per essi è stata corrisposta una retribuzione.

Fonte: Istat, *Indicatori del lavoro della grande industria*.

te per dipendente, nonostante due giorni lavorativi in meno, erano cresciute del 2,1% rispetto allo stesso mese dell'anno precedente e l'incremento aveva interessato tutti i rami con l'eccezione delle industrie energetiche e del gas. Il ricorso alla Cassa integrazione guadagni si era ridotto nello stesso mese del 62,9%, e l'incidenza dello straordinario, che nei primi sei mesi dell'anno appariva stazionaria, successivamente è aumentata.

Secondo i dati dell'Inps le ore integrate nel complesso dell'economia sono state nel 1994 inferiori del 23,1% rispetto al 1993, con 422 milioni di ore. In particolare gli interventi ordinari sono diminuiti di circa il 50%, mentre quelli straordinari sono stazionari per effetto della contrazione dei valori per gli operai e dell'aumento per gli impiegati.

Occorre ricordare che la riduzione della Cig è dovuta anche allo spostamento verso altri ammortizzatori sociali (prepensionamento, mobilità).

Se nella prima parte del 1994 l'andamento dell'orario nel terziario è stato pressoché stazionario, con una contrazione più significativa della Cig in alcuni settori, successivamente la tendenza è stata alla riduzione.

La variazione del volume di lavoro effettivamente prestato tra il 1993 ed il 1994 con tre giorni lavorativi in meno nell'ultimo anno è stata negativa dello 0,3%.

2. La stipula di contratti di lavoro a tempo parziale e la trasformazione da tempo pieno a part-time sono molto aumentate negli ultimi anni. I

Tavola 4. Cassa integrazione guadagni
(migliaia di ore autorizzate)

	1992	Variazioni % 1992/91	1993	Variazioni % 1993/92	1994	Variazioni % 1994/93
Ordinaria	415.196	15,0	497.177	19,7	373.420	-24,9
interventi ordinari	182.984	27,4	240.302	31,3	119.652	-50,2
interventi straordinari	232.213	6,7	256.876	10,6	253.768	-1,2
Edilizia	46.147	-10,7	52.219	13,2	48.900	-6,4
Totale	461.343	11,7	549.396	19,1	422.318	23,1

Fonte: Inps.

Tavola 5. Contratti stipulati a tempo parziale.¹ Legge 863/84 (articolo 5)

Anni	Lavoratori interessati			Classi di ampiezza delle aziende (dipendenti)				Settore economico		
	Uomini	Donne	Totale	Fino a 49	Da 50 a 249	Da 250 a 500	Oltre 500	Agricoltura	Industria	Servizi
1988	42.361	119.086	161.447	115.761	25.054	11.160	9.472	133	40.258	121.056
1989	45.898	134.222	180.120	129.424	27.976	12.974	9.746	127	42.073	137.920
1990	45.647	139.139	184.786	136.077	28.533	10.721	9.455	149	42.538	142.099
1991	60.628	151.042	211.670	152.905	35.106	13.049	10.610	3.149	50.892	157.629
1992	70.583	164.257	234.840	166.746	41.382	15.165	11.547	3.808	55.489	175.543
1993	65.181	181.729	246.910	178.616	40.928	13.774	13.592	610	58.815	187.485
Variazioni %										
1992/91	16,4	8,7	10,9	9,1	17,9	16,2	8,8	20,9	9,0	11,9
1993/92	-7,7	10,6	5,1	7,1	-1,1	-9,2	17,7	-84,0	6,0	6,8

¹ Nuova serie.

Fonte: ministero del Lavoro e nostre elaborazioni.

nuovi contratti ad orario ridotto sono cresciuti intorno al 50% nel quinquennio tra il 1988 ed il 1993. In quest'ultimo anno, nonostante la crisi occupazionale, i contratti stipulati a tempo parziale sono aumentati del 5,1% rispetto al 1992. Le donne non solo rappresentano quasi i 3/4 dei nuovi contratti, ma hanno anche una dinamica fortemente più accentuata (+ 10,6%; tavola 5).

Se i dati di fondo del ricorso allo strumento si modificano molto lentamente, si può notare una maggiore diffusione in ambiti tradizionalmente poco toccati, come il settore industriale e le grandi imprese.

In coincidenza con la crisi occupazionale si è avuto invece un vero e proprio balzo nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Questa è andata caratterizzandosi come una forma di intervento in situazioni di eccedenza di manodopera. La crescita ha coinvolto sia i lavoratori maschi, che le lavoratrici (con un aumento intorno al 30%), ma ha riguardato essenzialmente le aziende medio piccole (fino a 49 dipendenti; tavola 6).

A differenza da quanto indicato dalla dinamica della stipula dei contratti a tempo parziale, l'incidenza di questo istituto sul totale degli occupati in Italia rimane bassa e largamente al di sotto di quella degli altri paesi, così come viene segnalato dall'indagine delle forze di lavoro. Nel 1994 infatti solo il 5,9% degli occupati in complesso lavorava a tempo parziale con una punta dell'11,8% per le donne e un valore limitato al 2,8% per i maschi. I

lavoratori a tempo parziale hanno infatti un *turn over* accentuato rispetto agli altri lavoratori e molti dei contratti stipulati sono di fatto, se non anche di diritto, a tempo determinato. Secondo la stessa indagine riferita al 1991 solo il 52,6% degli occupati a tempo parziale ha un impiego permanente, mentre il 47,4% ha un rapporto di lavoro solo temporaneo.

La nuova normativa, introdotta dalla legge 236 del 1993, ha determinato un deciso recupero dei contratti di solidarietà dopo molti anni di oblio. Il riesplodere della crisi occupazionale e la ripresa del dibattito sulla riduzione di orario hanno portato ad innovare l'istituto essenzialmente in due direzioni:

a. maggiori incentivi rispetto alla normativa precedente, anche attraverso nuove convenienze per l'impresa;

b. la creazione di nuove ipotesi di riduzione dell'orario per le imprese in crisi, anche per quelle che, non potendo ricorrere alla cassa integrazione guadagni straordinaria, erano escluse dal campo di applicazione precedente.

Per le imprese che possono utilizzare la cig la copertura offerta al lavoratore ad orario ridotto è stata portata fino al 31 dicembre 1995 dal 50% del trattamento retributivo perso, assicurato dal vecchio contratto di solidarietà, al 75%. Alle imprese spetta uno sgravio contributivo commisurato all'entità della riduzione differenziato per centro-nord e Mezzogiorno e un ulteriore contributo pari ad un quarto della retribuzione non erogata.

Tavola 6. Contratti trasformati da tempo pieno a tempo parziale.¹ Legge 863/84 (articolo 5)

Anni	Lavoratori interessati			Classi di ampiezza delle aziende (dipendenti)				Settore economico		
	Uomini	Donne	Totale	Fino a 49	Da 50 a 249	Da 250 a 500	Oltre 500	Agricoltura	Industria	Servizi
1988	6.939	30.178	37.117	23.503	6.126	2.266	5.222	111	15.340	21.666
1989	7.360	38.249	45.609	30.861	6.851	2.384	5.513	73	17.173	28.363
1990	6.530	32.134	38.664	26.212	5.440	2.156	4.856	92	14.927	23.645
1991	10.587	46.040	56.627	39.993	8.434	2.523	5.677	167	21.691	34.769
1992	11.897	51.666	63.563	45.652	8.805	2.722	6.384	155	22.925	40.483
1993	15.566	68.720	84.286	65.979	9.771	2.637	5.899	147	28.604	55.535
Variazioni %										
1992/91	12,4	12,2	12,2	14,1	4,4	7,9	12,5	-7,2	5,7	16,4
1993/92	30,8	33,0	32,6	44,5	11,0	-3,1	-7,6	-5,2	24,8	37,2

¹ Nuova serie.

Fonte: ministero del Lavoro e nostre elaborazioni.

I risultati della nuova normativa sono stati decisamente significativi. Secondo un'indagine del settore Industria della Cisl, al 30 aprile 1994 risultavano coinvolte quasi 600 aziende per un totale di 46 mila contratti di solidarietà. In questi casi la riduzione dell'orario avrebbe consentito di salvare più di 16 mila e 500 posti di lavoro. Successivamente però il ricorso allo strumento è stato pressoché bloccato dall'esaurimento dei finanziamenti specifici; con il decreto legge 572/94 e con le successive reiterazioni il governo ha scelto di assicurare solo quanto previsto dalla vecchia normativa con la copertura per il lavoratore pari al 50% del reddito perso e senza incentivi per le imprese; ciò ha rimesso in discussione molti accordi già siglati.

3. Dopo alcuni anni di dibattito, nel novembre 1993 è stata emanata dal Consiglio dell'Unione europea la direttiva comunitaria 93/104 sull'orario di lavoro, che a sua volta deriva dalla Carta dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori. Il provvedimento ha il suo riferimento nell'articolo 118/A del Trattato, che prevede decisioni a maggioranza qualificata in materia di salute e sicurezza. Il tentativo fatto con le direttive è infatti quello di determinare uno zoccolo di protezione per tutti i lavoratori europei, che non possa essere intaccato dalla realizzazione del mercato interno. In estrema sintesi le principali prescrizioni che dovranno essere recepite nei singoli ordinamenti nazionali riguardano:

- a. un periodo minimo di riposo giornaliero di 11 ore;
- b. una pausa per orari giornalieri superiori a 6 ore;
- c. un periodo minimo di riposo settimanale di 24 ore consecutive, che si aggiunge al riposo giornaliero e ricadente, in linea di principio, di domenica;
- d. una durata massima di lavoro per ogni periodo di 7 giorni di 48 ore, comprensivo delle ore di straordinario;
- e. un minimo di 4 settimane di ferie annue, non sostituibili con indennità economica, salvo il caso di risoluzione del rapporto;
- f. norme di tutela per il lavoro notturno ed a turni.

La direttiva prevede alcune deroghe e, inoltre, che gli ordinamenti nazionali possano ampliare, entro certi limiti ed in determinate situazioni, i periodi di riferimento.

4. Oltre alla legge 236/93 che ha innovato la materia dei contratti di solidarietà e di cui si è parlato in precedenza, molti sono i provvedimenti legislativi o a portata generale che hanno interessato la materia dell'orario di lavoro.

Il decreto legge 433/92 aveva affrontato il problema del prolungamento degli orari di apertura nei musei prevedendo la possibilità di assegnare temporaneamente alle sedi carenti personale in esubero, di stipulare convenzioni con le organizzazioni di volontariato con finalità culturali,

di assumere personale a tempo determinato, con orario pieno o parziale.

Un rapporto della Commissione antitrust (gennaio 1993) ha considerato eccessivamente vincolante la regolamentazione degli orari di vendita nel commercio. Secondo l'autorità la disciplina, riducendo l'orario complessivo di apertura in un prefissato intervallo temporale, comporterebbe pregiudizio per i consumatori e la restrizione al libero funzionamento della concorrenza. La commissione quindi ha richiesto una maggiore flessibilità degli orari di apertura; si tratterebbe di eliminare l'obbligo della mezza giornata di chiusura infrasettimanale, di togliere ai Comuni la possibilità di anticipare la chiusura degli esercizi, di rendere meno restrittivi i vincoli sugli orari di vendita (spostando l'obbligo di chiusura serale oltre le 21 o consentendo l'apertura antimeridiana domenicale). Le organizzazioni imprenditoriali del commercio hanno obiettato che gli orari di apertura sono in Italia più ampi rispetto agli altri paesi europei con una normativa liberalizzata e che il prolungamento degli orari oltre i limiti fisiologici non determina un aumento delle vendite e della concorrenza, ma la crescita dei costi di esercizio; diversa è invece la posizione della grande distribuzione e di altri settori, favorevoli all'orario prolungato.

Sulla scia di questo dibattito è stata presentata dalla Lega nord e dalla Lista Pannella una proposta di referendum popolare, che mira alla totale liberalizzazione degli orari degli esercizi commerciali. Tramite l'abrogazione di alcuni articoli della legge 558/71 la richiesta di referendum si propone di eliminare le disposizioni che impediscono l'apertura festiva, continuata o notturna dei negozi.

Dopo le importanti disposizioni del periodo precedente, la materia degli orari nella pubblica amministrazione è stata di nuovo affrontata da vari provvedimenti. La circolare del sottosegretario Sacconi (marzo 1993) aveva ribadito l'obiettivo di un prolungamento degli orari di apertura degli sportelli pubblici e di una maggiore rispondenza alle esigenze dell'utenza. Per assicurare la fruibilità dei servizi nel pomeriggio si prevedeva la distribuzione dell'orario di lavoro dei dipendenti tra mattina e pomeriggio con almeno un'ora di intervallo; la pausa obbligatoria doveva servire, oltre che a far recuperare le energie psicofisiche al lavoratore, ad evitare forme di orario (dal lunedì al venerdì) prolungato dalle 8 alle 15, poco funzionali rispetto alle esi-

genze di apertura al pubblico. La circolare inoltre richiama:

a. la possibilità di utilizzare i fondi per il miglioramento della produttività, legando quindi incentivi salariali ad un migliore assetto degli orari;

b. la necessità di inserire tali azioni nel coordinamento degli orari a livello comunale (previsto dalla legge 142/90).

La circolare è stata criticata dai sindacati, perché fondamentalmente ispirata nella riorganizzazione degli orari ad un forte centralismo e perché ricalcava la strada della direttiva e dell'ordine di servizio, piuttosto che quella della consultazione e della negoziazione.

Il decreto legislativo 546/93 aveva successivamente eliminato l'obbligatorietà della pausa di un'ora prevista dal precedente decreto 29/93; fermo restando l'articolazione degli orari di mattina e di pomeriggio, faceva salva la possibilità in alcuni servizi di orari continuativi.

Un'altra circolare del febbraio 1994, questa volta del ministro Cassese, era tornata su alcuni concetti già ampiamente sviluppati (orari di servizio, di apertura, di lavoro) e su alcune vecchie piaghe. Tra queste l'uso indiscriminato dello straordinario, in alcuni casi fittizio e forfettizzato, il mancato controllo dell'orario di lavoro con strumenti di tipo automatico ed obiettivo, le assenze non giustificate dal posto di lavoro, il recupero dei permessi brevi spesso non rigoroso; la circolare aveva richiamato nuovamente la responsabilità dei dirigenti nel verificare l'osservanza degli orari di lavoro da parte del personale dipendente e nel disegnare un assetto più funzionale degli stessi.

La legge 537/93 con i provvedimenti collegati alla finanziaria aveva previsto per i pubblici dipendenti che il congedo straordinario non potesse superare complessivamente, nel corso dell'anno, la durata di quarantacinque giorni rispetto ai due mesi stabiliti in precedenza. Inoltre, per il primo giorno di ogni periodo ininterrotto di congedo straordinario, la retribuzione doveva essere ridotta di un terzo, salvo casi particolari. L'obiettivo era quello di scoraggiare il ricorso al congedo straordinario in favore dell'aspettativa per infermità, l'altro istituto utilizzabile in caso di malattia.

Infine l'articolo 22 della legge 724/94 di accompagnamento alla finanziaria «Misure di razionalizzazione della finanza pubblica» ha previsto che nella pubblica amministrazione «l'orario di

servizio (*omissis*) si articola su cinque giorni settimanali, anche nelle ore pomeridiane, dal lunedì al venerdì, in attuazione dei principi generali (*omissis*). Sono escluse le istituzioni scolastiche, i servizi pubblici che richiedono orari continuativi, i casi in cui è necessario assicurare la funzionalità delle strutture di altri uffici pubblici, con l'estensione dell'orario di servizio anche nei giorni non lavorativi.

Il lavoro di sabato diventa l'eccezione, come fino a un paio di anni fa era eccezionale il lavoro nel pomeriggio. La nuova organizzazione dell'orario, così come vista dalla legge, ruota intorno all'orario spezzato.

Il provvedimento dice infatti che l'orario di lavoro, intendendo la prestazione del singolo dipendente, va articolato su cinque giorni anche nelle ore pomeridiane. Si arriva quindi quasi ad identificare orario di servizio ed orario di lavoro. Questo, con un'interpretazione restrittiva, porterebbe a dire che il singolo dipendente debba effettuare tutti e cinque i rientri pomeridiani. È stato notato che ciò avrebbe riflessi negativi non solo per il lavoratore, ma per i processi di mobilità sul territorio e spesso per la stessa funzionalità del servizio. I contratti pubblici rinnovati dopo la legge si sono mossi all'interno degli obiettivi fissati di apertura pomeridiana degli sportelli e di rapporto di funzionalità tra orario di lavoro e orario di servizio; ma hanno allargato gli spazi organizzativi verso soluzioni meno bloccate (si veda paragrafo successivo).

Sempre in materia di orario nel pubblico impiego la legge di accompagnamento della finanziaria ha previsto la riduzione del lavoro straordinario e l'estensione del ricorso al part time. Allo scopo si è aumentato il contingente di personale ad orario ridotto. Il limite attuale del 20% è stato elevato al 25%.

L'accordo siglato il 23 luglio del 1993 tra governo, sindacato ed imprenditori ha riconosciuto l'importanza strategica della materia degli orari di lavoro. Infatti, oltre a richiamare i contratti di solidarietà, il protocollo ha indicato la necessità di procedere «ad una modernizzazione della normativa vigente in materia di regimi di orario, valorizzando pienamente le acquisizioni contrattuali del nostro paese e sostenendone l'ulteriore sviluppo, nella tutela dei diritti fondamentali alla sicurezza, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo dell'occupazione e l'incremento della competitività delle imprese». Nel periodo considerato questo impegno non è stato ancora realizzato, a

parte le proposte derivanti da una commissione nominata dal ministro del lavoro Giugni e da un analogo lavoro di istruttoria svolto in sede Cnel. Tra il 1993 ed il 1994 alcuni decreti legge in successione (di cui l'ultimo è stato il decreto legge 229/94 convertito con la legge 451/94) hanno previsto la possibilità che le amministrazioni pubbliche ed altri soggetti possano utilizzare per lavori socialmente utili con carattere di straordinarietà, cassaintegrati, nonché lavoratori in mobilità e disoccupati di lunga durata. È previsto un compenso per i lavoratori interessati, che integra l'eventuale trattamento. Lo scopo è quello di preservare il capitale umano e professionale dei lavoratori e di limitare le distorsioni dell'economia sommersa.

Con la stessa legge 451/94 sono state previste misure sperimentali di flessibilità della durata del lavoro. Lo scopo doveva essere quello di promuovere il ricorso al lavoro a tempo parziale e a forme di utilizzo flessibile dell'orario. Fino al 31 dicembre 1995 si dovevano concedere riduzioni dei contributi alle imprese che hanno in forza lavoratori a tempo parziale, assunti ad incremento degli organici o sulla base di accordi sindacali che prevedono la trasformazione di rapporti da tempo pieno a tempo parziale per la gestione delle eccedenze. Un beneficio contributivo dello 0,20 è anche previsto per le aziende che adottano regimi di orario plurisettimanali per un periodo di almeno quattro mesi; per i lavoratori interessati da contratti di solidarietà con orario variabile è fissata un'integrazione retributiva. Tutte queste misure di incentivazione avrebbero richiesto un decreto del ministero del Lavoro per la determinazione delle condizioni dei benefici, che non è stato emanato.

Infine era stato presentato dal ministro del lavoro Mastella un disegno di legge sull'occupazione, che prevedeva, tra l'altro, misure in materia di contratti a termine e a tempo parziale. Qualora fosse stato approvato, le imprese avrebbero potuto assumere a termine per un periodo di dodici mesi fino ad un massimo del 10% degli occupati a tempo indeterminato, senza subordinare tale possibilità ad alcuna condizione particolare di legge o contrattuale; la percentuale veniva portata al 5% sulla parte eccedente i 500 addetti a tempo indeterminato. Per il lavoro part time sarebbe stato eliminato il divieto di prestazione di lavoro supplementare, che sarebbe stato consentito nel limite del 15%, elevabile dai contratti di lavoro; era prevista inoltre una ridu-

zione dell'onere di contribuzione Inail gravante sui contratti a tempo parziale.

5. I rinnovi dei contratti, quasi tutti avvenuti a partire dal 1994, risultano abbastanza omogenei rispetto alle materie ed alle soluzioni adottate.

Una prima linea comune riguarda l'utilizzo degli strumenti di politica dell'orario in situazione di crisi occupazionale; ci si propone di ricercare soluzioni alternative rispetto alla cassa integrazione, al prepensionamento, alla messa in mobilità. Molte intese (chimici, metalmeccanici, ceramica, lo stesso contratto del credito) si sono preparate a gestire nuove situazioni di ristrutturazione, cercando di tutelare meglio l'occupazione e di evitare la dispersione delle risorse professionali. I contratti stabiliscono che, qualora ci si dovesse trovare in situazione di esubero, si dovrebbero gestire collettivamente a livello aziendale i pacchetti di riduzione di orario e le ferie residue; si cercherebbe di ampliare l'utilizzo del part time e di porre in essere interventi di riqualificazione, che consentano di ricollocare il personale; si privilegierebbero i contratti di solidarietà. In un protocollo specifico per il settore calzaturiero si prospetta anche di arrivare a riduzioni dell'orario senza copertura salariale.

Il secondo elemento comune è che diversi contratti puntano ad avvicinare l'orario di fatto a quello contrattuale. Ci provano i chimici, definendo un impegno delle parti nel mantenere una gestione oculata dello straordinario; i metalmeccanici creano una sorta di deterrente per i lavoratori, che dovrebbe spingere all'utilizzo dei pacchetti di riduzione contrattualmente stabiliti prevedendo la perdita senza compensazione di una parte dei permessi retribuiti; i cartai definiscono l'utilizzo di orari multiperiodali, con una penalizzazione per l'impresa nel caso di mancato godimento dei crediti di tempo maturati dal lavoratore.

Quasi tutti i contratti si occupano dei rapporti di lavoro atipici; ciò vale sia per il part time (metalmeccanici, poste, credito, ministeri), che per il tempo determinato, arrivando a prevedere un utilizzo incrociato in caso di trasformazione temporanea del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

Ma il tema principe è quello dell'estensione della durata di utilizzo degli impianti e di erogazione dei servizi; questo riguarda non solo i contratti industriali, che a questo scopo prevedono

un maggior ricorso ai rapporti di lavoro a tempo determinato e talora la regolazione degli stessi contratti week end (metalmeccanici); il settore manifatturiero, d'altra parte, tende da tempo a spostare questo tema sulla contrattazione decentrata. La questione è soprattutto scottante nel terziario, sia privato, che pubblico; i casi del credito (con l'apertura al sabato di alcuni sportelli), delle poste (dove l'obiettivo principale è il prolungamento al pomeriggio), dei ministeri e degli enti locali sono al riguardo emblematici di assetti dell'orario che si vanno ridefinendo; ne sono coinvolti modelli di organizzazione e di vita consolidati, regole delle relazioni sindacali, rapporti tra fonti normative diverse e tra queste e la negoziazione. La posta in gioco è d'altronde evidente; si tratta di recuperare efficienza e produttività in settori che hanno accumulato ritardi e che si trovano esposti alla liberalizzazione ed all'internazionalizzazione dell'economia in un caso, alla critica serrata dell'intervento pubblico, perfino nei suoi ambiti più tipici, nell'altro. Se le sollecitazioni sono molto forti, il peso inerziale della macchina lo è altrettanto; come anche la capacità di diffusione delle innovazioni limitata, la tentazione di governare i processi centralisticamente che distorce le logiche; tutto ciò ritarda il conseguimento degli obiettivi e rende più incerti gli esiti, nonostante l'enfasi posta nelle intese.

Il grande assente della tornata contrattuale è il tema della riduzione di orario, che non trova interpreti e soluzioni, ancor meno che in precedenza. Il che esplicita la divaricazione tra dibattito sindacale, nel quale «lavorare meno» mantiene un posto di grande rilevanza, e realizzazione concreta di risultato meno che modesto. Non sono previste infatti riduzioni di orario, se non per sporadici aggiustamenti di trattamento tra figure diverse. Così, di fatto, la contrattazione nazionale passa per almeno 3 anni la mano a quella decentrata, che potrebbe occuparsene sia in rapporto a situazioni di eccedenza di manodopera, che di maggior utilizzo degli impianti o di destinazione degli incrementi di produttività. Salvo che nel caso delle crisi occupazionali conclamate, il processo, se si riuscisse a sviluppare, dovrebbe essere pressoché spontaneo, mancando lo stimolo determinato dall'assetto legislativo o dal contratto nazionale.

L'esperienza degli ultimi due anni, d'altronde, chiarisce che sono molte le questioni che la negoziazione decentrata dell'orario trova sul suo

cammino. A cominciare dal governo di fasi congiunturali molto diverse che impongono improvvisi *stop and go* sull'orario; la scelta degli strumenti da utilizzare richiede il più delle volte un negoziato defaticante tra sindacati e imprese prima di approdare al necessario accordo. Possono essere lette in questa luce le vicende relative agli esuberi di personale, particolarmente vive a cavallo tra 1993 e 1994 e poi più recentemente e specularmente sul lavoro al sabato (si pensi alle vicende Fiat). La definizione degli strumenti stessi da parte della normativa (come nel caso dei contratti di solidarietà) non è mai completa e sempre soggetta ad un'evoluzione i cui esiti sono incerti. La contrattazione decentrata subisce tali condizionamenti e la mancanza di scelte chiare agli altri livelli non è senza costi.

La fase che abbiamo conosciuto segnala grossi mutamenti dal punto di vista strutturale; a partire dalle intese per Melfi alle tante vicende sul lavoro notturno e sul fine settimana che hanno caratterizzato gli ultimi mesi del 1994, si conferma che la questione della durata di utilizzo degli impianti rimane centrale nel determinare la ricerca di competitività dell'industria e, ormai, anche di altri settori dell'economia italiana. La tendenza è quella di un allungamento dei tempi di funzionamento e di differenziazione con gli orari individuali; si va verso fasce tradizionalmente non lavorate e ciò richiede uno sforzo di adattamento notevole. Le soluzioni che paiono rispondere meglio sono quelle che collegano utilizzo più equilibrato di risorse materiali e fisiche con interventi sulla risorsa lavoro, ovvero nuovi regimi di orario con una maggiore partecipazione dei dipendenti nell'organizzazione del lavoro.

Le esperienze sul lato della flessibilità per il lavoratore sono ancora molto preliminari (il caso Zanussi). Poco di più si avverte nel campo del governo territoriale dei tempi (si vedano le vicende di Roma e Milano), anche se il tema sta uscendo dal dibattito per soli iniziati. In entrambi i casi si tratta di questioni ancora *acerbe*, ma che pure si candidano ad una maggiore attenzione e perizia nei prossimi anni.

Gabriele Olini

Gli interventi legislativi e la giurisprudenza del lavoro

1. Premessa 2. Il governo del mercato del lavoro 3. L'attuazione delle direttive comunitarie 4. Il rapporto di lavoro 5. La riforma del sistema previdenziale 6. Altri interventi legislativi riguardanti il mondo del lavoro

1. Il presente saggio si articola sulla base di alcune macro voci di riferimento all'interno delle quali sono stati inseriti i più significativi interventi legislativi; in presenza di decreti e leggi *omnibus* si è preferito selezionare le norme rilevanti ai nostri fini inserendole nelle macro voci, anche se questo ha, in alcuni casi, comportato lo smembramento del decreto stesso. Non viene riportata in questa sede la fondamentale riforma dell'impiego alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni avviata con il decreto legislativo del 3 febbraio 1993, n. 29 in quanto oggetto di saggio autonomo (vedi il saggio di M. Barbieri in questo volume). La produzione normativa considerata riguarda le leggi ed i decreti legge convertiti nel periodo compreso tra il mese di gennaio 1993 e quello di giugno 1994.

2. Il tema del governo del mercato del lavoro rappresenta, anche per il periodo considerato, un argomento che segnala una rilevante iniziativa legislativa che spazia dagli interventi particolari e di ambito limitato, quali quelli aventi ad oggetto l'adattamento della normativa già esistente, ai più consistenti, diffusi e generali interventi normativi relativi ai persistenti ed accentuati processi di crisi d'impresa e al ricorso agli ammortizzatori sociali.

A tal proposito è da citare, in primo luogo, il dl 20 maggio 1993, n. 148 convertito, con modifi-

cazioni, nella legge 19 luglio 1993, n. 236, ed avente per oggetto interventi urgenti a sostegno dell'occupazione.

Come è noto la legge 223/91 tendeva, con un intervento innovativo rispetto al passato, a superare la stratificazione degli interventi legislativi a sostegno del reddito e dell'occupazione con una razionalizzazione della normativa in tema di cassa integrazione guadagni, eccedenze di personale, mobilità, accesso al lavoro e, nel complesso, del sistema di regolamentazione del mercato del lavoro.

L'impianto si è dimostrato ben presto insufficiente rispetto all'andamento negativo dell'economia con conseguente ulteriore contrazione dell'occupazione. Ciò ha indotto il legislatore ad introdurre ulteriori norme di adattamento della disciplina che, attraverso la forma di interventi a termine, hanno ampliato le ipotesi di intervento della cassa integrazione straordinaria o della estensione delle tutele in caso di riduzione del personale. Nella presente rassegna non si terrà conto degli interventi temporanei e transitori, dettati da occasionali esigenze di estensione dei trattamenti a particolari settori produttivi o categorie di lavoratori, né delle proroghe della cassa integrazione, che, per la loro natura, hanno già esaurito o sono in fase di esaurimento dei loro effetti; ci si occuperà, invece, di quelle norme che hanno una efficacia non contingente o che comunque esplicano ancora i loro effetti nell'anno 1995.

In via inizialmente temporanea e limitata all'arco temporale 1993-95 (ma sono da segnalare proroghe del termine intervenute successivamente) vengono istituiti dei *fondi funzionali al sostegno dell'occupazione*. Il primo fondo in esame, quello per l'occupazione, con una dotazione finanziaria originaria di 1.350 miliardi ed una durata limitata al triennio 1993-95, è stato successivamente rifinanziato per complessivi 372 miliardi con proroga degli interventi fino al 1997 (vedi l'articolo 12, comma 4, del dl 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni nella legge 19 luglio 1994, n. 451, «Disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali»). Tale fondo è destinato al sostegno di misure straordinarie di politica attiva del lavoro intese a sostenere i livelli occupazionali nelle regioni meridionali (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia), nelle aree di reindustrializzazione in attuazione del piano di risanamento della siderur-

gia, nelle aree che presentano rilevante squilibrio locale tra domanda ed offerta di lavoro.

Le misure straordinarie sono attuate dal ministero del Lavoro e della previdenza sociale e sono riservate alla promozione di iniziative per il sostegno dell'occupazione con caratteri di economicità e stabilità nel tempo con l'erogazione ai datori di lavoro di incentivi per ogni unità lavorativa occupata a tempo pieno, aggiuntiva rispetto alle unità già occupate, secondo modulazioni decrescenti che non possono, comunque, superare complessivamente una annualità del costo medio pro capite del lavoro. Questi incentivi sono cumulabili con le agevolazioni previdenziali ed assistenziali riconosciute ai datori di lavoro i quali assumano lavoratori rientranti in particolari categorie (disoccupati di lunga durata, cassintegrati, lavoratori iscritti nelle liste di mobilità).

Una quota del fondo per l'occupazione, in misura non superiore al 10%, ha, in un qualche modo, un vincolo di destinazione poiché in sede di conversione del dl 148/93 essa è stata riservata allo sviluppo di nuove imprese giovanili, in forma di società o cooperative costituite prevalentemente o esclusivamente da giovani, operanti nei settori della fruizione dei beni culturali, del turismo, della manutenzione di opere civili ed industriali nelle regioni del Mezzogiorno, nonché nel settore dei servizi socio assistenziali domiciliari e di aiuto alle persone handicappate in situazioni di gravità e agli anziani non autosufficienti.

Ulteriore fondo istituito con la legge 236/93 è quello per lo sviluppo, con una dotazione finanziaria di 275 miliardi, che opera nelle stesse aree di intervento e nelle situazioni indicate per il fondo per l'occupazione, ma è destinato alla realizzazione di nuovi programmi di reindustrializzazione, di interventi per la creazione di nuove iniziative produttive e di riconversione dell'apparato produttivo esistente. Per la realizzazione di tali interventi il ministro del lavoro, d'intesa con quello dell'industria, può avvalersi della Gepi e delle società di promozione industriale derivanti dalla trasformazione degli enti di gestione delle partecipazioni statali.

Con le risorse finanziarie del fondo per l'occupazione e di quello per lo sviluppo, il ministro del Lavoro può concedere con proprio decreto un intervento di natura temporanea e provvisoria al fine di favorire le iniziative produttive industriali inserite in piani di recupero dell'occupazione, totale o parziale, relativi alla cessazione di attività o

riorganizzazione di unità produttive del settore industriale che coinvolgano più di 500 dipendenti (articolo 2, commi 1 e 2, dl 26 novembre 1993, n. 478, convertito con modificazioni nella legge 26 gennaio 1994, n. 56, «Proroga di trattamenti straordinari di integrazione salariale»).

Trattando dei fondi per il sostegno e la salvaguardia dei livelli occupazionali, è da citare l'ulteriore fondo per l'occupazione istituito dall'articolo 11, commi 31 e 32 della legge 24 dicembre 1993, n. 537, «Interventi correttivi di finanza pubblica» che per il periodo 1994-95 stanziava 910 miliardi per interventi da definirsi con decreti del ministro del lavoro di concerto con il ministro del tesoro; ulteriori 50 miliardi sono stanziati per incentivare l'assunzione di giovani in età compresa tra i 18 e i 32 anni da parte di piccole imprese ed imprese artigiane ubicate nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia.

La legge n. 236/93, della quale ci stiamo occupando, disciplina anche i *contratti di solidarietà cosiddetti interni*, cioè quei contratti stipulati al fine di evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale attraverso una riduzione dell'orario di lavoro. Intento della legge è quello di agevolare il ricorso a tali contratti incentivando, fino al 31 dicembre 1995, i datori di lavoro tramite il classico meccanismo della riduzione della contribuzione previdenziale ed assistenziale che può raggiungere anche il 40% di quanto dovuto per i lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà. Elemento innovativo da segnalare è, invece, l'ipotesi di contratti di solidarietà stipulati da imprese alle quali originariamente tale possibilità era preclusa. Infatti ai sensi dell'articolo 1 della legge 863/84 la possibilità di stipulare accordi di solidarietà era limitata alle imprese industriali, alle imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, alle aziende commerciali con oltre mille dipendenti, alle imprese editrici di quotidiani e alle agenzie di stampa. Con la nuova previsione le imprese, diverse da quelle summenzionate, che, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale ed i conseguenti licenziamenti collettivi, stipulino contratti di solidarietà, fino al 31 dicembre 1995, ricevono un contributo pari alla metà delle retribuzioni non erogate per effetto della riduzione di orario; tale contributo è ripartito in quote uguali tra il datore ed i lavoratori interessati. Per questi ultimi, peraltro, la somma percepita ha una funzione assistenziale poiché espli-

citamente la disposizione normativa da un lato ne esclude la natura retributiva, con conseguente irrilevanza della stessa ai fini contrattuali e legali, dall'altro lato essa non è assoggettata a contribuzione previdenziale ed assistenziale.

Ulteriore novità rispetto alla disciplina previgente è l'esplicita previsione che, attraverso un processo di contrattazione, possano essere poste in essere delle clausole di flessibilizzazione del contratto di solidarietà o almeno della sua riduzione di orario poiché si consente che l'autonomia collettiva determini le modalità con le quali l'impresa, per temporanee esigenze di maggior utilizzazione degli impianti, possa aumentare l'orario di lavoro fissato dal contratto di solidarietà, entro tuttavia i limiti dell'orario normale contrattuale; in conseguenza di tale maggiore prestazione si avrà una riduzione corrispondente del trattamento di cassa integrazione guadagni, se imprese rientranti in quell'ambito di applicazione, o del contributo a favore del datore e dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà previsto per le imprese escluse dalla cigs. Il perdurare della crisi economica, come si accennava in premessa, ha indotto il legislatore ad intervenire con una normazione «marginale» avente ad oggetto spesso casi particolari o aree ed imprese determinate. Si può ricondurre a questa specifica iniziativa legislativa, ad esempio, il dl 24 aprile 1993, n. 121, convertito con modificazioni in legge 23 giugno 1993, n. 204, «Interventi urgenti a sostegno del settore minerario». Il decreto, originariamente destinato a fronteggiare la situazione di crisi economica ed occupazionale del settore minerario sardo, è stato poi dalla legge di conversione esteso a tutte le aree interessate dalla ristrutturazione o dalla cessazione dell'attività mineraria. Nucleo centrale della legge 204/93 è la previsione di strumenti mirati, promossi dal governo d'intesa con le regioni interessate, che si concretizzano nella predisposizione di piani specifici che, nel prevedere l'opportuna e necessaria riconversione produttiva del settore, garantiscano e favoriscano la ripresa economica ed occupazionale. I piani specifici di riconversione devono, peraltro, utilizzare quale parametro di riferimento dell'intervento quello connesso all'incidenza dell'attività estrattiva nell'economia delle singole aree; per la Regione Sardegna si prevede esplicitamente che il piano di riconversione produttiva venga proposto dal governo per addivenire alla stipula dell'accordo di programma entro il 30 giugno 1993.

Ulteriori interventi particolari riguardano le *procedure di concessione dell'indennità di mobilità* corrisposta ai lavoratori espulsi dalla organizzazione produttiva a seguito di esuberi strutturali di personale. In tale ottica il decreto ministeriale 17 febbraio 1993, n. 142, in attuazione dell'articolo 7, comma 5, della legge 223/91, in materia di corresponsione anticipata dell'indennità di mobilità, fissa gli adempimenti procedurali in base ai quali pervenire alla corresponsione anticipata dell'indennità di mobilità per i lavoratori che intendano intraprendere un'attività autonoma o associarsi in cooperativa.

Al particolare ambito della gestione degli esuberi strutturali di personale è altresì riconducibile la disciplina dettata dall'articolo 4, commi 1 e 2, della legge 236/93 già citata e riguardante la concessione della possibilità di *iscrizione nelle liste di mobilità* a soggetti o categorie di lavoratori precedentemente esclusi dalla disciplina. Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, in via transitoria fino al 31 dicembre 1994, vengono derogati i criteri generali relativi ai requisiti necessari per l'iscrizione nelle liste di mobilità poiché il diritto all'iscrizione viene riconosciuto anche ai lavoratori dipendenti da imprese artigiane o cooperative di produzione e lavoro, che occupino anche meno di 15 addetti, e che vengano licenziati a causa di una riduzione, trasformazione o cessazione dell'attività o del lavoro. L'iscrizione nelle liste, tuttavia, non dà titolo al trattamento di indennità di mobilità ed ha una durata limitata e predeterminata.

Alle stesse liste e senza trattamento di indennità di mobilità, per effetto del comma 16 dell'articolo 6 della legge 236/93, possono essere iscritti anche i lavoratori marittimi ed amministrativi, dipendenti da aziende pubbliche e private, licenziati in conseguenza della particolare situazione di crisi del settore del trasporto marittimo. Inoltre con una previsione che modifica ed integra la legge 223/91, l'articolo 6, comma 17 bis, prescrive che le norme in materia di mobilità e del relativo trattamento si applichino, nei casi di fallimento, di concordato preventivo, di amministrazione controllata e di procedure di liquidazione, limitatamente ai lavoratori licenziati dopo il 1° agosto 1993, anche alle aziende di trasporto pubblico che abbiano alle proprie dipendenze personale iscritto al Fondo per la previdenza del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto. L'articolo 8, comma 2, prescrive il principio generale, valido nelle ipotesi di ricorso alla cassa

integrazione guadagni straordinaria, di ricorso alla messa in mobilità dei lavoratori o a licenziamenti collettivi, secondo il quale debbano essere sempre garantiti i principi di non discriminazione, diretta ed indiretta, di cui alla legge 125/91 avente per oggetto le azioni positive per realizzare la parità uomo-donna nel lavoro. In quest'ottica la legge 236/93, all'articolo 6, comma 5 bis, ha previsto un'integrazione alla legge 223/91 prescrivendo che l'impresa non possa collocare in mobilità una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione.

Un cenno, giusto per memoria, merita la discussa norma contenuta nella legge 236/93, introdotta in sede di conversione parlamentare dell'originario decreto legge, relativa alla concessione anticipata della pensione di anzianità ed alla corresponsione, per un periodo non superiore ad un anno, di una indennità assimilabile alla cassa integrazione guadagni per i dipendenti, in servizio o anche licenziati, dei partiti politici.

La crisi di particolari settori ha determinato un ulteriore *allargamento delle originarie ipotesi di intervento a sostegno del reddito*; possono a tal proposito citarsi gli interventi a favore dei dipendenti dalle imprese di spedizione internazionale, dai magazzini generali e dagli spedizionieri doganali che siano stati sospesi dal lavoro entro il 1993, in conseguenza dell'abolizione delle frontiere fiscali e dei controlli doganali nell'ambito del mercato interno comunitario. Per tali soggetti, in numero massimo di 3.500 unità, il dl 21 giugno 1993, n. 199, convertito, con modificazioni, nella legge 9 agosto 1993, n. 293 ha previsto, per un periodo non superiore ad un anno (prorogabile di un altro anno ai sensi dell'articolo 61, comma 2, del dl 27 giugno 1994, n. 414), la corresponsione di una indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale straordinaria. La stessa indennità spetta ai lavoratori che siano stati, per i medesimi motivi, licenziati entro il 1993 ed ai quali, peraltro, viene riconosciuto il diritto all'iscrizione nelle liste di mobilità. La stessa disciplina ora menzionata, per effetto della legge 236/93, si applica anche ai lavoratori marittimi ed amministrativi, dipendenti da aziende pubbliche e private, sospesi dal lavoro in conseguenza della particolare situazione di crisi del settore del trasporto marittimo.

Al fine di rafforzare i processi informativi nei confronti degli utenti e di garantire «trasparenza»

nelle procedure, una piccola disposizione «nascosta» nella legge 26 gennaio 1994, n. 56, di conversione del dl 26 novembre 1993, n. 478 (avente per oggetto proroga di trattamenti di integrazione salariale) ha previsto l'istituzione, presso le sedi centrali e periferiche dell'Inps e presso gli uffici regionali del lavoro, di appositi *uffici informativi* che, utilizzando il personale già in servizio, forniscano, in particolare, informazioni sullo stato di avanzamento delle istanze di concessione dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale, di indennità di mobilità, dei contratti di solidarietà, nonché sulle aziende poste in commissariamento.

Un'ulteriore area di iniziativa legislativa nel periodo considerato è quella relativa al *collocamento obbligatorio* di particolari categorie di soggetti. La legislazione, di cui si tratterà tra breve, in sostanza introduce procedure di adattamento, spesso derogatorie, del generale principio contenuto nella legge 482/68 che costituisce la disciplina regolativa delle assunzioni obbligatorie per gli appartenenti alle categorie protette. Quali interventi normativi derogatori possiamo ricordare in primo luogo il dpr 18 aprile 1994, n. 345, «Regolamento recante disciplina dei procedimenti di autorizzazione all'esonero parziale dall'obbligo di assumere l'intera percentuale di invalidi prescritta e di autorizzazione alla compensazione territoriale e per la disciplina del procedimento di denuncia». Ai sensi del regolamento in esso contenuto le aziende private che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale di invalidi prescritta dalla legge 482/68, previa domanda da inoltrare all'ufficio periferico competente del ministero del Lavoro, possono essere parzialmente esonerate dall'obbligo di assumere invalidi purché le stesse, in sostituzione degli invalidi, assumano orfani e vedove; la mancata assunzione di orfani e vedove comporta la decadenza dall'esonero con conseguente pieno ripristino dell'obbligo di assumere gli invalidi.

Lo stesso dpr 345/94 si è preoccupato di disciplinare l'ipotesi di aziende private che svolgano la propria attività in più di una provincia riconoscendo alle stesse la possibilità di assumere in una o più province un numero di mutilati, invalidi ed appartenenti alle categorie protette in numero superiore rispetto a quello prescritto; in questo caso le stesse aziende potranno compensare il maggior numero di soggetti protetti, assunti in una determinata area, con il minor numero di

appartenenti alle categorie protette assunti nelle altre.

Ulteriore intervento attenuativo delle «rigidità» della legge 482/68 è rinvenibile nell'articolo 4, comma 11 bis, della legge 236/93, che si occupa della particolare ipotesi di applicazione ed adattamento della normativa vincolante per le assunzioni obbligatorie che dovranno essere effettuate dai datori di lavoro che, per effetto della trasformazione della loro natura giuridica da pubblica in privata, devono provvedere alla copertura di aliquote d'obbligo tramite l'assunzioni di soggetti appartenenti alle categorie protette. Secondo la norma precitata tali datori di lavoro possono essere autorizzati dal ministro del Lavoro ad adempiere gradualmente a tale obbligo. L'intervento regolamentare del ministro è stato esercitato con il dm 22 dicembre 1993 che, esplicitamente, tenendo conto delle particolari problematiche indotte e connesse al processo di privatizzazione delle aziende precedentemente pubbliche e in funzione di un contenimento dell'obbligo di copertura delle aliquote previste dalla legge con il mantenimento degli equilibri economici e gestionali delle imprese, riconosce la possibilità di ottemperare gradualmente all'obbligo. Pur in tale ottica di gradualità viene riservata comunque alle categorie protette una aliquota non inferiore al 22% delle assunzioni effettuate successivamente alla trasformazione della natura giuridica, fino al completo assolvimento dell'obbligo. L'obiettivo della graduale applicazione della normativa vincolante viene altresì rafforzato dalla previsione che tale obbligo possa essere anche sospeso, per un periodo di complessivi 12 mesi in un quinquennio, per i datori di lavoro le cui imprese siano impegnate, anche in singole sedi o unità produttive, in processi di ristrutturazione, conversione e riorganizzazione produttiva o si trovino comunque in situazione di crisi.

Ulteriore filone di interventi legislativi in tema di assunzioni obbligatorie riguarda le ipotesi di ampliamento dei soggetti o categorie beneficiarie. A tal proposito è da citare il dl 27 agosto 1993, n. 325, convertito con modificazioni in legge 27 ottobre 1993, n. 424, «Elargizioni a favore dei cittadini vittime di incidenti occorsi durante attività operative ed addestrative delle Forze armate», il cui articolo 6, comma 1, prescrive che la normativa in tema di assunzioni obbligatorie contenuta nella legge 482/68 si estende a quei soggetti, di cittadinanza italiana, che diven-

tino invalidi permanenti, o che abbiano perso il coniuge o il genitore per effetto di incidenti verificatisi nel corso o in conseguenza di attività operative ed addestrative svolte dalle Forze armate sul territorio nazionale.

Il successivo dm 24 novembre 1993, nel dettare le modalità di attuazione delle disposizioni previste dalla legge 424/93, si occupa delle procedure di accertamento sanitario atte ad individuare le cause e l'entità della invalidità permanente del danneggiato ovvero le cause della sua morte al fine della concessione delle provvidenze previste dalla legge 424/93.

Ancora in tema di assunzioni obbligatorie è da citare la direttiva del presidente del Consiglio dei ministri 1° dicembre 1993, che disciplina le assunzioni presso le pubbliche amministrazioni di persone portatrici di handicap con riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 67% e di età compresa tra i 18 e i 55 anni. Per tali soggetti si prevede una riserva, non inferiore al 10% e non superiore al 30%, dei posti da destinare alle categorie protette ai sensi della legge 482/68, previa attuazione di un periodo di tirocinio prelaborativo. Il tirocinio prelaborativo non può comunque essere inferiore ai sei mesi, né superiore ai due anni e deve essere effettuato sulla base di convenzioni stipulate tra commissione regionale per l'impiego e singola amministrazione, individuando i servizi territoriali incaricati di promuovere e guidare il tirocinio; al termine del tirocinio i soggetti portatori di handicap, dichiarati idonei allo svolgimento delle mansioni relative, sono nominati in ruolo nella qualifica e profilo per il quale si è svolto il tirocinio.

Infine una menzione merita la legge 11 gennaio 1994, n. 29 che, nell'ambito di un più ampio intervento relativo alla tutela professionale dei terapisti della riabilitazione non vedenti ed in attesa della revisione organica della disciplina del collocamento obbligatorio, si occupa delle procedure e delle modalità di assunzione degli stessi. Secondo le norme citate i datori di lavoro pubblici, anche in deroga alle disposizioni che limitano le assunzioni, devono assumere, appena si verifica una vacanza di posti, per ogni presidio ospedaliero e ambulatorio nel quale si svolgano attività riabilitative, almeno un terapeuta della riabilitazione non vedente fino ad un massimo del 5% dei posti previsti nell'organico dei terapisti della riabilitazione. Per i privati, invece, se hanno alle loro dipendenze più di 35

dipendenti, l'obbligo di assumere almeno un terapeuta non vedente sorge al momento della prima cessazione dal servizio di un terapeuta della riabilitazione.

In tema di strumenti di controllo e di governo del mercato del lavoro, in questo caso agricolo, è opportuno citare il decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375 che ha dettato una complessa disciplina, in attuazione dell'articolo 3, comma 1, lettera *aa*, della legge 23 ottobre 1992, n. 421, concernente razionalizzazione dei *sistemi di accertamento dei lavoratori dell'agricoltura e di accertamento e riscossione dei contributi*. Tale disciplina, secondo i principi fissati dalla legge delega, deve tener conto della normativa vigente per la generalità dei lavoratori al fine di una migliore efficienza del servizio e del rafforzamento delle misure contro le evasioni e le elusioni.

Vengono in primo luogo poste le basi per la creazione dell'anagrafe dei lavoratori agricoli e dell'anagrafe delle imprese agricole e dei datori di lavoro agricolo. L'anagrafe dei lavoratori agricoli viene istituita presso il ministero del Lavoro ed acquisisce i dati relativi agli avviamenti al lavoro ed alle cessazioni dei rapporti di lavoro; per l'acquisizione veloce dei dati viene previsto un apposito modello a lettura ottica che i datori di lavoro devono utilizzare per comunicare avviamenti e cessazioni di rapporti con i lavoratori agricoli; in attesa della completa realizzazione del progetto, per il primo impianto dell'anagrafe, per l'acquisizione delle informazioni e per la reale disponibilità delle stesse a favore delle strutture centrali e periferiche del ministero, lo stesso utilizza i servizi dell'Inps, dell'Inail e dello Scau (Servizio per i contributi agricoli unificati). La previsione, per la sua completa realizzazione, è tuttavia subordinata alla emanazione di decreti ministeriali che fissino le caratteristiche del modello a lettura ottica nonché le modalità di realizzazione, accesso ed utilizzazione dell'anagrafe stessa.

Sul versante datoriale, invece, viene istituita presso lo Scau l'anagrafe centrale delle imprese agricole e dei datori di lavoro agricolo contenente i dati sulla posizione aziendale di ciascuna impresa o datore di lavoro desumibili dalle denunce aziendali che i datori di lavoro devono presentare allo Scau; tale anagrafe deve garantire l'accesso degli enti previdenziali e delle strutture del ministero del Lavoro, ivi comprese le commissioni provinciali e circoscrizionali per il collocamento agri-

colo; come è evidente tale anagrafe deve poter connettersi con l'omologa anagrafe dei lavoratori agricoli.

Al fine di pervenire ad una progressiva trasparenza del mercato del lavoro agricolo il decreto legislativo 375/93 introduce ulteriori elementi che consentano un riscontro più immediato delle dichiarazioni aziendali. A tal fine viene istituito il registro d'impresa per i datori di lavoro agricolo: in esso devono essere riportate, per ciascun lavoratore occupato, i dati anagrafici ed i dati relativi alla occupazione (categoria, qualifica, periodi di occupazione, giornate di effettivo lavoro, lavoro svolto, retribuzione corrisposta, ritenute fiscali operate). Qualora il datore di lavoro non osservi l'obbligo di tenuta del registro o ometta di registrare i dati o li registri in maniera incompleta o infedele è soggetto alla sanzione amministrativa del pagamento da duecentomila a cinquecentomila lire. Coerentemente con l'obiettivo di acquisire dati formali utili per la lotta alle evasioni ed alle elusioni viene esteso a tutti i datori di lavoro agricolo l'obbligo di corrispondere la retribuzione a mezzo di prospetto paga (originariamente tale obbligo riguardava, nel settore agricolo, solo le aziende che occupassero in un anno manodopera per oltre 3 mila giornate).

La razionalizzazione dei sistemi di accertamento dei contributi previdenziali dovuti dai datori per gli operai agricoli viene perseguita attraverso la imposizione della presentazione allo Scau della denuncia aziendale che rappresenta una radiografia della azienda poiché deve contenere indicazioni relative alla estensione dei terreni e alle tipologie colturali praticate, al numero dei capi di bestiame allevati ed al parco macchine. Ulteriore dichiarazione deve essere presentata trimestralmente e deve riguardare i dati relativi ai lavoratori occupati. Infine viene rivalutata e rafforzata una previsione già contenuta nella legge del 1970 sul collocamento in agricoltura e relativa ai piani colturali; secondo la nuova disciplina in primo luogo tutti i datori di lavoro devono presentare annualmente, tramite modello a lettura ottica, non solo alla commissione circoscrizionale per la manodopera agricola, ma anche allo Scau, all'Inps e all'Inail il piano colturale con indicazione del fabbisogno qualitativo e quantitativo di manodopera. L'ampliamento del numero dei soggetti destinatari dei piani colturali e la loro specificità dovrebbe consentire un controllo maggiore, permettendo di arricchire il patrimonio di

informazioni in possesso degli enti previdenziali e comparabile con quelle acquisite dall'anagrafe delle aziende agricole.

Il secondo profilo rilevante in tema di piani colturali è l'esplicita previsione di una sanzione (da duecentomila a cinquecentomila lire) a carico dei datori che omettano di presentare la dichiarazione o la presentino in termini infedeli. Occorre rammentare che secondo la disciplina originaria la stessa ipotesi di omessa o infedele dichiarazione non era esplicitamente e direttamente sanzionata, ma poteva, se ripetuta, rientrare nelle ipotesi di recidiva nella violazione delle norme contenute nella legge del 1970 per le quali, secondo un complesso e tortuoso meccanismo di fatto inapplicato, poteva scattare a carico dei datori di lavoro la revoca dei benefici fiscali e creditizi concessi dalle pubbliche amministrazioni.

Sotto il versante dei controlli viene fissato che lo Scau, qualora in occasione del raffronto dei dati aziendali con gli elementi relativi alla manodopera occupata, rilevi una evidente contraddizione tra le esigenze lavorative dell'azienda e i dati occupazionali e ravvisi l'impossibilità che la prestazione di lavoro dichiarata possa essere stata effettuata, sancisca il disconoscimento della prestazione ai fini della tutela previdenziale con conseguente esclusione dei lavoratori dagli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli.

Infine a chiusura del decreto legislativo 375/93 ritroviamo una norma in tema di sanzioni che, secondo un modello sanzionatorio collaudato, sancisce l'esclusione da ogni beneficio di legge, comprese le agevolazioni e riduzioni contributive previste dal decreto stesso, per i datori di lavoro che omettano la tenuta del registro d'impresa, la denuncia aziendale e la dichiarazione della manodopera occupata; la stessa norma, tuttavia, contiene una previsione molto importante – ma che probabilmente potrà dare adito a dubbi di costituzionalità per aver il governo superato i limiti posti dalla delega – secondo la quale la violazione dei contratti collettivi o della legislazione sociale del lavoro da parte dei datori di lavoro comporta la perdita del diritto ad ogni beneficio di legge.

Per opportuna completezza bisogna ricordare che per il primo anno di applicazione della disciplina contenuta nel decreto legislativo n. 375, il termine per l'effettuazione degli adempimenti relativi al registro d'impresa, al prospetto di paga, alla denuncia aziendale e al piano colturale

è stato successivamente fissato al 1° ottobre 1994 per effetto dell'articolo 32 del dl 27 giugno 1994, n. 414. Sempre nel settore agricolo è da ricordare la legge 31 gennaio 1994, n. 97 che, nel dettare nuove disposizioni per le zone montane, ha riconosciuto alle imprese e ai datori di lavoro aventi sede ed operanti nei comuni montani la possibilità di assumere a tempo parziale o in forma stagionale coltivatori diretti residenti negli stessi comuni e iscritti allo Scau. Tali coltivatori, in deroga alle disposizioni vigenti, conservano l'iscrizione allo Scau, ma non maturano il diritto a miglioramenti previdenziali ed assistenziali già previsti per le attività nel settore agricolo, né alcun diritto previdenziale nei settori di appartenenza delle imprese e dei datori di lavoro che si avvalgano della loro opera (articolo 18).

Trattando degli interventi particolari occorre segnalare come oggetto di intervento normativo nel corso del 1993 sia stato anche il *lavoro carcerario*. Infatti, nel dettare nuove misure in materia di trattamento penitenziario, la legge 12 agosto 1993, n. 296, ha riscritto l'articolo 20 della legge 26 luglio 1975, n. 354, relativo al lavoro dei detenuti all'interno degli istituti di pena. Secondo le nuove disposizioni non solo negli istituti penitenziari si deve favorire la destinazione al lavoro dei detenuti e degli internati, ma anche la loro partecipazione a corsi di formazione professionale istituendo all'uopo lavorazioni organizzate e gestite direttamente da imprese pubbliche o private, nonché corsi di formazione professionale organizzati e svolti da aziende pubbliche o da aziende private convenzionate con le Regioni. Mutano anche i criteri in base ai quali effettuare l'assegnazione dei detenuti al lavoro poiché non si terrà più conto dei loro desideri, delle loro attitudini o delle condizioni economiche della famiglia, ma si adotterà un criterio più selettivo e verificabile, basato esclusivamente sull'anzianità di disoccupazione, sui carichi di famiglia e sulla professionalità, nonché sulle precedenti e documentate attività svolte.

Il collocamento dei detenuti al lavoro da svolgersi all'interno degli istituti avviene sulla base di graduatorie fissate nelle liste (una per i lavoratori generici e una per quelli qualificati) e determinate da una sorta di commissione per il collocamento composta dal direttore, da un rappresentante della polizia penitenziaria, da un educatore, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, da un membro designato dalla commissione circoscri-

zionale per l'impiego e da un rappresentante delle organizzazioni sindacali territoriali. Alle riunioni della commissione partecipa anche un rappresentante dei detenuti senza potere di voto. In generale viene comunque affermata l'applicabilità, sia al lavoro interno che a quello esterno agli istituti penitenziari, della disciplina generale sul collocamento. Viene altresì istituita la Commissione regionale per il lavoro penitenziario alla quale partecipano i rappresentanti delle associazioni imprenditoriali e delle associazioni cooperative nonché i rappresentanti della Regione che operino nel settore del lavoro e della formazione professionale; le funzioni di questo organismo sono meramente consultive allorché occorre organizzare le lavorazioni penitenziarie.

Infine per ciò che riguarda gli interventi limitativi dell'*immigrazione straniera* sono da ricordare i decreti ministeriali 8 gennaio e 16 dicembre 1993 che determinano per il 1993 e per il 1994 la programmazione dei flussi di ingresso in Italia dei cittadini stranieri extracomunitari e dettano i requisiti di ammissione, limitando l'accesso ai familiari di cittadini non comunitari legalmente residenti in Italia ed occupati, nonché ai cittadini non comunitari chiamati e autorizzati nominativamente a soggiornare per motivi di lavoro in Italia a condizione che il datore di lavoro offra la disponibilità di un alloggio adeguato.

La produzione legislativa nel periodo considerato ha interessato anche la *formazione professionale*. La legge 236/93, più volte citata, all'articolo 9 si occupa di interventi di formazione professionale fissando due direttrici: la prima riguarda l'attività progettuale ed informativa per molti versi preformativa; la seconda riguarda gli interventi formativi finanziabili. La prima direttrice sembra manifestare una certa sfiducia del legislatore nelle capacità di organismi (quale l'osservatorio nazionale e gli osservatori regionali del mercato del lavoro) già esistenti: infatti si prevede, in primo luogo, che le Regioni possano stipulare convenzioni con organismi privati, istituiti sulla base di accordi tra le organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori, aventi ad oggetto l'analisi e l'approfondimento delle situazioni occupazionali locali ed indagini mirate alla rilevazione dei fabbisogni di professionalità. Tali iniziative sono finanziabili con il Fondo per la formazione professionale.

Il ministero del Lavoro, inoltre, d'intesa con le commissioni regionali per l'impiego può finanziare servizi di informazione e consulenza in fa-

vore dei lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria o iscritti nelle liste di mobilità al fine di favorirne la ricollocazione anche in attività di lavoro autonomo o cooperativo; possono altresì essere finanziati servizi di informazione, di orientamento e di scambio di domanda e offerta di lavoro in ambito comunitario, dando priorità, ove a livello territoriale le strutture pubbliche non siano adeguatamente presenti, agli interventi realizzati tramite convenzioni stipulate dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori con gli Uffici regionali del lavoro e/o le Agenzie per l'impiego.

Nell'ambito informativo possono collocarsi anche quelle disposizioni dell'articolo 9 della legge n. 236, di cui ci occupiamo, relative agli *stage di orientamento e formazione* e che, al fine di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, autorizzano le università, i provveditorati agli studi, le istituzioni scolastiche pubbliche, i centri di formazione e di orientamento, gli uffici periferici del ministero del Lavoro, ad avviare i loro utenti presso datori di lavoro privati disposti ad ospitarli, senza che si costituisca alcun rapporto di lavoro.

Per ciò che attiene al secondo profilo segnalato e cioè quello degli interventi finanziabili, la legge n. 236 fornisce una sorta di tipizzazione di quelli finanziabili con il contributo del ministero del Lavoro e delle Regioni a condizione che riguardino:

a. la formazione continua, l'aggiornamento e la riqualificazione degli operatori della formazione professionale;

b. la formazione continua dei lavoratori occupati in aziende beneficiarie dell'intervento straordinario di integrazione salariale;

c. la riqualificazione o l'aggiornamento dei dipendenti di aziende che sostengano almeno il 20% del costo dell'iniziativa;

d. la formazione professionale dei lavoratori in mobilità secondo progetti formulati congiuntamente da soggetti datoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori o loro organismi paritetici aventi per oggetto la formazione professionale.

Infine è riservato al ministro del Lavoro e alle Regioni il potere di approvare progetti di formazione continua, formulati da organismi aventi per oggetto la formazione professionale e destinati ai soggetti privi di occupazione e iscritti alle liste di collocamento che abbiano partecipato ad attività socialmente utili.

In tema di formazione professionale è, infine, da citare il decreto legislativo 2 maggio 1994, n. 319 che, in attuazione della direttiva Cee 92/51 relativa ad un secondo sistema generale di riconoscimento della formazione professionale, determina le condizioni in base alle quali avviene il *riconoscimento in Italia dei titoli professionali rilasciati da un paese membro dell'Unione europea* e attestanti una formazione professionale il cui possesso consente l'esercizio di una professione.

3. In generale, prima di occuparci della normativa che regola particolari istituti del rapporto di lavoro è opportuno citare la legge 22 febbraio 1994, n. 146, relativa alle disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee, legge comunitaria 1993. In base alla delega in essa contenuta, per gli argomenti rilevanti ai fini del «lavoro», il governo deve, entro un anno, attuare in primo luogo la direttiva Cee 91/533 relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle *condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro*. I criteri di delega, contenuti nell'articolo 33, prescrivono che il governo nell'attuare la direttiva individui i mezzi di informazione attraverso i quali, in forma scritta, il datore di lavoro porti a conoscenza del lavoratore e delle organizzazioni sindacali gli elementi minimi del rapporto di lavoro, prevedendo le opportune forme di semplificazione per i rapporti occasionali o particolari, specie nell'ambito dell'artigianato, dell'agricoltura e della piccola impresa. Inoltre devono essere prescritte adeguate forme di tutela anche processuale dei diritti assicurati dalla direttiva al lavoratore.

La stessa legge comunitaria 1993 delega al governo la prosecuzione nel processo di attuazione delle diverse direttive particolari in tema di *sicurezza e salute dei lavoratori durante il lavoro*, nonché l'attuazione della fondamentale direttiva Cee 91/383 che, in materia di sicurezza e salute durante il lavoro, per i lavoratori assunti a tempo determinato o con rapporto di lavoro interinale prevede lo stesso livello di protezione di cui beneficiano gli altri lavoratori dell'impresa utilizzatrice.

4. Non si segnalano rilevanti ed innovativi interventi legislativi relativi alla tematica del rapporto

di lavoro; le disposizioni emanate nel periodo considerato toccano aspetti marginali secondo una tecnica di adattamento o di modellazione della disciplina precedente.

A questo processo di adattamento possono essere ricondotte le norme in tema di *costituzione del rapporto di lavoro*, tra le quali, in primo luogo, è da ricordarsi l'articolo 6 bis del dl 18 gennaio 1993, n. 9, convertito con modificazioni in legge 18 marzo 1993, n. 67, «Disposizioni urgenti in materia sanitaria e socio-assistenziale» che sostituisce l'articolo 13 della legge 23 dicembre 1992, n. 498, «Interventi urgenti in materia di finanza pubblica». Il testo risultante dall'intervento legislativo dispone al primo comma che la previsione contenuta nell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369 e relativa al divieto per l'imprenditore di affidare in *appalto o in subappalto* l'esecuzione di *mere prestazioni di lavoro* mediante impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario, non trovano applicazione per le province, i comuni, le comunità montane e i loro consorzi, le istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza, gli enti non commerciali senza scopo di lucro che svolgono attività socio-assistenziale e le istituzioni sanitarie operanti nel servizio sanitario nazionale. Al secondo comma si prevede che gli stessi soggetti di cui sopra non sono soggetti, relativamente ai contratti d'opera o per prestazioni professionali a carattere individuale da essi stipulati, all'adempimento di tutti gli obblighi derivanti dalle leggi in materia di previdenza e di assistenza, non ponendo in essere, i contratti stessi, rapporti di lavoro subordinato. Tale disposizione ha natura di interpretazione autentica con efficacia retroattiva e si applica anche ai contratti già stipulati alla data di entrata in vigore della legge stessa (comma 3).

Il processo di adattamento, spesso attuato con la formula della interpretazione autentica, ha toccato anche il tema delle sospensioni, dei permessi e delle aspettative. Il dl 18 gennaio 1993, n. 8, convertito con modificazioni in legge 19 marzo 1993, n. 68, «Disposizioni urgenti in materia di finanza derivata e di contabilità pubblica», infatti, all'articolo 8, con un'esplicita interpretazione autentica in tema di *assenze dal lavoro degli eletti nelle giunte comunali e provinciali* (articolo 4, comma 3, legge 27 dicembre 1985, n. 816) riconosce agli eletti nelle giunte comunali e provinciali, oltre al diritto ad assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 24 ore lavora-

tive al mese, il diritto di assentarsi dal posto di lavoro per tutto il tempo delle adunanze delle giunte predette con riferimento all'ora di convocazione e alla fine dei lavori, tenuto conto del tempo necessario per raggiungere il luogo dell'adunanza e per rientrare al posto di lavoro nonché del tempo necessario per il preliminare studio dell'ordine del giorno.

Con ulteriore norma di interpretazione autentica l'articolo 8 ter della legge 68/93, si è occupato della legge 27 dicembre 1985, n. 816 relativa alle *aspettative, permessi e indennità degli amministratori locali*; in questo caso l'interpretazione ha riguardato l'articolo 2, comma 2, affermandosi che il periodo trascorso dagli amministratori locali in aspettativa per l'espletamento del mandato elettorale è considerato a tutti i fini come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova; tale principio, secondo l'interpretazione autentica, deve intendersi come applicabile a tutti i lavoratori dipendenti pubblici o privati senza esclusione alcuna.

Ancora in tema di permessi, questa volta non per cariche elettive, ma per *assistenza a soggetti con handicap* si è avuta una ulteriore interpretazione autentica che, interpretando l'articolo 33, comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, dispone che i permessi devono essere comunque retribuiti (vedi articolo 2, comma 3 ter, del dl 27 agosto 1993, n. 324, convertito con modificazioni in legge 27 ottobre, n. 423).

Infine in tema di *distacco* si può segnalare una piccola legge, quella del 26 novembre 1993, n. 482, «Disciplina dei comandi e dei distacchi di dipendenti delle pubbliche amministrazioni e del settore privato presso i gruppi parlamentari», secondo la quale i dipendenti delle amministrazioni pubbliche o del settore privato possono essere comandati o distaccati presso i gruppi parlamentari per un periodo non superiore ai 5 anni ed in un numero massimo di 150 unità. Il personale comandato o distaccato viene retribuito dai gruppi parlamentari e non potrà conseguire promozioni se non per anzianità; il comando o distacco non può, comunque, costituire titolo di preferenza per la progressione in carriera del lavoratore, né comportare variazioni nel trattamento economico e nel regime previdenziale di provenienza dello stesso.

Tra le norme regolanti il rapporto di lavoro può ricordarsi la particolare disciplina adattativa ed autorizzatoria introdotta con il dpr 18 aprile

1994, n. 339. Preliminarmente, al fine di comprendere il reale significato e la concreta portata dell'intervento normativo, è da rammentare che l'ordinamento italiano riconosce la possibilità che il *riposo settimanale* di 24 ore consecutive, cui hanno diritto i lavoratori, possa cadere in giorno diverso dalla domenica qualora i prestatori di lavoro siano addetti ad attività industriali, stagionali o da effettuarsi necessariamente di domenica per esigenze tecniche o per ragioni di pubblica utilità (legge 22 febbraio 1934, n. 370, articolo 5). Con il dpr 339/94 si è provveduto a disciplinare il procedimento di autorizzazione alla riduzione del riposo settimanale, ovvero la possibilità, già prevista dall'ordinamento, di non concedere al prestatore il riposo settimanale per turno di 24 ore a causa della insostituibilità del personale specializzato. In questa ipotesi, a norma del regolamento previsto dal dpr 339/94, si deve avviare un procedimento di consultazione che vede come protagonista attivo il datore di lavoro il quale, in accordo con il personale interessato e d'intesa con le organizzazioni sindacali, comunica all'ufficio periferico competente del ministero del Lavoro e della previdenza sociale, la riduzione del riposo a 12 ore consecutive ogni settimana. Qualora la procedura di consultazione non conduca ad una intesa, il datore che intenda ridurre il periodo di riposo settimanale deve presentare domanda di autorizzazione all'ufficio periferico che può autorizzare la riduzione. Un importante intervento da segnalare è quello relativo alla riforma della disciplina sanzionatoria dei rapporti di lavoro. La legge 6 dicembre 1993, n. 499, «Delega al governo per la riforma dell'apparato sanzionatorio in materia di lavoro» ha delineato i principi e criteri direttivi in base ai quali il governo, tramite uno o più decreti legislativi, entro un anno dal conferimento della delega deve assolvere al compito di riformare l'apparato sanzionatorio. Tale intervento deve riguardare in special modo le aree normative relative all'assunzione del lavoratore, alla tutela della sicurezza e dell'igiene del lavoro, alla tutela del lavoro minorile, delle lavoratrici madri e dei lavoratori a domicilio, all'omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate sulla retribuzione da parte del datore di lavoro. Il criterio che permea la legge 499/93 e che deve orientare il governo può essere, sinteticamente, ricondotto ad una differenziazione dei trattamenti sanzionatori prevedendo da un lato il mantenimento della sanzione penale e l'inasprimento del-

le pene per i reati più gravi, dall'altro lato i reati minori vengono depenalizzati con conseguente sostituzione delle sanzioni penali esistenti con sanzioni amministrative di carattere pecuniario. Nello specifico i criteri direttivi ed i principi fissati dal Parlamento prescrivono che in materia di assunzione dei lavoratori venga mantenuta la sanzione penale per l'illecita intermediazione e interposizione nella costituzione del rapporto di lavoro, anche in riferimento ai lavoratori provenienti dai paesi extracomunitari. A tal fine si prevede la riformulazione delle norme in modo da rendere più precisa e rigorosa l'identificazione del mero appalto di manodopera (vedi articolo 1, comma 3, legge 23 ottobre 1960, n. 1369), con particolare riguardo all'effettivo trasferimento del rischio d'impresa, alla reale consistenza dell'impresa appaltatrice ed alle sue capacità tecniche ed organizzative. Si prevede che la sanzione per l'illecita intermediazione ed interposizione venga inasprita stabilendo la pena alternativa dell'arresto non superiore a due anni o dell'ammenda non superiore a dieci milioni di lire per le ipotesi di lieve entità, mentre per quelle di maggior gravità nello sfruttamento della manodopera illecitamente appaltata non potrà essere applicata l'alternativa tra arresto e ammenda, ma dovrà applicarsi la sola pena detentiva. Vengono, invece, trasformate in illecito amministrativo, passibili di sanzione pecuniaria non superiore ai dieci milioni di lire, tutti gli altri reati previsti in materia di costituzione del rapporto di lavoro e di assunzioni obbligatorie. In materia di tutela della sicurezza e dell'igiene del lavoro il Parlamento ha fissato che sia prevista la pena alternativa dell'arresto non superiore a sei mesi o dell'ammenda non superiore a lire otto milioni da graduare in rapporto alla gravità degli illeciti. Viene altresì delegato il governo a stabilire per le contravvenzioni in tema di sicurezza ed igiene, previste da leggi speciali, una causa di estinzione del reato qualora si adempia alle prescrizioni impartite dagli organi di vigilanza allo scopo di eliminare la violazione accertata nonché si effettui il pagamento di una quota dell'ammenda prevista per l'infrazione. In materia di tutela del lavoro minorile, delle lavoratrici madri e dei lavoratori a domicilio vengono fissati quali criteri direttivi il mantenimento della sanzione penale per le norme concernenti la sicurezza del lavoro e le condizioni psicofisiche del lavoratore, prevedendo la pena alternativa dell'arresto non superiore ai sei mesi o del-

l'ammenda non superiore ai dieci milioni di lire e, nei casi di maggior gravità con riferimento al pericolo concreto per la salute, la sola pena dell'arresto; vengono invece trasformati in illeciti amministrativi tutti gli altri reati, prevedendo la sanzione pecuniaria non superiore ai cinque milioni di lire, nonché le sanzioni amministrative accessorie corrispondenti alle pene accessorie dei reati depenalizzati.

5. Il processo di revisione del sistema pensionistico tuttora in corso è stato ed è ancora oggetto di confronto e contrasto tra le parti sociali; l'analisi del dibattito e delle proposte avanzate, nonché l'accavallarsi di successivi e diversi interventi legislativi meritano ben altro spazio rispetto a quello che può essere offerto con la presente rassegna. L'ampiezza della tematica e il non definitivo e compiuto processo inducono, pertanto, a occuparsi degli interventi legislativi che hanno già raggiunto un certo grado di stabilità.

Anche negli anni di cui ci occupiamo continua e si consolida il processo di riforma del sistema previdenziale e pensionistico avviato con il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503 (vedi *Rapporto Cesos 1992-93*) e che introduceva, nel complesso, una contrazione dei livelli di protezione della tutela di base, così come indicata dalla legge di delega. Per il periodo 1993-94 si segnalano interventi di completamento della riforma che contengono una disciplina promozionale del sistema previdenziale complementare.

Per la sua importanza e significatività è da menzionare in primo luogo il decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124 (integrato dalle disposizioni correttive apportate dal decreto legislativo 30 dicembre 1993, n. 585) attuativo della delega conferita dal Parlamento al governo con l'articolo 3, comma 1, lettera v, della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Con il decreto legislativo 124/93 viene introdotta nell'ordinamento italiano una disciplina organica delle *forme pensionistiche complementari* peraltro già oggetto di progetti e disegni di legge.

L'esperienza non è in realtà nuova per l'Italia poiché forme complementari pensionistiche erano già presenti nel nostro paese, benché limitate a minoranze di prestatori di lavoro appartenenti a segmenti forti del mercato.

Il decreto legislativo 124/93 ha esplicitamente per oggetto la disciplina delle forme di previdenza destinate ad erogare trattamenti pensionistici in funzione complementare del sistema

obbligatorio pubblico e capaci di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

Destinatari dei fondi pensione possono essere i lavoratori dipendenti pubblici e privati, i lavoratori autonomi e i liberi professionisti; per i lavoratori dipendenti, tuttavia, le forme pensionistiche complementari possono essere istituite esclusivamente in regime di contribuzione definita o di rendimento finanziario garantito (in questi regimi i contributi sono predeterminati e le prestazioni variabili in relazione all'entità dei contributi ed al rendimento degli stessi; tale rendimento finanziario deve, comunque, essere pur sempre garantito nelle forme a rendimento definito). Per i lavoratori autonomi e per i liberi professionisti possono essere istituite le stesse forme pensionistiche previste per i lavoratori subordinati o, anche, forme in regime di prestazioni definite che garantiscano una prestazione determinata (con riferimento al livello reddituale o al trattamento pensionistico della previdenza pubblica) con contribuzione necessariamente variabile.

Il decreto nell'indicare le fonti istitutive delle forme pensionistiche complementari ha privilegiato la dimensione collettiva poiché affida il compito di determinare requisiti di accesso, entità dei contributi, misura delle prestazioni, eccetera ai contratti e agli accordi collettivi, anche aziendali o, in mancanza, agli accordi tra lavoratori promossi dai sindacati firmatari di contratti collettivi nazionali di lavoro; agli accordi fra lavoratori autonomi o liberi professionisti promossi dai loro sindacati o associazioni; in subordine si affida la regolamentazione ad atti unilaterali quali regolamenti anche aziendali di enti o aziende i cui rapporti di lavoro non siano disciplinati da contratti o accordi collettivi.

Le fonti istitutive devono comunque garantire la libera adesione individuale ai fondi pensione. Ulteriori norme sono previste per regolamentare forme, natura ed esercizio dei fondi stessi nonché gli organi di amministrazione, che devono essere a partecipazione paritetica di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, e di controllo. Per i fondi pensione, in linea generale, viene esclusa la gestione diretta delle proprie risorse con assunzione in proprio di impegni di natura assicurativa; viene, invece, previsto un modello convenzionale di gestione con stipulazione di convenzioni con soggetti determinati ed individuati dal decreto legislativo stesso; unica forma residuale e limitata di gestione diretta

delle risorse da parte dei fondi è quella relativa alla sottoscrizione o acquisizione di azioni o quote di società immobiliari entro limiti previsti dal decreto stesso.

Alle fonti istitutive viene demandato il compito di definire i requisiti di accesso alle prestazioni dei fondi pensione e la misura delle stesse (nel rispetto di condizioni minime previste dal decreto). Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari grava sui lavoratori destinatari (subordinati, autonomi, liberi professionisti), nonché sul datore di lavoro o sul committente secondo le previsioni delle fonti costitutive che determinano la misura dei contributi. Le stesse fonti fissano il contributo complessivo da destinare al fondo pensione, stabilito in percentuale della retribuzione assunta a base per la determinazione del trattamento di fine rapporto o di elementi particolari della retribuzione stessa o, ancora, mediante destinazione integrale di alcuni di questi al fondo, con il limite invalicabile del 10% della retribuzione annua complessiva.

Le fonti istitutive delle forme pensionistiche complementari, se di origine contrattuale collettiva, possono prevedere la destinazione al finanziamento anche di una quota dell'accantonamento annuale del trattamento di fine rapporto, fissando la quota a carico di ciascuna delle parti. Tale facoltà è inibita per i lavoratori di prima occupazione poiché il decreto prescrive che le fonti contrattuali istitutive debbano prevedere l'integrale destinazione ai fondi pensione degli accantonamenti annuali del trattamento di fine rapporto, posteriori all'iscrizione dei lavoratori predetti ai fondi medesimi, nonché le quote di contributo a carico del datore di lavoro e del lavoratore.

Il decreto si preoccupa anche di affidare agli statuti dei fondi pensione il compito di stabilire misure, modalità e termini per l'esercizio del trasferimento da un fondo ad un altro in caso di mutamento di attività del lavoratore o per il riscatto della posizione individuale. Il decreto si occupa ancora della regolamentazione di alcune vicende del fondo pensione quali lo scioglimento, la cessazione di attività del datore di lavoro che abbia costituito un fondo pensione nella forma di patrimonio di destinazione, l'assoggettamento dei fondi pensione esclusivamente alla disciplina dell'amministrazione straordinaria e della liquidazione coatta amministrativa, con esclusione del fallimento.

Per quanto attiene alle agevolazioni ed agli incentivi il decreto conferma, sotto il profilo contri-

butivo, la disciplina già fissata con l'articolo 9 bis, comma 2, della legge 1° giugno 1991, n. 166, che prevede un contributo di solidarietà, ad esclusivo carico dei datori di lavoro, nella misura del 10% ed a favore delle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori, sulle contribuzioni o somme, diverse dalla quota di accantonamento del trattamento di fine rapporto, destinate a realizzare finalità di previdenza pensionistica complementare. Il sistema di agevolazioni tributarie previste dal decreto legislativo è alquanto articolato poiché da un lato riguarda il trattamento tributario dei contributi versati ai fondi pensione e delle prestazioni da questi erogate, dall'altro lato si occupa del regime tributario dei fondi stessi.

Ulteriori decreti legislativi sono stati emanati nel corso dell'anno 1993 sempre in attuazione della delega conferita con l'articolo 3 della legge 421/92; tra questi occorre ricordare il decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 373, avente ad oggetto i *criteri di calcolo delle pensioni per i nuovi assunti*. Secondo questo provvedimento, pur riconfermando che la retribuzione pensionabile è riferita all'intera vita assicurativa, vengono comunque escluse dalla media delle retribuzioni annue quelle che siano di importo inferiore del 20% rispetto alla media stessa.

La legge delega aveva con l'articolo 3, comma 1, lettera f, previsto che ai lavoratori occupati in *attività particolarmente usuranti* fosse riconosciuta una anticipazione dell'età pensionabile in ragione di due mesi per ogni anno di attività fino ad un massimo di sessanta mesi. Il decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 374, nel dare attuazione alla delega ha in primo luogo fornito la definizione di lavori particolarmente usuranti intendendo per tali quelli per il cui svolgimento è richiesto un impegno psicofisico particolarmente intenso e continuativo, condizionato da fattori che non possono essere prevenuti con misure idonee. Tali lavori vengono poi indicati in apposita tabella che potrà essere modificata, sulla base di valutazioni tecnico-scientifiche, con decreto del ministro del Lavoro sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Ulteriore profilo della razionalizzazione del sistema previdenziale è quello relativo al *riordino e soppressione di enti pubblici di previdenza e assistenza*. In attuazione della delega conferita al governo con l'articolo 1, commi 32-34, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, «Interventi correttivi di finanza pubblica», il decreto legislativo

30 giugno 1994, n. 479, ha determinato i principi comuni e generali per la gestione delle forme di previdenza e assistenza obbligatoria esercitate dall'Inps, dall'Inail, dall'Inpdap e dall'Ipsema. Questi due ultimi istituti relativi alla previdenza dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche e alla assicurazione per gli infortuni sul lavoro e le malattie della gente dell'aria, occupano la parte prevalente del decreto in quanto istituiti e regolamentati nella loro organizzazione (compiti, ordinamento, organi, personale) con lo stesso decreto legislativo.

Trattando della riforma del sistema previdenziale non ci si può esimere dal segnalare il perdurante intervento legislativo teso a ridefinire, spesso attraverso norme di interpretazione autentica, la composizione della retribuzione utile ai fini imponibili.

Come è noto il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, recante norme per il riordino del sistema previdenziale dei lavoratori privati e pubblici ha previsto, all'articolo 17, che a decorrere dal periodo di paga in corso alla data del 1° gennaio 1994, debba realizzarsi l'*esclusione dalla base imponibile* per il computo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale, e per gli effetti relativi alle conseguenti prestazioni, i corrispettivi dei *servizi di mensa e di trasporto* predisposti dal datore di lavoro con riguardo alla generalità dei lavoratori per esigenze connesse con l'attività lavorativa, nonché il relativo importo sostitutivo. La stessa norma ha affidato al ministro del Lavoro il compito di fissare i tetti massimi dell'importo sostitutivo ai fini dell'esclusione, nonché la possibilità di individuare in sede ministeriale ulteriori servizi, connessi con l'attività lavorativa ed aventi carattere di generalità per i lavoratori, da escludere dalla base contributiva.

Il ministro del Lavoro si è avvalso di questa facoltà e con due decreti del 3 marzo 1994 ha, in primo luogo ed in relazione alle particolarità del settore dei pubblici esercizi e degli alberghi, escluso dalla base imponibile il corrispettivo del vitto somministrato dalle aziende appartenenti a quel settore ai propri dipendenti; in secondo luogo ha determinato l'esenzione dell'importo sostitutivo del servizio di mensa e di vitto entro il valore massimo di 2 mila lire a pasto; infine ha escluso dalla base imponibile ai fini previdenziali il buono pasto, corrisposto ai lavoratori in sostituzione del servizio di mensa, per un valore massimo di 9 mila lire a pasto. Col secondo decreto ministeriale citato, invece, si è provveduto

a determinare l'importo sostitutivo del servizio di trasporto predisposto dal datore di lavoro per la generalità dei suoi dipendenti entro un valore massimo di 25 mila lire mensili.

Ulteriori provvedimenti hanno portato avanti il processo di progressiva erosione della nozione di retribuzione utile ai fini della determinazione dell'imponibile contributivo allargando le ipotesi di esenzione. In questo filone può citarsi il dl 15 gennaio 1993, n. 6, convertito con modificazioni in legge 17 marzo 1993, n. 63, «Disposizioni urgenti per il recupero degli introiti contributivi in materia previdenziale», il cui articolo 4 quater si occupa dell'*assoggettamento a contribuzione previdenziale delle diarie e delle indennità di trasferta* corrisposte ai lavoratori tenuti per contratto anche con carattere di continuità a prestare la propria opera in luoghi diversi dalla sede aziendale. Il provvedimento riguarda la particolare indennità corrisposta ai lavoratori, cosiddetti trasfertisti, che normalmente svolgono la loro prestazione in luoghi sempre diversi e senza una fissa sede lavorativa (autisti dipendenti da imprese di trasporto, montatori, manutentori e riparatori di impianti, dipendenti da aziende cantieristiche, viaggiatori e piazzisti, ispettori di vendita, collaboratori scientifici). Per tali lavoratori la prestazione lavorativa ha quale elemento connaturale quello di essere eseguita normalmente fuori sede in modo itinerante, costituendo tale modalità della prestazione elemento abituale e caratterizzante del rapporto stesso. Nel 1991 il legislatore con l'articolo 9 ter della legge 1° giugno 1991, n. 166, «Disposizioni urgenti in materia previdenziale» aveva già escluso parzialmente l'indennità corrisposta ai trasfertisti dall'ambito di assoggettabilità contributiva, con l'articolo 4 quater della legge 63/93 ha, invece, risolto il problema del contenzioso pendente disponendo che, per il periodo antecedente al 1° giugno 1991, gli importi contributivi già versati dal datore di lavoro e relativi alla diaria o all'indennità di trasferta corrisposta ai cosiddetti trasfertisti restano salvi; ciò comporta l'impossibilità per i datori di richiedere il rimborso, ma anche l'impossibilità per gli enti previdenziali di pretendere il versamento dei contributi per i periodi antecedenti al 1° giugno 1991.

Sempre in ambito previdenziale si deve da ultimo ricordare il dpr 13 aprile 1994, n. 336, che contiene le *nuove tabelle delle malattie professionali nell'industria e nell'agricoltura* con elencazione delle malattie e con indicazione delle singole la-

vorazioni che possono determinare l'assunzione della malattia e del periodo massimo di indennizzabilità dalla cessazione del lavoro.

6. Il primo provvedimento da citare riguarda l'*organizzazione amministrativa del lavoro*. Si è già visto, trattando degli interventi aventi ad oggetto la mobilità dei lavoratori, come l'organizzazione amministrativa del lavoro si sia dotata di appositi uffici informativi. Il processo di riorganizzazione continua in quanto l'articolo 1, comma 5, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, «Interventi correttivi di finanza pubblica», ha previsto che in ogni regione e provincia venga istituito un *ufficio periferico unificato* del ministero del Lavoro. Con successivo decreto del ministro del Lavoro si procederà alla definizione dell'ordinamento di tale ufficio unificato, alla determinazione delle piante organiche e al conferimento delle competenze.

Lo stesso articolo 1 della legge 537/93 al comma 21, in un più complessivo disegno di riordino ed accorpamento delle competenze e funzioni già distribuite tra una pluralità di comitati interministeriali, prescrive la *soppressione dei Cipi* (Comitato interministeriale per il coordinamento della politica industriale) istituito nel 1977 con la legge n. 675. Con successivo regolamento (dpr 20 aprile 1994, n. 373, recante norme per la definizione delle funzioni dei Comitati interministeriali soppressi e per il riordino della relativa disciplina) le sue molteplici funzioni sono state devolute al Cipe (Comitato interministeriale per la programmazione economica), al ministro dell'industria, a quello del lavoro e a quello dell'università. In specifico, vengono attribuite al ministro del lavoro le funzioni relative all'esame dei programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale e per crisi aziendale presentati ai sensi dell'articolo 1 della legge 223/91, ai fini della concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, nonché le funzioni relative all'esame delle situazioni aziendali, settoriali ed occupazionali che, ai sensi della legge 675/77, possono determinare l'adozione di provvedimenti per l'integrazione salariale.

Per ciò che attiene la *partecipazione delle organizzazioni sindacali* ad organismi di vigilanza è da ricordare il dl 15 gennaio 1993, n. 6, convertito con modificazioni in legge 17 marzo 1993, n. 63, «Disposizioni urgenti per il recupero degli introiti contributivi in materia previdenziale» il cui artico-

lo 3 prevede l'istituzione, per il triennio 1993-95, del Comitato per la vigilanza ed il coordinamento dell'attività di accertamento nel campo dell'obbligo tributario e contributivo, con la partecipazione paritetica di rappresentanti dell'amministrazione finanziaria, del ministero del Lavoro e della previdenza sociale e degli enti previdenziali, avente il compito di coordinare la programmazione e lo svolgimento dell'azione integrata di accertamento dell'evasione fiscale e contributiva.

Tra i suoi compiti quelli di individuare le aree a rischio di evasione fiscale e contributiva, avvalendosi anche del confronto incrociato dei dati in possesso del ministero delle Finanze, degli ispettorati del lavoro, degli enti previdenziali e degli altri organismi interessati. L'incisività dell'azione viene affidata alla predisposizione periodica di specifici progetti di controllo integrato che vanno semestralmente verificati nei risultati. Tale azione, tuttavia, deve essere effettuata attraverso la previsione di un coinvolgimento delle organizzazioni sindacali territoriali e delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro, nonché delle associazioni dei lavoratori autonomi e degli imprenditori.

Infine citiamo la legge quadro in materia di lavori pubblici dell'11 febbraio 1994, n. 109 secondo la quale (articolo 31, comma 4) nei cantieri di opere e lavori pubblici il requisito numerico dei 15 dipendenti ai fini della *costituzione delle Rappresentanze sindacali aziendali* è determinato dal numero complessivo dei lavoratori mediamente occupati trimestralmente nel cantiere e dipendenti dalle imprese concessionarie, appaltatrici e subappaltatrici secondo criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale.

La stessa legge si occupa all'articolo 37 del futuro delle *casce edili* prevedendo la sottoscrizione di un protocollo d'intesa tra le parti sociali interessate, per l'adeguamento della gestione delle stesse anche al fine di favorire i processi di mobilità dei lavoratori. Qualora, nonostante l'intervento promozionale del ministro dei lavori pubblici e di quello del lavoro, il protocollo non venga sottoscritto entro il 6 marzo 1995, gli organismi paritetici istituiti dalla contrattazione collettiva «devono intendersi reciprocamente riconosciuti tutti i diritti, i versamenti, le indennità e le prestazioni che i lavoratori hanno maturato presso gli enti nei quali sono stati iscritti».

Giovanni Roma

La conflittualità

1. I livelli di conflittualità 2. La composizione settoriale 3. Le forme della conflittualità 4. Osservazioni conclusive

1. Gli anni 1992, 1993 e 1994 sono stati nel nostro paese caratterizzati da eventi di grande rilievo sul piano economico, politico e delle relazioni industriali, se non di vera e propria rottura: sul piano economico, la drammatica crisi valutaria dell'estate-autunno 1992, con i conseguenti, severissimi provvedimenti assunti dal governo Amato nella legge finanziaria per il 1993 e proseguiti dal governo Ciampi; sul terreno politico, il terremoto nel tradizionale sistema dei partiti ed i significativi spostamenti elettorali sfociati poi, nel marzo 1994, nella vittoria della coalizione di centro-destra e la formazione del governo Berlusconi; nelle relazioni industriali, infine, gli importanti accordi sul costo del lavoro, la politica dei redditi e la struttura contrattuale del luglio 1992 (con definitiva soppressione della scala mobile) e luglio 1993, seguiti poi dalla prima stagione di rinnovi contrattuali di categoria svolti con il nuovo sistema.

Analoghe, drammatiche discontinuità sono ben lungi dal riscontrarsi invece sulla scena dei conflitti di lavoro, continuando nel periodo in esame la ormai lunga serie degli anni a modesta conflittualità (per gli standard italiani) che il nuovo decennio ha per ora ereditato da quello precedente. Continuità questa valida sicuramente per i conflitti di tipo «economico», connessi al rapporto di lavoro, e solo con qualche maggior cautela per la conflittualità «politica».

Con riferimento alla conflittualità economica, infatti, nel 1992 (tavola 1) si abbassa ulteriormente il minimo storico di tutto il secondo dopoguerra, toccato nell'anno precedente, per quanto concer-

ne sia il numero di partecipanti agli scioperi (poco più di 600 mila lavoratori, contro, per dare un'idea, gli oltre 10 milioni del 1975 o del 1979), sia soprattutto il totale delle giornate perse. Queste ultime risultano più che dimezzate rispetto al 1991, precipitando nettamente, per la prima volta, sotto il milione di unità (633 mila), anche in questo caso un valore lontanissimo non solo dai quasi 38 milioni del 1969, ma dagli oltre 20 milioni del 1975 e del 1979, o ancora dagli oltre 14 del 1982. Pure il numero degli scioperi, con 895 episodi, resta estremamente modesto, secondo solo in tutto il periodo postbellico a quello dell'anno precedente, completando così il quadro di una conflittualità contenuta anche rispetto ai valori medi degli stessi anni Ottanta (tavola 2). Tale situazione non cambia sostanzialmente anche nei due anni seguenti. Il 1993, segnato ancora da profondissime difficoltà sul piano economico ed occupazionale, registra una leggera ripresa di tutti gli indicatori di conflittualità, ma su livelli molto contenuti. E se non era del tutto infondato pensare che nel 1994 il *mix* inedito di un ritorno a condizioni economiche meno pesanti con l'avvento di un governo (ritenuto) non amico dei maggiori sindacati avrebbe potuto innescare una ripresa della conflittualità, l'anno in questione ha invece nuovamente confermato quanto sia resistente la tendenza alla diminuzione in atto ormai da un quindicennio e oltre. Come abbiamo più volte osservato negli anni passati, essa si è rivelata ancora una volta più forte di tutti i numerosi, e spesso radicali, mutamenti economici e politici intervenuti nel frattempo.

Come sempre, le dinamiche conflittuali (almeno della conflittualità «economica») vanno lette anche sullo sfondo delle vicende contrattuali. E se nel 1991 i modesti livelli di conflitto si erano verificati in presenza di una attività contrattuale abbastanza intensa ma poco problematica, nel 1992 vanno sicuramente presi in conto gli effetti della pesantissima situazione economica, con i suoi riflessi negativi sia sulla contrattazione nazionale di categoria (a cominciare dal blocco di tutti i contratti del pubblico impiego, scaduti a fine 1990 e ancora solo parzialmente rinnovati a inizio 1995) sia sulla contrattazione aziendale e decentrata in genere. Del resto, è il già citato accordo del 31 luglio 1992 a sancire fino alla fine del 1993 la moratoria della contrattazione integrativa aziendale sugli aspetti retributivi (salvo nei casi di crisi e ristrutturazione), e poi la riforma del sistema contrattuale introdotta dall'accor-

Tavola 1. La conflittualità in Italia: 1975-1994.
Indicatori di base, solo scioperi
originati dal rapporto di lavoro
(scioperi economici).

Anni	Numero conflitti	Lavoratori partecipanti (in migliaia)	Giorni persi (in migliaia)
1975	3.568	10.717	22.673
1976	2.667	6.974	16.464
1977	3.259	6.434	9.846
1978	2.465	4.347	6.129
1979	1.979	10.521	20.614
1980	2.224	7.428	9.402
1981	2.176	3.567	5.350
1982	1.741	7.490	14.361
1983	1.550	4.625	10.328
1984	1.759	3.540	3.973
1985	1.336	1.224	1.380
1986	1.462	2.940	4.593
1987	1.146	1.473	2.518
1988	1.767	1.609	2.136
1989	1.295	2.108	2.625
1990	1.094	1.634	4.534
1991	784	750	1.447
1992	895	621	633
1993	1.047	848	1.100
1994	858	745	956

do del luglio 1993 comporta di fatto un rinvio della contrattazione aziendale fino a circa la seconda metà del 1994. Non sorprende dunque che la contenuta caratterizzazione dell'attività conflittuale si prolunghi sostanzialmente in tutto il triennio in esame, con valori particolarmente modesti soprattutto per la partecipazione (sempre nettamente al di sotto del milione di lavoratori coinvolti) e delle giornate perse.

Confrontati sul più lungo periodo (tavola 2), gli anni Novanta risultano nettamente i più modesti per livelli di conflittualità di tutto il periodo postbellico, su valori medi dimezzati o più che dimezzati rispetto agli stessi anni Cinquanta.

La considerazione degli indici di conflittualità (tavola 3), che tengono conto delle variazioni della base occupazionale, conferma e rafforza le osservazioni appena svolte.

Un poco più pronunciata, invece, in tutti e 3 gli anni è la conflittualità dovuta a motivi estranei al

rapporto di lavoro, ovvero la conflittualità «politica» (tavola 4). Come già, ed anzi più che nel 1991, essa si colloca su valori che, seppure assai inferiori a quelli tipici della seconda metà degli anni Settanta e primi Ottanta, sono tuttavia abbastanza consistenti, e comunque decisamente più elevati di quelli della conflittualità «economica» nei medesimi anni. Tale distinzione (economica-politica) è in verità ambigua, essendo più precisa quella adottata dall'Istat (*originati da/estranei al* rapporto di lavoro), in quanto le motivazioni economiche sono spesso un elemento determinante anche del secondo tipo di conflittualità, come testimoniano le proteste «spontanee» contro le misure di austerità contenute nell'accordo del 31 luglio 92, o le ore di sciopero (proclamate dai confederali) contro la severa legge finanziaria nell'autunno del 1992, o ancora quelle dell'autunno 1994 contro il progetto di riforma delle pensioni del governo. D'altro canto, nel 1992 peso notevole rivestono anche le astensioni dal lavoro proclamate dalle maggiori confederazioni sindacali in occasione degli attentati ai magistrati Falcone e Borsellino, sicuramente estranee a motivazioni economiche. Comunque sia, resta il fatto che anche sommando la conflittualità in questione a quella ori-

Tavola 2. Indicatori di base della conflittualità.
Valori medi per alcuni sottoperiodi
(solo scioperi economici)¹

Anni	Numero conflitti	Lavoratori partecipanti (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
1974-79	3.185	7.803	15.460
1980-84	1.890	5.330	8.683
1985-89	1.401	1.871	2.650
1990-94	936	920	1.747
1952-94	2.469	3.606	9.521

¹ La periodizzazione qui adottata è leggermente mutata rispetto alle precedenti edizioni. Per evitare che l'ultimo periodo (dal 1980) si allungasse da un anno all'altro, appiattendolo eventuali differenze intervenute al suo interno, lo abbiamo diviso in quinquenni (partendo dal 1980 e non più dal 1981), mantenendo invece inalterata la periodizzazione fino agli anni Settanta inclusi, che corrisponde a fasi abbastanza chiaramente delineabili nella storia del nostro sistema di relazioni industriali, e riconosciute nella letteratura.

Tavola 3. Indici di conflittualità (su 100 mila occupati dipendenti civili). valori medi per alcuni sottoperiodi (solo scioperi economici)¹

Anni	Numero conflitti	Lavoratori partecipanti	Giorni persi
1952-58	16,92	18.707	44.527
1959-67	25,32	21.196	93.167
1968-73	32,60	39.166	148.506
1974-79	22,84	55.731	110.545
1980-84	12,95	36.487	59.481
1985-89	9,44	12.598	17.856
1990-94	6,14	6.028	11.420
1991	5,06	4.837	9.330
1992	5,78	4.014	4.525
1993	6,95	5.632	7.303
1994	5,79	5.031	6.459

¹ Poiché l'Istat ha sospeso al 1985 la serie degli *occupati presenti per ramo e branca* da noi utilizzata, gli indici di conflittualità degli ultimi tre periodi (dal 1980) sono stati calcolati con la nuova serie di contabilità nazionale sulle *posizioni lavorative dipendenti*, al netto della Cig, tratte da Istat, «Collana d'informazione», 1990, n. 22, ed aggiornamenti successivi. Ad essi sono stati detratti secondi e terzi lavori, nonché i militari di leva e di carriera (carabinieri e forze di polizia inclusi), i cui dati ci sono stati forniti direttamente dall'Istat, Ufficio di contabilità nazionale (dottorssa Pedullà, dottor Pascarella, dottorssa Granara e dottor Malizia, che ringraziamo). L'esclusione dei secondi lavori si giustifica con l'ipotesi che questi non dovrebbero rientrare nella base potenziale per l'attività di sciopero; mentre di tale base dovrebbero fare parte i lavoratori a tempo parziale, il che giustifica la considerazione delle *posizioni lavorative* e non delle *unità standard di lavoro* (che «riportano le posizioni lavorative non continuative e a tempo parziale alla stessa quantità di lavoro rilevata per le unità occupate a tempo pieno» (Istat, «Collana d'informazione», 1988, n. 23, p. 10). Questa nuova serie risulta superiore a quella usata per gli anni precedenti il 1980, esprimendo le posizioni lavorative principali, a tempo pieno o parziale, inclusi anche i fenomeni di lavoro irregolare, degli occupati non dichiarati, eccetera. Per tutti gli anni precedenti si è utilizzata la serie sugli *occupati presenti* tratta da Istat, *Sommario di statistiche storiche 1926-85*, Roma 1986, p. 135 tabella 7.6 (relativamente agli anni 1950-69) e tabella 7.7 (per gli anni 1970-80). Ad essa sono stati detratti i militari di carriera, quali si desumono dalla medesima pubblicazione Istat, p. 137, tabella 7.10 (i militari di leva non sono inclusi in questa serie). A causa di questa frattura nella serie sugli occupati dipendenti, non abbiamo ritenuto opportuno riportare gli indici medi di conflittualità per l'intero periodo (1952-93).

Leggere modifiche nei dati relativi agli ultimi anni rispetto alle precedenti edizioni sono dovute a correzione dei dati occupazionali da parte dell'Istat.

Tavola 4. La conflittualità per «motivi estranei al rapporto di lavoro» (1975-94)

Anni	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
1987	3	2.800	1.512
1988	2	1.103	7.65
1989	2	2.344	1.257
1990	0	0	0
1991	7	2.202	1.165
1992	8	2.557	1.738
1993	7	3.536	1.886
1994	3	1.868	1.996

ginata dal rapporto di lavoro, l'attività complessiva di sciopero negli anni in esame non si scosta dai livelli modesti già segnalati.

2. Per quanto riguarda la distribuzione settoriale del conflitto, nel triennio in esame trova conferma quel riallineamento alle tendenze di medio-lungo periodo che erano state abbastanza bruscamente interrotte nella seconda metà degli anni Ottanta (tavola 5). Come si ricorderà, infatti, in quegli anni lo spostamento relativo dell'attività di sciopero verso il settore terziario aveva conosciuto una netta accelerazione in tutti gli indicatori, sotto la spinta della incontrollata moltiplicazione delle proteste nei servizi pubblici (trasporti in testa) e nella pubblica amministrazione. Proteste spesso promosse da nuovi attori delle relazioni sindacali, a base specifica (di qualifica o posizionale), in cerca in primo luogo di riconoscimento e di ammissione sulla scena della rap-

Tavola 5. Composizione settoriale del conflitto. Valori percentuali per alcuni sottoperiodi (scioperi economici)¹

Anni	Agricoltura			Industria			Terziario		
	Numero conflitti	Lavoratori partecipanti	Giorni persi	Numero conflitti	Lavoratori partecipanti	Giorni persi	Numero conflitti	Lavor. partecipanti	Giorni persi
1952-58	6,80	17,87	31,91	76,77	64,10	50,90	19,24	18,02	17,19
1959-67	4,01	12,67	16,06	68,92	56,88	60,53	29,36	30,45	23,41
1968-73	2,29	8,26	7,89	63,93	64,78	64,90	35,08	26,96	27,21
1974-79	1,80	6,03	7,71	61,56	66,66	58,21	38,55	27,31	34,08
1980-84	2,66	6,10	5,61	61,14	64,08	62,10	39,35	29,83	32,29
1985-89	2,77	6,74	5,93	53,47	56,37	41,29	46,26	36,89	52,78
1990-94	2,78	5,55	4,97	54,75	60,62	60,50	42,47	33,83	34,53
1991	3,95	12,50	15,28	49,74	58,63	62,72	46,30	28,87	22,00
1992	2,46	3,34	2,23	58,32	67,74	65,91	39,22	28,92	31,86
1993	1,81	6,37	3,76	60,74	67,57	65,29	37,44	26,06	30,95
1994	3,03	2,47	1,75	54,20	44,33	39,52	41,84	53,20	58,72

¹ Per ciascun periodo è riportata la media delle percentuali annuali. La somma delle percentuali settoriali del numero dei conflitti può dare un totale leggermente superiore a 100 perché alcuni scioperi possono essere registrati contemporaneamente in più settori.

presentanza, accanto agli attori consolidati. Di qui, oltre alla proliferazione di questi conflitti, anche la particolare asprezza che li ha connotati, specie nel biennio 1986-87. Sul piano della «geografia» del conflitto, ciò si era tradotto in un forte aumento del peso relativo del terziario (e di alcune sue categorie in particolare) sulla conflittualità aggregata, a scapito soprattutto del contributo dell'industria. Così, mentre il primo arrivava a render conto in media di oltre il 50% del totale delle giornate perdute (e percentuali ancora maggiori, del 59 e 69%, nel 1986 e 1989), l'industria scendeva nello stesso periodo a poco più del 40%, tanto da consentire di parlare – se non altro come gioco di parole – di una parziale «deindustrializzazione» del conflitto industriale. Negli anni Novanta, ed in particolare nel 1992 e 1993, la situazione è tornata su valori più «tradizionali»: il peso relativo dei conflitti nell'industria (con riferimento a partecipanti e giornate perse) è tornato a salire intorno o sopra il 60% del totale, a fronte di una discesa del contributo del terziario intorno al 30%. Ma resta abbastanza elevato il peso relativo di quest'ultimo nel numero degli scioperi (43%). Dietro queste cifre non bisogna vedere tuttavia necessariamente un ridimensionamento della tendenza – più qualitativa che quantitativa – alla «terziarizzazione» del conflitto, su cui molto hanno insistito gli osservatori negli

anni Ottanta (a partire da un noto quanto importante saggio di Accornero). Per due ragioni almeno. In primo luogo perché gli spostamenti di peso relativo che abbiamo osservato avvengono in un contesto di conflittualità estremamente contenuta in termini assoluti. Un contesto nel quale è sufficiente anche una leggera ripresa degli scioperi nell'industria – come è avvenuto ad esempio nel 1990 e 1991, in connessione col rinnovo dei principali contratti di categoria, a fronte del congelamento dell'attività contrattuale nei comparti pubblici – per alterare sostanzialmente la distribuzione relativa del conflitto stesso. Ed in secondo luogo perché è tipico del conflitto terziario di non necessitare di grandi quantità per essere efficace, specie per quanto concerne il numero dei partecipanti e delle giornate perse. E comunque, nel 1994, la distribuzione percentuale è di nuovo molto simile a quella della seconda metà degli anni Ottanta, con un peso del terziario di oltre il 50% (partecipanti e giornate perse). Più in dettaglio, circa il contributo delle singole categorie (tavola 6), si può notare che sia nel 1992 che nel 1993 la quota del metalmeccanico sul totale delle ore perse si è collocata intorno al 30%, dopo il 19% dell'anno precedente ed il picco di concentrazione (ma non certo di quantità assolute) del 1990 (55%), in coincidenza con un rinnovo del contratto collettivo nazionale che si era rivelato

Tavola 6. Percentuale delle giornate di lavoro perse in alcuni settori sul totale dell'economia (solo scioperi economici)

Anni	Costruzioni	Meccanico	Tessile	Chimico	Pubblica amministrazione	Pubblica amministrazione e servizi	Pubblica amministrazione servizi e trasporti
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	15,3	20,6
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	21,9	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	29,9	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	5,8	20,9	1,5	3,3	6,5	35,3	47,5
1987	13,5	16,0	4,3	1,4	3,1	16,2	39,1
1988	2,0	20,9	3,0	5,1	11,7	22,2	43,1
1989	4,8	15,6	8,5	2,7	14,9	23,6	47,8
1990	3,2	55,5	1,2	5,7	1,2	6,7	15,9
1991	22,1	18,8	3,4	3,6	2,1	9,6	14,5
1992	4,2	33,5	1,3	12,9	5,2	14,8	27,7
1993	11,7	30,8	3,6	3,1	1,4	6,4	25,3
1994	3,8	21,8	1,5	5,1	13,1	22,2	32,2

inaspettatamente problematico. Per il resto, le varie categorie considerate si collocano in genere sui valori consueti, con un possibile incremento del peso relativo se si tratta di anni di rinnovo contrattuale, come nel 1992 per il contratto gomma e plastica che ha fatto salire il peso del settore chimico fino quasi al 13%. Nel comparto dei servizi pubblici e della pubblica amministrazione resta abbastanza consistente il peso dei servizi (che comprendono la scuola e la sanità) e soprattutto dei trasporti, con un contributo che nel 1993 arriva a quasi il 20% del totale delle ore perse. Ma è da sottolineare che si tratta di quantità sensibilmente inferiori di quelle comuni nella seconda metà degli anni Ottanta, a indiretta conferma, forse, di una certa efficacia della legge 146/90 di regolamentazione degli scioperi nei servizi pubblici essenziali, come hanno sottolineato anche alcuni degli stessi membri della Commissione di garanzia.

3. La diminuzione dei partecipanti agli scioperi e ancor più delle giornate perdute si riflette anche sulla forma della conflittualità negli anni in esame, così come emerge dagli indicatori normalmente utilizzati a tale fine, con una marcata riduzione sia della ampiezza degli scioperi che della loro asprezza.

Il 1992, in particolare, con 694 lavoratori mediamente coinvolti in ciascuno sciopero, è il secondo anno con scioperi a base più ristretta dell'intero periodo postbellico (dopo il 1958), seguito a poca distanza dall'anno successivo, con una base solo leggermente più ampia (810 lavoratori in media). Si tratta di una tendenza in corso da tutti gli anni Ottanta, ma che sembra presentare una accentuazione nel nuovo decennio: quello passato, infatti, era iniziato con scioperi che coinvolgevano ancora più di 3 mila o 4 mila lavoratori in media, secondo quel modello di conflittualità a

Tavola 7. Le forme della conflittualità
in alcuni sottoperiodi
(solo scioperi economici)

Anni	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
1974-79	22,84	2.697	1,93
1980-84	12,95	2.856	1,61
1985-89	9,44	1.350	1,39
1990-94	6,14	965	1,68
1992	5,78	694	1,13
1993	6,95	810	1,30
1994	5,79	868	1,28
1992 ¹	5,83	3.520	0,77
1993 ¹	7,00	4.159	0,68
1994 ¹	5,81	3.035	1,13

* Per la frequenza del periodo 1980 e anni seguenti, cfr. la nota alla tavola 3.

¹ Inclusi scioperi politici.

base estesa e gravità ridotta che la letteratura suole definire «politico-dimostrativo», affermatosi in Italia nella seconda metà degli anni Settanta (con i governi di unità nazionale e le prime esperienze di concertazione). Nel corso degli anni Ottanta la dimensione media degli scioperi si è andata progressivamente riducendo, con un coinvolgimento di nuclei di lavoratori via via meno ampi, ed un allontanamento quindi dal modello sopra richiamato. Ma in due soli anni (nel 1985 e 1988) essa era scesa al di sotto delle 1000 unità di lavoratori coinvolti per sciopero, restando negli altri sempre ben al di sopra. Dopo il 1990, invece, anno in cui il riallargamento della dimensione media è stato *tirato* dagli scioperi legati al rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici, tale indicatore si è sempre collocato sotto le 1000 unità. Nuova negli ultimi 20-25 anni, è da notare però che tale caratteristica non è sconosciuta all'esperienza italiana, costituendo una costante in tutti gli anni dal 1955 al 1967. Anche la gravità media, che indica la resistenza reciproca delle parti e il grado di asprezza del conflitto, mostra una netta diminuzione negli anni in esame rispetto al 1991 e ancor più all'anno precedente, quando si erano perse quasi 2,8 giornate di lavoro per scioperante. Ma in questo caso non si tratta di una novità che sorprende,

quanto della conferma di una tendenza già affermata in tutto il decennio precedente, pur con oscillazioni da un anno all'altro.

Il quadro è completato infine dalla frequenza degli scioperi, in tutti gli anni Novanta sempre intorno o al di sotto dei 6-7 episodi conflittuali ogni 100 mila occupati dipendenti civili, accentuando di nuovo una tendenza già in atto dalla metà degli anni Ottanta (prima del 1985, mai la frequenza era scesa sotto i 10 scioperi per 100 mila occupati).

In sintesi, nei tre anni in esame, un modello di conflittualità a base ristretta come nella seconda metà degli anni Cinquanta e buona parte dei Sessanta, e con la frequenza e l'asprezza più contenute di tutta l'esperienza italiana. Quanto alle differenze tra settori e categorie, l'industria presenta nel 1992 e 1993 conflitti a base leggermente più ampia di quella complessiva ed una gravità leggermente inferiore, mentre nel terziario gli scioperi coinvolgono sensibilmente meno lavoratori e sono un po' più aspri (in particolare nei trasporti, sia nel 1992 che nel 1993, e nel credito nel 1992). Nel 1994 il conflitto nel terziario resta più aspro, ma si presenta anche a base più estesa che nell'industria (specie nella pubblica amministrazione e ancor più nel credito).

4. Per concludere, 1992, 1993 e 1994 sono stati anni di grande turbolenza, ma anche di innovazione, sul terreno economico, politico e delle relazioni industriali. Una recessione economica tra le più dure del dopoguerra, congiunta ad una crisi valutaria che ha portato all'uscita della lira dallo Sme e ad una svalutazione dell'ordine del 30% e anche più; forti pressioni sul sistema di relazioni industriali, perché accogliesse al suo interno le emergenze dell'economia e le corrispondenti esigenze di riequilibrio (a cominciare dalla finanza pubblica), esigenze recepite nei due importanti accordi tripartiti del luglio 1992 e luglio 1993; infine i primi, vistosi sommovimenti elettorali della primavera 1992 che (anche con il determinante contributo delle note vicende giudiziarie) hanno aperto la strada ad un periodo di transizione del nostro sistema politico, fino al grande rovesciamento del marzo 1994 ed al governo di centro-destra fino alla fine dell'anno. Tutto ciò non ha comportato ripercussioni dirompenti sull'andamento della conflittualità, né in senso nettamente depressivo, né all'opposto di radicale moltiplicazione. Casomai è da rilevare una sostanziale continuità con le tendenze al

declino in atto ormai dall'inizio degli anni Ottanta, e accentuatesi nella seconda metà del decennio. Sul piano teorico, si può dire nel complesso che le attese non fossero certo a favore, almeno per il biennio 1992-93, di una esplosione dell'attività di sciopero. Sia i fattori economici (la profonda recessione e le gravi difficoltà sul mercato del lavoro), sia quelli politici (governi «quasi-istituzionali», con un sostegno più o meno esplicito delle forze di sinistra) giocavano eventualmente in direzione di un contenimento. Ma d'altro canto, il precipitare improvviso della crisi nell'estate-autunno 1992, *dopo* l'austero accordo del 31 luglio che prevedeva sì l'abolizione definitiva della scala mobile e la moratoria della contrattazione aziendale, ma in stretta combinazione con l'obiettivo del mantenimento del valore reale delle retribuzioni e dei trattamenti pensionistici – obiettivo manifestatosi subito di ardua realizzazione fin dalla formulazione della legge finanziaria per il 1993 – poteva anche far pensare ad un rovesciamento dei comportamenti conflittuali. Rovesciamento a cui avrebbero potuto contribuire anche le varie categorie del pubblico impiego, in attesa dalla fine del 1990 di un rinnovo contrattuale rinviato di anno in anno, nonché prive di quella valvola di sfogo rappresentata in parte nel settore privato dalla contrattazione aziendale (probabilmente praticata in vari casi e regioni anche nel periodo di moratoria luglio 1992-dicembre 1993). E se è vero che la legge 146/90 prometteva una più efficace regolamentazione del conflitto nei servizi pubblici, le sue effettive capacità di contenimento erano ancora tutte da verificare.

Di fatto, l'esito di queste forze contrastanti è stato nel 1992 una sensibile diminuzione dell'attività conflittuale in tutti i suoi indicatori – lavoratori partecipanti, giornate perse (più che dimezzatesi), dimensione media e asprezza degli scioperi, con la sola e limitatissima eccezione del numero degli scioperi – dando vita ad una conflittualità tra la meno frequente e meno aspra dell'intero dopoguerra, nonché a base estremamente ristretta (come nel periodo che va dalla metà degli anni Cinquanta alla metà degli anni Sessanta). Né si è verificato nel 1993 alcunché possa essere assimilato ad una inversione di tendenza: è vero che tutti gli indicatori sono risaliti, in certi casi anche in misura apprezzabile, ma restando comunque su valori tra i più bassi di tutta l'esperienza post-bellica, abbondantemente al di sotto dei valori medi degli stessi anni Ottanta. Mentre per quan-

to riguarda la distribuzione settoriale del conflitto, è da registrare un «rientro» del peso relativo del terziario (ad eccezione della frequenza) rispetto all'esplosione della seconda metà degli anni Ottanta, ed un corrispondente ritorno su valori «tradizionali» del contributo dell'industria. Riallineamento già in atto dal 1990 e che, come già accennato, se può in parte essere attribuito ai tempi alterni delle vicende contrattuali e in parte agli effetti della legge 146, non deve d'altro canto suggerire una scomparsa di tutti i problemi legati al conflitto terziario.

Infine, neppure nel 1994 si è interrotta la tendenza al declino dei livelli di conflittualità, nonostante il sensibile miglioramento delle condizioni economiche (non ancora, però, di quelle occupazionali) e l'arrivo al governo di una nuova maggioranza con politiche economiche e sociali meno favorevoli ai lavoratori, condizioni che avrebbero potuto legittimare l'attesa di un mutamento di tendenza. L'andamento del conflitto in atto ormai da un quindicennio, su valori molto contenuti, si è confermato ancora una volta più forte delle variazioni «congiunturali», (per quanto si possa considerare tale il rovesciamento politico-elettorale della primavera 1994), rivelando un legame con dinamiche forse meno appariscenti ma più «di fondo» di quelle appena menzionate, quali: la globalizzazione dei mercati, i connessi processi di integrazione economica (di cui l'Unione europea è quello che ovviamente ci riguarda più da vicino), e le conseguenti trasformazioni delle condizioni competitive delle imprese e dei sistemi nazionali di relazioni industriali nel loro insieme.

Lorenzo Bordogna

Fonti

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*. Una serie integrata dal dopoguerra al 1985 si trova anche in Istat, *Sommario di statistiche storiche*, 1926-85, Roma 1986 (ma il dato del 1985 è stato successivamente corretto). Le ore sono trasformate in giornate perse dividendo per 8. I dati del 1994 ci sono stati forniti direttamente dall'Istat, sezione conflitti di lavoro, grazie alla gentilezza del Signor Cocchi, che ringraziamo. Per i dati occupazionali cfr. la nota alla tavola 3.

La sindacalizzazione

1. Premessa 2. Le novità del biennio 1992-93 3. Tassi di sindacalizzazione, indice di equilibrio e dinamiche settoriali 4. Gli iscritti dipendenti a livello regionale 5. Alcune conclusioni

1. Questo rapporto, per la prima volta dopo la sua nascita, analizza il fenomeno della sindacalizzazione confederale in un arco di tempo di due (anziché uno) anni: il 1992 e 1993. Due anni in cui le iscrizioni hanno avuto andamenti altalenanti. Anno positivo il 1992, con una sostanziale tenuta tra i lavoratori dipendenti e gli attivi (che comprendono, oltre ai dipendenti, i lavoratori autonomi) e con una crescita complessiva di poco meno di 200 mila iscritti (+ 1,90%) rispetto all'anno precedente. Ma positivo soprattutto perché, per la prima volta a partire dagli anni Ottanta (stando almeno ai precedenti rapporti, in quanto alcuni studiosi sostengono che il fenomeno si è verificato anche nel 1988), il tasso di sindacalizzazione segna un miglioramento in entrambe le modalità (contabilità nazionale e rilevazioni trimestrali Istat per determinare gli occupati alle dipendenze) con cui viene misurato. Anno negativo il 1993 con tutte e tre le confederazioni che contemporaneamente diminuiscono gli iscritti sia tra i lavoratori dipendenti, per un totale complessivo di oltre 245 mila unità (-4,15%), sia tra i lavoratori attivi (-260.877 unità). Un fatto simile non si verificava dal 1987 e, per quanto riguarda l'entità delle perdite tra i dipendenti e gli attivi, dal 1985. Non solo. Nel 1993, dopo una crescita ininterrotta durata sette anni, gli iscritti ai sindacati confederali subiscono un lievissimo ma significativo calo rispetto all'anno precedente (-0,06%). Si tratta di un fenomeno che pone non pochi interrogativi sulla capacità del sindacato di riuscire

a colmare, con l'aumento di iscritti tra i pensionati, i vuoti che si registrano tra gli attivi. Questo processo di sostituzione dei lavoratori con i pensionati, che per tutti gli anni Ottanta aveva consentito al sindacato prima di mantenere sostanzialmente invariata e poi di accrescere la sua consistenza, dopo i positivi risultati del 1988, 1990 e 1991 - anni in cui gli iscritti tra i lavoratori dipendenti sono aumentati rispetto agli anni precedenti - pare segnare una battuta di arresto e dare l'avvio ad un nuovo ciclo.

Il risultato negativo della sindacalizzazione complessiva va addebitato tutto alla Cisl che, dopo i lusinghieri risultati del 1992 (crescita degli iscritti e dei tassi di sindacalizzazione in tutti i settori), nel 1993 diminuisce di 27.744 unità i suoi associati in misura tale da non trovar compensazione nel lieve incremento (+ 5.246 iscritti per la Cgil e +16.603 per la Uil) registrato dalle altre due organizzazioni.

Tutto appare come se il declino delle adesioni, soprattutto tra i lavoratori dipendenti, stesse assumendo, dopo i sussulti degli anni precedenti, un andamento di irreversibilità. Per trovare un numero così basso (5.660.956 unità) di lavoratori dipendenti iscritti a Cgil, Cisl e Uil occorre probabilmente risalire agli anni Sessanta.

Hanno giocato e giocano un ruolo fondamentale, in questa situazione, la caduta dell'occupazione che ha caratterizzato il biennio in esame e che è proseguita anche nel 1994, le difficoltà che il sindacato incontra nel sindacalizzare la forza lavoro impiegata nei settori del terziario privato, nelle aziende di piccole dimensioni e, più in generale, le donne e i giovani.

La crisi occupazionale, d'altra parte, sembra colpire settori e aziende in cui più radicata è la presenza confederale.

2. Il 1992 e il 1993 si caratterizzano, sul piano dell'analisi dei dati, per due avvenimenti che sono destinati a incidere sulle stesse strategie di rappresentanza delle diverse organizzazioni.

Nel 1992 il peso degli iscritti alla Cgil sul totale degli iscritti alle tre confederazioni scende, per la prima volta dalla nascita di Cisl e Uil, sotto il 50%. Si potrebbe quasi dire, se non si corresse il rischio di fare retorica, che finisce un'epoca. Quella che dal 1950 al 1991 aveva consentito alla Cgil di avere, tra lavoratori, pensionati e disoccupati, più iscritti di Cisl e Uil messe assieme. Va detto, per rispetto della verità, che quest'epo-

Tavola 1. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil nel complesso

Anni	Cgil		Cisl		Uil		Totale	
	valore assoluto	variazione %	valore assoluto	variazione %	valore assoluto	variazione %	valore assoluto	variazione %
1980	4.599.050		3.059.845		1.346.900		9.005.795	
1981	4.595.011	-0,09	2.988.813	-2,32	1.357.290	0,77	8.941.114	-0,72
1982	4.576.020	-0,41	2.976.880	-0,40	1.358.004	0,05	8.910.904	-0,34
1983	4.556.052	-0,44	2.953.411	-0,79	1.351.514	-0,48	8.860.977	-0,56
1984	4.546.335	-0,21	3.097.231	4,87	1.344.460	-0,52	8.988.026	1,43
1985	4.592.014	1,00	2.953.095	-4,65	1.306.250	-2,84	8.851.359	-1,52
1986	4.647.038	1,20	2.975.482	0,76	1.305.682	-0,04	8.928.202	0,87
1987	4.743.036	2,07	3.080.019	3,51	1.343.716	2,91	9.166.771	2,67
1988	4.867.406	2,62	3.288.279	6,76	1.398.071	4,04	9.553.756	4,22
1989	5.026.851	3,28	3.379.028	2,76	1.439.216	2,94	9.845.095	3,05
1990	5.150.376	2,46	3.508.391	3,83	1.485.758	3,23	10.144.525	3,04
1991	5.221.691	1,38	3.657.116	4,24	1.524.136	2,58	10.402.943	2,55
1992	5.231.325	0,18	3.796.986	3,82	1.571.844	3,13	10.600.155	1,90
1993	5.236.571	0,10	3.769.242	-0,73	1.588.447	1,06	10.594.260	-0,06
1980-93	637.521	13,86	709.397	23,18	241.547	17,93	1.588.465	17,64

ca sarebbe probabilmente finita prima se si fossero considerati, tra gli iscritti alla Uil, quelli cosiddetti di seconda affiliazione. Si tratta di iscritti che hanno un rapporto associativo regolato da

uno statuto speciale di seconda affiliazione con la quale, fino al momento dell'affiliazione diretta, possono partecipare alle varie fasi congressuali senza diritto di voto. Gli iscritti di seconda

Tavola 2. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil fra i lavoratori attivi¹

Anni	Cgil		Cisl		Uil		Totale	
	valore assoluto	variazione %	valore assoluto	variazione %	valore assoluto	variazione %	valore assoluto	variazione %
1980	3.495.537		2.611.710		1.268.823		7.376.070	
1981	3.398.404	-2,78	2.479.342	-5,07	1.269.763	0,07	7.147.509	-3,10
1982	3.277.981	-3,54	2.406.378	-2,94	1.255.065	-1,16	6.939.424	-2,91
1983	3.145.820	-4,03	2.356.922	-2,06	1.232.669	-1,78	6.735.411	-2,94
1984	3.042.423	-3,29	2.414.304	2,43	1.212.129	-1,67	6.668.856	-0,99
1985	2.951.342	-2,99	2.204.060	-8,71	1.159.519	-4,34	6.314.921	-5,31
1986	2.837.975	-3,84	2.124.542	-3,61	1.144.895	-1,26	6.107.412	-3,29
1987	2.782.119	-1,97	2.114.899	-0,45	1.163.475	1,62	6.060.493	-0,77
1988	2.747.013	-1,26	2.192.865	3,69	1.194.298	2,65	6.134.176	1,22
1989	2.732.191	-0,54	2.162.508	-1,38	1.199.111	0,40	6.093.810	-0,66
1990	2.739.700	0,27	2.191.977	1,36	1.217.682	1,55	6.149.359	0,91
1991	2.720.276	-0,71	2.242.965	2,33	1.231.720	1,15	6.194.961	0,74
1992	2.655.041	-2,40	2.277.178	1,53	1.251.202	1,58	6.183.421	-0,19
1993	2.540.437	-4,32	2.164.001	-4,97	1.218.106	-2,65	5.922.544	-4,22
1980-93	-995.100	-27,32	-447.709	-17,14	-50.717	-4,00	-1.453.526	-19,71

¹ Tra gli attivi Uil del 1993 non sono stati considerati i lavoratori di cui alla nota 1 della tavola 11bis.

Tavola 3. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil fra i lavoratori dipendenti¹

Anni	Cgil		Cisl		Uil		Totale		Tasso sindac. ²	
	valore assoluto	variazione %	valore assoluto	variazione %	valore assoluto	variazione %	valore assoluto	variazione %	A	B ³
1980	3.484.004		2.507.641		1.145.910		7.137.555		49,00	48,60
1981	3.387.040	-2,80	2.371.471	-5,40	1.142.756	-0,30	6.901.267	-3,30	47,60	47,00
1982	3.266.816	-3,50	2.286.728	-3,60	1.134.376	-0,70	6.687.920	-3,10	46,20	45,60
1983	3.134.011	-4,10	2.224.112	-2,70	1.121.054	-1,20	6.479.177	-3,10	45,20	44,50
1984	3.030.323	-3,30	2.261.668	1,70	1.114.040	-0,60	6.405.940	-1,10	44,90	44,30
1985	2.939.370	-3,00	2.055.663	-9,10	1.064.110	-4,50	6.059.143	-5,40	42,00	41,40
1986	2.825.273	-3,90	1.967.105	-4,30	1.046.086	-1,70	5.838.464	-3,60	40,30	39,70
1987	2.768.384	-2,00	1.951.994	-0,80	1.069.024	2,20	5.789.402	-0,80	39,90	39,40
1988	2.733.017	-1,30	2.018.463	3,40	1.099.727	2,90	5.851.207	1,10	40,00	39,10
1989	2.717.567	-0,60	1.993.706	-1,20	1.104.166	0,40	5.815.439	-0,60	39,50	38,90
1990	2.724.802	0,30	2.023.802	1,50	1.123.787	1,80	5.872.391	1,00	39,20	38,60
1991	2.706.214	-0,70	2.070.880	2,30	1.136.175	1,10	5.913.269	0,70	39,10	38,20
1992	2.641.782	-2,38	2.107.060	1,75	1.157.250	1,85	5.906.092	-0,12	39,14	38,39
1993	2.528.565	-4,29	2.007.015	-4,75	1.125.376	-2,75	5.660.956	-4,15	38,52	38,69
1980-93	-955.439	-27,42	-500.626	-19,96	-20.534	-1,79	-1.476.599	-20,69		

¹ Tra i dipendenti Uil del 1993 non sono stati considerati i lavoratori di cui alla nota 1 della tavola 11bis.

² Il tasso di sindacalizzazione è calcolato ricorrendo alle seguenti fonti per la determinazione degli occupati alle dipendenze: Istat, *Rilevazione delle forze di lavoro, Media 1992 e Relazione generale sulla situazione economica del paese 1994* (bozza) per la colonna B e i dati della contabilità nazionale (edizione 1994) per la colonna A. Dalla base occupazionale derivata dalla contabilità nazionale sono stati depurati i non sindacalizzabili (militari, magistrati, ecc.).

³ Il tasso di sindacalizzazione del 1993 non è confrontabile con quelli precedenti in quanto a partire dal 1993 i dati dell'indagine trimestrale delle forze di lavoro sono stati elaborati introducendo innovazioni che non consentono di effettuare confronti omogenei.

Tavola 4. Quota sul totale di alcune categorie di iscritti a Cgil, Cisl e Uil, 1980-1992

Categoria iscritti	Cgil		Cisl		Uil		Totale	
	1980	1992	1980	1992	1980	1992	1980	1992
Attivi	76,0	50,75	85,4	59,97	94,2	79,60	81,9	58,33
Dipendenti	75,8	50,50	82,0	55,49	85,1	73,62	79,3	55,72
Pensionati	24,0	48,67	14,6	38,61	5,8	20,40	18,1	40,87

Tavola 4bis. Quota sul totale di alcune categorie di iscritti a Cgil, Cisl e Uil, 1980-1993

Categoria iscritti	Cgil		Cisl		Uil		Totale	
	1980	1993	1980	1993	1980	1993 ¹	1980	1993
Attivi	76,0	48,51	85,4	57,41	94,2	76,96	81,9	55,90
Dipendenti	75,8	48,29	82,0	53,25	85,1	70,85	79,3	53,43
Pensionati	24,0	50,92	14,6	40,91	5,8	22,49	18,1	43,10

¹ Tra gli attivi e dipendenti Uil del 1993 non sono stati considerati i lavoratori di cui alla nota 1 della tavola 11bis.

Tavola 5. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil per settori nel 1992

Settori	Cgil		Cisl		Uil		Totale		Tasso ²
	valore assoluto	variazione %	valore assoluto	variazione %	valore assoluto	variazione %	valore assoluto	variazione %	
Agricoltura ¹	327.314	-2,71	267.772	3,23	134.001	6,81	729.087	1,08	87,60
Industria	1.285.225	-2,89	727.093	0,32	410.873	0,82	2.423.191	-1,33	42,36
Servizi Dav	521.468	-1,10	481.723	3,25	274.322	1,50	1.277.513	1,06	23,19
Servizi Ndav	507.775	-2,16	630.472	1,67	338.054	1,54	1.476.301	0,28	48,73
Totale dipendenti	2.641.782	-2,38	2.107.060	1,75	1.157.250	1,85	5.906.092	-0,12	39,14
Totale indipendenti	13.259	-5,71	170.118	-1,14	93.952	-1,66	277.329	-1,54	
Pensionati	2.545.906	4,06	1.465.989	7,09	320.642	9,65	4.332.537	5,47	
Non occupati ³	30.378	-44,58	53.819	19,02			84.197	-15,83	
Totale generale	5.231.325	0,18	3.796.986	3,82	1.571.844	3,13	10.600.155	1,89	

¹ Per la Cgil si tratta di una stima non essendo disponibile il dato del settore agroindustria (Flai) distinto in agricoltura (ex Federbraccianti) e industria (ex Filziat).

² Il tasso di sindacalizzazione settoriale è basato sugli occupati dipendenti desunti da Istat, *Occupazione e redditi da lavoro dipendente anni 1980-93*, edizione 1994.

³ Comprende i disoccupati per la Cgil e disoccupati e giovani per la Cisl.

Tavola 5bis. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil per settori nel 1993

Settori	Cgil		Cisl		Uil		Totale		Tasso ²
	valore assoluto	variazione %	valore assoluto	variazione %	valore assoluto	variazione %	valore assoluto	variazione %	
Agricoltura ¹	316.800	-3,21	256.772	-4,11	135.679	1,25	709.251	-2,72	93,69
Industria	1.219.384	-5,12	685.581	-5,71	385.509	-6,17	2.290.474	-5,48	41,89
Servizi Dav	510.874	-2,03	461.085	-4,28	271.771	-0,93	1.243.730	-2,64	22,79
Servizi Ndav	481.507	-5,17	603.577	-4,27	332.417	-1,67	1.417.501	-3,98	47,01
Totale dipendenti	2.528.565	-4,29	2.007.015	-4,75	1.125.376	-2,75	5.660.956	-4,15	38,52
Totale indipendenti	11.872	-10,46	156.986	-7,72	92.730	-1,30	261.588	-5,67	
Pensionati	2.666.463	4,74	1.542.086	5,19	357.313	11,44	4.565.862	5,39	
Non occupati ³	29.671	-2,33	63.155	17,35	13.028		105.854	25,72	
Totale generale	5.236.571	0,10	3.769.242	-0,73	1.588.447	1,05	10.594.260	-0,06	

¹ Per la Cgil si tratta di una stima non essendo disponibile il dato del settore agroindustria (Flai) distinto in agricoltura (ex Federbraccianti) e industria (ex Filziat).

² Il tasso di sindacalizzazione settoriale è basato sugli occupati dipendenti desunti da Istat, *Occupazione e redditi da lavoro dipendente anni 1980-93*, edizione 1994.

³ Comprende i disoccupati per la Cgil e disoccupati e giovani per la Cisl e, per la Uil, i lavoratori di cui alla nota 1 della tavola 11bis.

affiliazione, per tutta la durata del rapporto speciale di affiliazione, non sottoscrivono le deleghe intestate alle categorie della Uil e pagano direttamente la tessera nella misura concordata per ciascuna situazione. Per completezza di informazione va aggiunto che questi iscritti, di cui non abbiamo tenuto conto in questo scritto,

rispettando i criteri seguiti nella stesura dei precedenti rapporti, ammontavano, nel 1992, a 137.658 unità e, nel 1993, a 139.079 unità.

Il secondo avvenimento, che ha caratterizzato il 1993, è dato dal fatto che nella Cgil i pensionati (2.666.463 unità) hanno superato per la prima volta il numero dei tesserati tra i lavoratori attivi

Tavola 6. Composizione settoriale iscritti dipendenti 1992

Settori	Cgil %	Cisl %	Uil %	Totale %	Occupati dipendenti ¹ %
Agricoltura	12,39	12,71	11,58	12,34	5,51
Industria	48,65	34,51	35,51	41,03	37,90
Servizi Dav	19,74	22,86	23,70	21,63	36,49
Servizi Ndav	19,22	29,92	29,21	25,00	20,07

¹ La fonte per gli occupati dipendenti è Istat, *Occupazione e redditi da lavoro dipendente anni 1980-93*, edizione 1994. Il dato dei servizi non destinabili alla vendita è depurato dalle categorie di lavoratori non sindacalizzabili (ciò si riflette anche sul totale degli occupati dipendenti).

Tavola 6bis. Composizione settoriale iscritti dipendenti 1993

Settori	Cgil %	Cisl %	Uil %	Totale %	Occupati dipendenti ¹ %
Agricoltura	12,53	12,79	12,06	12,53	5,15
Industria	48,23	34,17	34,25	40,46	37,19
Servizi Dav	20,20	22,97	24,15	21,97	37,13
Servizi Ndav	19,04	30,07	29,54	25,04	20,51

¹ La fonte per gli occupati dipendenti è Istat, *Occupazione e redditi da lavoro dipendente anni 1980-93*, edizione 1994. Il dato dei servizi non destinabili alla vendita è depurato dalle categorie di lavoratori non sindacalizzabili (ciò si riflette anche sul totale degli occupati dipendenti).

(2.540.437). Allo Spi (la federazione dei pensionati della Cgil) aderisce il 50,92% del totale degli iscritti alla Cgil (5.236.571 unità). A meno di un'improbabile inversione di tendenza dei trend della sindacalizzazione tra i lavoratori attivi, tale processo pare destinato ad accentuarsi.

Questo vale anche per Cisl e Uil dove i pensionati continuano a crescere anche se, almeno in valore assoluto, in misura inferiore rispetto a quanto si verifica nella Cgil. Nel 1993 i pensionati Cisl erano 1.542.086, cioè il 40,91% del totale degli iscritti (3.769.242). Nella Uil i pensionati erano 357.313, pari al 22,49% degli iscritti complessivi (1.588.447).

Secondo alcuni studiosi e commentatori politici la forza e l'influenza organizzativa della componente pensionati aiuterebbero a spiegare molti aspetti della politica delle confederazioni sindacali. Si tratta di un tema che non è oggetto di

questo contributo e che quindi non verrà approfondito. Vale solo la pena precisare che, malgrado il boom dei pensionati – i quali, nel biennio in esame, sono cresciuti di 457.914 unità (+11,14%) – la maggioranza degli aderenti a Cgil, Cisl e Uil è costituita da lavoratori.

Nel 1993, su un totale complessivo di 10.594.260 iscritti a Cgil, Cisl e Uil, 4.565.862 (pari al 43,10%) sono pensionati. Anche nel 1994, a meno di un crollo delle adesioni tra gli attivi, i pensionati dovrebbero restare sotto la quota del 50%. Il sorpasso, se così si può dire, potrebbe avvenire, fermi restando gli attuali meccanismi istituzionali per l'adesione dei pensionati, non prima del 1996-97.

3. Nel corso degli anni Ottanta i modi della partecipazione sindacale dei lavoratori hanno subito profonde modifiche. Contrariamente al decennio precedente, che aveva fatto registrare una grande crescita della sindacalizzazione, si è fatto strada un comportamento che è stato definito di «partecipazione senza adesione». Queste modifiche hanno reso meno affidabili che non in passato le misurazioni della rappresentatività desunte dal numero degli iscritti e dal tasso di sindacalizzazione.

Anche se numero degli iscritti e tasso di sindacalizzazione continuano a rappresentare indicatori importanti per misurare la capacità di rappresentanza di un'organizzazione sindacale, gli studiosi più attenti alle problematiche della sindacalizzazione stanno individuando nuovi indicatori. Tra questi l'«indice di equilibrio della rappresentanza», un parametro su cui ha lavorato il sociologo Patrizio Di Nicola¹ e che in parte era stato adombrato nei precedenti rapporti Cesos facendo riferimento alla asimmetria della composizione interna di Cgil, Cisl e Uil rispetto alla struttura del mercato del lavoro.

Oltre che ai tassi di sindacalizzazione, in questo paragrafo dedicheremo un po' di attenzione anche a questo nuovo indicatore. Per quanto riguarda il tasso di sindacalizzazione misurato sulla base delle rilevazioni trimestrali dell'Istat, va detto in premessa che non procederemo oltre nell'analisi in quanto, come è indicato nella tavola 3, il tasso del 1993 non è confrontabile con quelli degli anni precedenti. Se questo fosse possibile avremmo, infatti, che nel 1993 il tasso di sindacalizzazione sarebbe addirittura aumentato rispetto all'anno precedente. In realtà, come indicato nella colonna *a* della stessa tavola, il tasso di sindacalizzazio-

Tavola 7. Composizione settoriale degli iscritti a Cgil, Cisl e Uil nel 1992

Settore	Cgil		Cisl		Uil		Totale	
	1980	1992	1980	1992	1980	1992	1980	1992
Agricoltura	12,0	6,26	13,1	7,05	9,7	8,53	12,0	6,88
Industria	40,2	24,57	33,5	19,15	36,1	26,14	37,3	22,86
Servizi Dav	12,1	9,97	15,4	12,69	19,2	17,45	14,3	12,05
Servizi Ndav	11,4	9,71	20,0	16,60	20,1	21,51	15,6	13,93
Totale dipendenti	75,7	50,50	82,0	55,49	85,1	73,62	79,3	55,72
Totale indipendenti	0,3	0,25	3,4	4,48	9,1	5,98	2,5	2,62
Pensionati	24,0	48,67	14,6	38,61	5,8	20,40	18,2	40,87
Non occupati ¹		0,58		1,42				0,79
Totale generale	100,0	100,00	100,0	100,00	100,0	100,00	100,0	100,00

¹ Cfr. la nota 3 della tavola 5.

Tavola 7bis. Composizione settoriale degli iscritti a Cgil, Cisl e Uil nel 1993

Settore	Cgil		Cisl		Uil		Totale	
	1980	1993	1980	1993	1980	1993	1980	1993
Agricoltura	12,0	6,05	13,1	6,81	9,7	8,54	12,0	6,69
Industria	40,2	23,29	33,5	18,19	36,1	24,27	37,3	21,62
Servizi Dav	12,1	9,76	15,4	12,23	19,2	17,11	14,3	11,74
Servizi Ndav	11,4	9,20	20,0	16,01	20,1	20,93	15,6	13,38
Totale dipendenti	75,7	48,29	82,0	53,25	85,1	70,85	79,3	53,43
Totale indipendenti	0,3	0,23	3,4	4,16	9,1	5,84	2,5	2,47
Pensionati	24,0	50,92	14,6	40,91	5,8	22,49	18,2	43,1
Non occupati ¹		0,57		1,68		0,82		1,00
Totale generale	100,0	100,00	100,0	100,00	100,0	100,00	100,0	100,00

¹ Cfr. la nota 3 della tavola 5bis.

ne, dopo una lieve crescita nel 1992, è sceso (per la prima volta se misurato prendendo a riferimento per la determinazione degli occupati alle dipendenze i dati della contabilità nazionale) sotto «quota 38», con un calo di oltre mezzo punto. Evento, questo, che non si verificava dal 1987. Mentre nel 1992 l'aumento del tasso di sindacalizzazione era dovuto solo al positivo risultato nell'industria, il calo del 1993 è frutto di un aumento di oltre sei punti (dall'87,60 al 93,69) nell'agricoltura e di un calo di 0,47 punti (pari a -1,10% rispetto all'anno precedente) nell'industria, di 0,40 (-1,72%) nei servizi destinabili alla vendita e di 1,72 (-3,52%) nei servizi non destinabili alla vendita. È quindi nel pubblico impiego che si sono concentrate le maggiori perdite di rappresentatività. Quali le ragioni? Non è questa la sede per ri-

spondere in modo compiuto alla domanda. Hanno probabilmente influito su questo fenomeno il blocco dei rinnovi contrattuali e la difficoltà con cui i lavoratori hanno vissuto la vicenda della cosiddetta privatizzazione del rapporto di lavoro. Questo vale soprattutto per Cgil e Cisl che contribuiscono al calo del tasso di sindacalizzazione rispettivamente con 0,79 e 0,80 punti contro 0,13 della Uil che pare essere riuscita, più delle altre due organizzazioni, a contenere le perdite anche negli altri settori. Infatti mentre la Cgil scende, nell'industria, da un tasso del 22,47 nel 1992 ad un tasso del 22,30 nel 1993 e, nei servizi destinabili alla vendita (dav), da 9,46 a 9,36 e la Cisl da 12,71 (nel 1992) a 12,54 (nel 1993) nell'industria e da 8,74 a 8,46 nei servizi dav, la Uil passa, nell'industria da 7,18 a 7,05 mentre nei

Tavola 8. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil per aree territoriali nel 1992 (solo dipendenti)¹

Aree territoriali	Cgil		Cisl		Uil		Totale		Tasso ²
	valore assoluto	variazione %	valore assoluto	variazione %	valore assoluto	variazione %	valore assoluto	variazione %	
Nord-ovest	728.040	-3,20	544.063	0,04	285.942	0,82	1.558.045	-1,36	33,62
Nord-est	611.746	-2,43	410.064	0,87	193.554	2,08	1.215.364	-0,63	38,95
Centro	548.650	-2,53	363.917	3,33	220.221	1,06	1.132.788	-0,02	36,80
Sud-isole	753.346	-1,43	789.016	2,70	457.533	2,81	1.999.895	1,13	43,96
Totale dipendenti	2.641.782	-2,38	2.107.060	1,75	1.157.250	1,85	5.906.092	-0,12	38,39

¹ Nord-ovest: Val d'Aosta, Piemonte, Lombardia, Liguria. Nord-est: Trentino-Alto Adige, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna. Centro: Toscana, Umbria, Marche, Lazio. Sud-isole: le restanti regioni.

² Il tasso di sindacalizzazione è calcolato utilizzando i dati degli occupati dipendenti desunto da Istat, *Rilevazione delle forze di lavoro*, media 1992.

Tavola 8bis. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil per aree territoriali nel 1993 (solo dipendenti)¹

Aree territoriali	Cgil		Cisl		Uil		Totale		Tasso ²
	valore assoluto	variazione %	valore assoluto	variazione %	valore assoluto	variazione %	valore assoluto	variazione %	
Nord-ovest	687.731	-5,54	514.223	-5,48	277.759	-2,86	1.479.713	-5,03	33,19
Nord-est	590.847	-3,42	394.526	-3,79	187.802	-2,97	1.173.175	-3,47	38,91
Centro	525.434	-4,23	354.010	-2,72	217.510	-1,23	1.096.954	-3,16	37,27
Sud-isole	724.553	-3,82	744.256	-5,67	455.333	-0,48	1.924.142	-3,79	45,62
Totale dipendenti ³	2.528.565	-4,29	2.007.015	-4,75	1.125.376	-2,75	5.660.956	-4,15	38,69

¹ Nord-ovest: Val d'Aosta, Piemonte, Lombardia, Liguria. Nord-est: Trentino-Alto Adige, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna. Centro: Toscana, Umbria, Marche, Lazio. Sud-isole: le restanti regioni.

² Il tasso di sindacalizzazione è calcolato utilizzando i dati degli occupati dipendenti desunto dalla *Relazione generale sulla situazione del paese*, 1994 (bozza).

³ Nei totali nazionali dipendenti Uil del 1993 non sono stati considerati i lavoratori di cui alla nota 1 della tavola 11bis. Tali lavoratori, per i quali non è disponibile la disaggregazione territoriale, sono invece compresi nelle aree territoriali.

servizi dav mantiene inalterato il suo tasso di sindacalizzazione (4,98).

Il miglior stato di salute della Uil rispetto a Cgil e Cisl emerge anche utilizzando, in forma semplificata rispetto alle elaborazioni di Di Nicola, l'indice di equilibrio della rappresentanza. Tale indice misura, nella sostanza, il totale degli scarti esistenti tra la composizione percentuale inter-settoriale (agricoltura, industria ed altre attività utilizzando i dati delle rilevazioni trimestrali Istat; agricoltura, industria, servizi dav e servizi ndav utilizzando i dati della contabilità nazionale) dell'occupazione dipendente e la distribuzione degli iscritti al sindacato provenienti dai medesimi segmenti occupazionali.

Riportiamo di seguito i dati (arrotondati) della composizione settoriale dell'occupazione (secondo le rilevazioni trimestrali Istat) e degli iscritti dipendenti nel 1993 e lo scarto tra le due serie.

do le rilevazioni trimestrali Istat) e degli iscritti dipendenti nel 1993 e lo scarto tra le due serie.

	Agricoltura	Industria	Altre attività	Totale
a. occupati dipendenti	4	38	58	100
b. tesserati Cgil	13	48	39	100
c. tesserati Cisl	13	34	53	100
d. tesserati Uil	12	34	54	100
scarto tra a. e b.	9	10	19	38
scarto tra a. e c.	9	4	5	18
scarto tra a. e d.	8	4	4	16

Come si vede, la Uil è l'organizzazione in cui la distribuzione degli iscritti dipendenti si avvicina

Tavola 9. Incidenza delle aree territoriali sugli iscritti (solo dipendenti), 1980-1992

Aree territoriali	Cgil		Cisl		Uil		Totale	
	1980	1992	1980	1992	1980	1992	1980	1992
Nord-ovest	30,2	27,56	29,1	25,82	27,6	24,71	29,4	26,38
Nord-est	23,0	23,16	19,4	19,46	18,6	16,73	21,0	20,58
Centro	21,0	20,77	16,2	17,27	17,8	19,03	18,8	19,18
Sud-isole	25,8	28,51	35,3	37,45	36,0	39,53	30,8	33,86

Tavola 9bis. Incidenza delle aree territoriali sugli iscritti (solo dipendenti), 1980-1993

Aree territoriali	Cgil		Cisl		Uil ¹		Totale ¹	
	1980	1993	1980	1993	1980	1993	1980	1993
Nord-ovest	30,2	27,20	29,1	25,62	27,6	24,40	29,4	26,08
Nord-est	23,0	23,37	19,4	19,66	18,6	16,50	21,0	20,68
Centro	21,0	20,78	16,2	17,64	17,8	19,11	18,8	19,33
Sud-isole	25,8	28,65	35,3	37,08	36,0	39,99	30,8	33,91

¹ I valori della Uil e quelli totali sono stati calcolati considerando i lavoratori di cui alla nota 1 della tavola 11 bis.

di più (o, se si preferisce, si discosta di meno) a quella dell'occupazione dipendente. In cui in sostanza si realizza una maggiore coerenza delle adesioni rispetto alla distribuzione settoriale dell'occupazione. La Cgil, al contrario, è l'organizzazione che presenta un maggior disequilibrio nella struttura delle adesioni: forte presenza nell'industria e debole nelle altre attività.

Questo indicatore ha naturalmente dei limiti. Un sindacato con poche decine di migliaia di iscritti, coincidenti però nella loro composizione con i dati occupazionali, avrebbe un indice di equilibrio della rappresentanza migliore di quello della Uil che è la più piccola (quanto a numero di iscritti) delle organizzazioni sindacali confederali. Per rendere più raffinati questi indicatori stanno lavorando, purtroppo individualmente, alcuni studiosi tentando di individuare nuovi meccanismi in grado di misurare la capacità del sindacato di rappresentare il mondo del lavoro. Capacità che oltre all'aspetto quantitativo tipico delle analisi sulla sindacalizzazione, deve tener conto anche della qualità dell'organizzazione della rappresentanza. Sarebbe quanto meno auspicabile che esperti e centri di ricerca collaborassero nel trovare sistemi di misurazione sempre più attendibili. Ancora più interessante appare il quadro offerto dalla distribuzione degli iscritti dipendenti confrontata con quella degli occupati alle dipendenze desunti dai dati della contabilità nazionale.

	Agricoltura	Industria	Servizi dav	Servizi ndav	Totale
a. occupati dipendenti	5	37	37	21	100
b. tesserati Cgil	13	48	20	19	100
c. tesserati Cisl	13	34	24	30	100
d. tesserati Uil	12	34	24	30	100
scarto tra a. e b.	8	11	17	2	38
scarto tra a. e c.	8	3	14	9	34
scarto tra a. e d.	7	3	13	9	32

Risulta evidente, al pari di quanto si è verificato in precedenza, come Cgil, Cisl e Uil siano sovrarappresentate nell'agricoltura dove, come abbiamo visto, il tasso di sindacalizzazione ha superato il 93%, e sottorappresentate nei servizi destinabili alla vendita, vero e proprio punto di debolezza del sindacalismo confederale. La Cgil, da parte sua – e questo può contribuire a spiegare, almeno in parte, certe logiche di rappresentanza – ha un peso più che proporzionale, rispetto alla distribuzione dell'occupazione dipendente, nell'industria, mentre Cisl e Uil lo hanno nel pubblico impiego.

4. Nei precedenti rapporti è stato messo in evidenza il processo di meridionalizzazione della membership di Cgil, Cisl e Uil. Tale processo, soprattutto per quanto riguarda il lavoro dipen-

Tavola 10. Contributo alla sindacalizzazione di ciascuna confederazione per area territoriale (dati 1992 solo dipendenti)

Area territoriale	Cgil		Cisl		Uil	
	1980	1992	1980	1992	1980	1992
Nord-ovest	50,2	46,73	34,7	34,92	15,1	18,35
Nord-est	53,4	50,33	32,4	33,74	14,2	15,93
Centro	54,5	48,43	30,3	32,13	15,2	19,44
Sud-isole	40,9	37,67	40,3	39,45	18,7	22,88
Totale dipendenti	48,8	44,73	35,1	35,68	16,1	19,59
Totale iscritti	51,1	49,35	34,0	35,82	14,9	14,83

Tavola 10bis. Contributo alla sindacalizzazione di ciascuna confederazione per area territoriale (dati 1993 solo dipendenti)

Area territoriale	Cgil		Cisl		Uil	
	1980	1993	1980	1993	1980	1993
Nord-ovest	50,2	46,48	34,7	34,75	15,1	18,77
Nord-est	53,4	50,36	32,4	33,63	14,2	16,01
Centro	54,5	47,90	30,3	32,27	15,2	19,83
Sud-isole	40,9	37,66	40,3	38,68	18,7	23,66
Totale dipendenti ¹	48,8	44,67	35,1	35,45	16,1	19,88
Totale iscritti	51,1	49,43	34,0	35,58	14,9	14,99

¹ Cfr. la nota 3 della tavola 8 bis.

dente, si è ancora più accentuato. Infatti mentre nel 1993 il 28,82% degli occupati alle dipendenze era concentrato nell'area meridionale, la corrispondente quota di iscritti a Cgil, Cisl e Uil era pari al 33,91%. Nel 1992 questa quota era del 33,86% contro il 29,57% dell'occupazione dipendente. Alla crescente sovrarappresentazione dell'area meridionale fa da contrappeso la sottorappresentazione delle regioni del nord-ovest. Qui infatti, a fronte di una quota del 30,46% di occupati dipendenti nel 1993 (erano il 30,12% nel 1992) abbiamo una quota di sindacalizzati del 26,08% (26,38% nel 1992). L'allargamento della forbice tra nord-ovest e sud del paese è anche il prodotto della maggiore capacità di penetrazione che il sindacato confederale mostra di saper esprimere nei confronti dei lavoratori dipendenti delle regioni meridionali. In quest'area infatti

il tasso di sindacalizzazione nel 1993 è del 45,62% contro il 33,19% del nord-ovest, il 38,91 del nord-est ed il 37,27 del centro. Per i motivi che abbiamo già indicato, i tassi di sindacalizzazione del 1993 non sono comparabili con quelli degli anni precedenti. Ciononostante è difficile trovare nel passato uno scarto così rilevante tra tassi di sindacalizzazione del meridione e delle altre aree del paese.

L'analisi dei tassi di sindacalizzazione per regione – che sono stati calcolati, come quelli precedenti, utilizzando i dati degli occupati dipendenti desunti dalle rilevazioni trimestrali delle forze di lavoro dell'Istat – offre ulteriore conferma a quanto sinora descritto.

Le regioni in cui il tasso di sindacalizzazione confederale è più elevato sono, nell'ordine: Basilicata, dove risultano iscritti a Cgil, Cisl o Uil 61,18 lavoratori su 100, Calabria (60,44) e Sicilia (46,78). È nelle stesse regioni, anche se in un ordine parzialmente diverso (Calabria 23,38, Basilicata 21,41 e Sicilia 18,75) che la Cisl vanta i più alti tassi di sindacalizzazione. La Cgil invece registra i tassi più elevati in Emilia Romagna (29,69), Basilicata (28,40) e Toscana (23,47). Da parte sua la Uil ottiene le migliori performance in Calabria (15,88), Puglia (11,39) e Basilicata (11,37). Trentino Alto Adige (31,68), Lombardia (32,08) e Piemonte (32,56) sono invece le regioni in cui Cgil, Cisl e Uil complessivamente considerate hanno i tassi di sindacalizzazione meno elevati.

Nella Cisl i tassi più bassi si riscontrano in Emilia Romagna (9,68), Piemonte (10,14) e Toscana (10,31). Nella Cgil in Alto Adige (10,40), Veneto (13,01) e Molise (13,07). Nella Uil in Trentino Alto Adige (4,04), Valle d'Aosta (4,42) e Lombardia (4,88).

Ad un tasso di sindacalizzazione più elevato corrisponde, per le diverse sigle sindacali nella stessa regione, un più elevato numero di lavoratori dipendenti iscritti. In nessuna regione la Uil ha più associati di Cgil o Cisl.

Per quanto riguarda il rapporto tra queste due ultime organizzazioni la Cgil, considerando tutte le categorie di iscritti, supera la Cisl in tutte le regioni tranne che nel Veneto. Prendendo invece a riferimento i soli lavoratori dipendenti la Cgil prevale in Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Lombardia, Trentino, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Umbria, Lazio, Basilicata e Sardegna mentre è seconda alla Cisl in Friuli Venezia Giulia, Alto Adige, Veneto, Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Calabria e Sicilia.

Tavola 11. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil per categoria nell'anno 1992

Cgil		Cisl		Uil	
categoria	iscritti	categoria	iscritti	categoria	iscritti
Filcea	151.606	Fat	48.936	Uilias	20.655
Fillea	346.606	Flerica	95.988	Uilpem	12.049
Fiom	422.229	Flaei	42.693	Feneal	122.859
Filtea	159.617	Filca	207.544	Uilm	113.678
Filis	59.912	Fim	203.613	Uilsic	22.421
Filcams	213.362	Fis	37.939	Uilta	45.594
Sinagi	11.791	Filta	90.920	Uisba	134.001
Filt	177.721	Fisba	267.772	Uimec	43.586
Fnle	57.229	Ugc	155.747	Statali	43.560
Filpt	46.803	Ffp	257.849	Enti locali	101.378
Fp	383.910	Fpt	148.616	Uildep	18.793
Snr	3.786	Fisos	156.920	Uilcid	51.730
Fisac	71.547	Fsur	207.486	Uilsp	21.887
Sna	512	Vvff	8.217	File	5.945
Snav	956	Fit	138.533	Uilem	772
Flai	415.340	Fisascat	116.807	Org. cost.	489
Snu	12.637	Clacs	14.371	Sanità	106.348
Sns	107.442	Fiba	77.522	Scuola	59.410
Miste	12.035	Fnp	1.465.989	Ricerca	7.304
Spi	2.545.906	Frontalieri	245	Trasporti	112.220
Disoccupati	30.378	Giovani	27.242	Uiltucs	70.947
		Disoccupati	26.577	Uib	32.591
				Uilass	4.809
				Uilp	320.642
				Varie	50.366
				Uilpost	32.940
				Uilte	14.870
Totale	5.231.325		3.796.986		1.571.844

5. Solo i dati definitivi del tesseramento 1994 ci diranno se il 1993, anziché un incidente di percorso, ha rappresentato un anno di svolta nelle tendenze della sindacalizzazione confederale. Nel 1994 infatti la competizione per l'acquisizione di nuovi aderenti dovrebbe essersi fatta più serrata, anche in relazione al riemergere sulla scena politica e sociale delle organizzazioni sindacali autonome e della Cisl che hanno ottenuto, dopo le elezioni politiche del marzo 1994, una legittimazione ed un riconoscimento fino a ieri impensabili. Sta di fatto che la crisi fiscale da un lato (conseguente alla perdita di iscritti tra i lavoratori che versano contributi più alti) e l'esigenza di rispondere alla minaccia dei sindacati

autonomi dall'altro, insieme alla sfavorevole congiuntura occupazionale, dovrebbero aver indotto il sindacato confederale a rendere meno episodica, pena un inesorabile declino, l'attenzione per le politiche di reclutamento degli iscritti. Politiche che sovente si limitano a tamponare i processi di mobilità in uscita degli associati che, in non pochi casi, sono intensissimi. Tutto ciò richiede investimenti, di natura politica e organizzativa, che i sindacati confederali non sempre sono disponibili a realizzare. La scarsità di risorse, ad esempio, non incentiva ad investire in settori (piccole aziende, terziario privato, artigianato e così via) in cui i costi della sindacalizzazione rischiano di essere più elevati dei benefici

Tavola 11bis. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil per categoria nell'anno 1993

Cgil		Cisl		Uil	
categoria	iscritti	categoria	iscritti	categoria	iscritti
Filcea	141.865	Fat	44.832	Uilias	20.178
Fillea	330.480	Flerica	89.546	Uilpem	11.866
Fiom	393.872	Flaei	41.625	Feneal ¹	122.856
Filtea	154.617	Filca	200.575	Uilm	107.155
Filis	57.705	Fim	187.863	Uilsic	21.335
Filcams	215.423	Fis	36.347	Uilta	42.909
Sinagi	10.862	Filta	84.793	Uisba	135.679
Filt	167.313	Fisba	256.772	Uimec	41.701
Fnle	55.266	Ugc	142.851	Statali	43.570
Filpt	43.877	Fils	56.517	Enti locali	97.822
Fp	364.769	Filsel	159.087	Uildep	18.789
Snr	3.351	Federpubblici	25.205	Uilcid	50.351
Fisac	71.199	Fpt	134.760	Uilsp	21.887
Sna	395	Fisos	153.544	File	5.902
Snav	615	Fsur	201.098	Uilem	672
Flai	402.379	Vvff	8.126	Org. cost.	457
Snu	11.982	Fit	132.310	Sanità	104.311
Sns	101.405	Fisascat	114.614	Scuola	59.350
Miste	13.062	Clacs	14.135	Ricerca	7.446
Spi	2.666.463	Fiba	78.862	Trasporti	112.150
Disoccupati	29.671	Fnp	1.542.086	Uiltucs	70.090
		Frontalieri	539	Uib	32.775
		Giovani	30.467	Uilass	4.723
		Disoccupati	32.688	Uilp	357.313
				Varie	51.029
				Uilpost	31.387
				Uilte	14.744
Totale	5.236.571		3.769.242		1.588.447

¹ Tra gli iscritti della Feneal ci sono 13.028 lavoratori che non sono in produzione e hanno mantenuto l'iscrizione diretta a quota ridotta.

(quanto cioè i sindacati ricavano dal gettito dei contributi sindacali pagati dai lavoratori iscritti). D'altra parte oltre una certa soglia, si veda il caso dell'agricoltura in cui il tasso di sindacalizzazione si approssima al 100% (anzi lo supera se si considerano anche gli iscritti ai sindacati non confederali), l'investimento non può essere remunerativo. Occorrerebbe anche, per aggredire gli spazi di proselitismo esistenti, possedere una strumentazione di cui il sindacato confederale non è ancora riuscito a dotarsi. In molti casi anche gli iscritti, come i non iscritti, sono masse senza volto. Le organizzazioni sindacali non sono in grado, sal-

vo poche eccezioni, di ricostruire elementi di conoscenza sulla composizione e sulle caratteristiche dei propri associati (età, livello di istruzione, qualifica, dimensione d'impresa, eccetera) per impostare piani finalizzati di sindacalizzazione. Il sindacato italiano, ad esempio, è uno dei pochi in cui non è dato conoscere, anche in questo caso salvo pochissime eccezioni, il numero di iscritti secondo il sesso. Ma se oltre alle strategie per il proselitismo non mutano le politiche di rappresentanza, è molto probabile che non sarà possibile invertire la tendenza alla diminuzione dei tassi di sindacalizza-

Tavola 12. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil per regione nell'anno 1992

Regione	Categoria	Cgil	Cisl	Uil ¹	Totale ¹
Piemonte	dipendenti	186.075	132.046	101.601	419.722
	indipendenti	567	2.127	1.363	4.057
	non occupati	1.314	1.956		3.270
	pensionati	156.800	107.569	27.380	291.749
	Totale regione	344.756	243.698	130.344	718.798
Val d'Aosta	dipendenti	5.383	4.614	1.559	11.556
	indipendenti	45	14		59
	non occupati	54			54
	pensionati	3.571	3.397	162	7.130
	Totale regione	9.053	8.025	1.721	18.799
Liguria	dipendenti	83.170	57.784	42.353	183.307
	indipendenti	1.150	391	579	2.120
	non occupati	1.884	778		2.662
	pensionati	85.977	30.762	7.958	124.697
	Totale regione	172.181	89.715	50.890	312.786
Lombardia	dipendenti	453.412	349.619	140.429	943.460
	indipendenti	1.718	3.066	103	4.887
	non occupati	598	2.713		3.311
	pensionati	344.640	251.749	25.259	621.648
	Totale regione	800.368	607.147	165.791	1.573.306
Friuli	dipendenti	52.782	56.234	23.277	132.293
	indipendenti	165	82	100	347
	non occupati	250	313		563
	pensionati	62.566	43.414	5.967	111.947
	Totale regione	115.763	100.043	29.344	245.150
Alto Adige ²	dipendenti	14.303	15.752		30.055
	indipendenti		26		26
	non occupati	70	78		148
	pensionati	10.524	5.285		15.809
	Totale regione	24.897	21.141		46.038
Trentino ²	dipendenti	23.248	24.033	11.262	58.543
	indipendenti		209		209
	non occupati		503		503
	pensionati	10.000	8.503	2.235	20.738
	Totale regione	33.248	33.248	13.497	79.993
Veneto	dipendenti	168.126	199.352	72.582	440.060
	indipendenti	1.725	9.588	302	11.615
	non occupati	2.123	1.996		4.119
	pensionati	180.005	167.684	16.011	363.700
	Totale regione	351.979	378.620	88.895	819.494

(segue)

Tavola 12.

Regione	Categoria	Cgil	Cisl	Uil ¹	Totale ¹
Emilia Romagna	dipendenti	353.287	114.693	86.433	554.413
	indipendenti	1.320	12.037	13.389	26.746
	non occupati	6.183	7.375		13.558
	pensionati	462.303	112.095	42.072	616.470
	Totale regione	823.093	246.200	141.894	1.211.187
Toscana	dipendenti	234.092	101.107	50.111	385.220
	indipendenti	2.038	5.815	1.285	9.138
	non occupati	3.398	2.665		6.063
	pensionati	238.050	68.893	14.781	321.724
	Totale regione	477.578	178.390	66.177	722.145
Marche	dipendenti	61.724	48.913	27.277	137.914
	indipendenti	470	9.377	2.882	12.729
	non occupati	304	439		743
	pensionati	106.945	82.412	17.219	206.576
	Totale regione	169.443	141.141	47.378	357.962
Umbria	dipendenti	44.291	26.307	21.599	92.197
	indipendenti	430	2.907	871	4.208
	non occupati	65			65
	pensionati	55.650	30.098	9.714	95.462
	Totale regione	100.436	59.312	32.184	191.932
Lazio	dipendenti	208.543	187.680	121.234	517.457
	indipendenti	2.140	19.477	1.629	23.246
	non occupati	2.061	13.844		15.905
	pensionati	104.578	60.108	13.933	178.619
	Totale regione	317.322	281.109	136.796	735.227
Abruzzo	dipendenti	41.747	45.072	26.531	113.350
	indipendenti	246	5.752	1.854	7.852
	non occupati	498	1.157		1.655
	pensionati	47.825	40.020	7.344	95.189
	Totale regione	90.316	92.001	35.729	218.046
Molise	dipendenti	9.014	10.478	4.757	24.249
	indipendenti	25	3.569	365	3.959
	non occupati	14	143		157
	pensionati	12.000	10.593	3.965	26.558
	Totale regione	21.053	24.783	9.087	54.923
Campania	dipendenti	182.277	195.494	114.895	492.666
	indipendenti	226	10.650	1.747	12.623
	non occupati	956	950		1.906
	pensionati	140.808	72.399	14.647	227.854
	Totale regione	324.267	279.493	131.289	735.049

(segue)

Tavola 12.

Regione	Categoria	Cgil	Cisl	Uil ¹	Totale ¹
Puglia	dipendenti	146.524	157.412	98.550	402.486
	indipendenti	613	25.930	2.531	29.074
	non occupati	1.301	3.900		5.201
	pensionati	144.225	101.308	38.122	283.655
	Totale regione	292.663	288.550	139.203	720.416
Basilicata	dipendenti	36.625	28.118	13.936	78.679
	indipendenti	24	2.028	283	2.335
	non occupati	190	2.550		2.740
	pensionati	25.200	17.781	3.830	46.811
	Totale regione	62.039	50.477	18.049	130.565
Calabria	dipendenti	91.734	101.262	67.020	260.016
	indipendenti	135	23.683	7.628	31.446
	non occupati	350	1.178		1.528
	pensionati	73.170	58.029	20.787	151.986
	Totale regione	165.389	184.152	95.435	444.976
Sicilia	dipendenti	178.374	190.500	100.900	469.774
	indipendenti	222	30.030	4.250	34.502
	non occupati	8.165	9.878		18.043
	pensionati	206.257	144.348	42.512	393.117
	Totale regione	393.018	374.756	147.662	915.436
Sardegna	dipendenti	67.051	60.680	30.944	158.675
	indipendenti		3.360	2.425	5.785
	non occupati	600	1.403		2.003
	pensionati	74.812	49.542	6.744	131.098
	Totale regione	142.463	114.985	40.113	297.561
Totali nazionali	dipendenti	2.641.782	2.107.060	1.157.250	5.906.092
	indipendenti	13.259	170.118	43.586	226.963
	non occupati	30.378	53.819		84.197
	pensionati	2.545.906	1.465.989	320.642	4.332.537
	Totale	5.231.325	3.796.986	1.521.478	10.549.789

¹ Il totale nazionale della Uil risultante da questa tavola si differenzia dal dato effettivo non essendo disponibile la disaggregazione territoriale degli iscritti raccolti alla voce «varie».

² Per la Uil, a differenza di Cgil e Cisl, non è disponibile il dato degli iscritti distinto in Trentino ed Alto-Adige.

zione ed al restringimento della stessa rappresentanza.

Come più volte è stato sottolineato nelle precedenti edizioni di questo rapporto, il sindacalismo confederale non riesce a diffondere la sua presenza nel terziario privato, settore in cui vengono consolidandosi nuove figure professionali e nuove tipologie di rapporti di lavoro con bisogni, aspettative e una domanda di rappresentanza più difficile da soddisfare rispetto al passato.

Neanche è dato sapere se e che ruolo svolgerà, ai fini dell'allargamento o del restringimento della rappresentanza, il processo, tanto proclamato ma poco praticato, di unificazione delle tre confederazioni. Per ora il calo delle risorse derivante dalla diminuzione degli iscritti è stato fronteggiato con riaggiustamenti interni (riduzione degli apparati, chiusura e/o ridimensionamento e/o razionalizzazione di attività, soprattutto di natura editoriale e/o culturale e/o di ricerca e così via).

Tavola 12bis. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil per regione nell'anno 1993¹

Regione	Categoria	Cgil	Cisl	Uil ²	Totale
Piemonte	dipendenti	177.149	125.282	99.629	402.060
	indipendenti	589	2.232	1.313	4.134
	non occupati	2.092	1.939		4.031
	pensionati	169.780	113.505	30.409	313.694
	Totale regione	349.610	242.958	131.351	723.919
Val d'Aosta	dipendenti	5.392	4.395	1.504	11.291
	indipendenti	47	11		58
	non occupati	34			34
	pensionati	3.879	3.314	163	7.356
	Totale regione	9.352	7.720	1.667	18.739
Liguria	dipendenti	77.998	55.813	41.009	174.820
	indipendenti	1.037	294	519	1.850
	non occupati	2.235	613		2.848
	pensionati	87.093	32.776	8.897	128.766
	Totale regione	168.363	89.496	50.425	308.284
Lombardia	dipendenti	427.192	328.733	135.617	891.542
	indipendenti	1.349	2.585	83	4.017
	non occupati	1.619	4.205		5.824
	pensionati	366.969	264.225	27.913	659.107
	Totale regione	797.129	599.748	163.613	1.560.490
Friuli	dipendenti	49.894	53.882	21.859	125.635
	indipendenti	40	173	100	313
	non occupati	118	656		774
	pensionati	64.233	45.255	6.679	116.167
	Totale regione	114.285	99.966	28.638	242.889
Alto Adige ³	dipendenti	14.246	15.896		30.142
	indipendenti		14		14
	non occupati	60	140		200
	pensionati	11.015	6.398		17.413
	Totale regione	25.321	22.448		47.769
Trentino ³	dipendenti	23.006	22.884	11.113	57.003
	indipendenti		204		204
	non occupati		295		295
	pensionati	10.500	8.800	2.501	21.801
	Totale regione	33.506	32.183	13.614	79.303
Veneto	dipendenti	163.153	190.835	70.901	424.889
	indipendenti	1.243	9.606	602	11.451
	non occupati	2.913	2.250		5.163
	pensionati	190.011	172.173	17.518	379.702
	Totale regione	357.320	374.864	89.021	821.205

(segue)

Tavola 12 bis.

Regione	Categoria	Cgil	Cisl	Uil ¹	Totale
Emilia Romagna	dipendenti	340.548	111.029	83.929	535.506
	indipendenti	1.333	11.308	12.789	25.430
	non occupati	6.947	7.429		14.376
	pensionati	469.421	117.600	45.412	632.433
	Totale regione	818.249	247.366	142.130	1.207.745
Toscana	dipendenti	221.745	97.402	48.516	367.663
	indipendenti	1.906	5.944	1.255	9.105
	non occupati	3.926	3.788		7.714
	pensionati	246.672	74.890	16.782	338.344
	Totale regione	474.249	182.024	66.553	722.826
Marche	dipendenti	60.892	46.795	26.379	134.066
	indipendenti	450	9.335	2.582	12.367
	non occupati	457	887		1.344
	pensionati	110.767	85.032	18.024	213.823
	Totale regione	172.566	142.049	46.985	361.600
Umbria	dipendenti	41.809	25.185	21.261	88.255
	indipendenti	395	2.831	861	4.087
	non occupati	30	10		40
	pensionati	59.385	33.079	11.057	103.521
	Totale regione	101.619	61.105	33.179	195.903
Lazio	dipendenti	200.988	184.628	121.354	506.970
	indipendenti	1.970	18.124	1.864	21.958
	non occupati	1.624	13.027		14.651
	pensionati	114.512	63.972	16.326	194.810
	Totale regione	319.094	279.751	139.544	738.389
Abruzzo	dipendenti	42.206	43.189	25.368	110.763
	indipendenti	308	5.043	1.799	7.150
	non occupati	422	1.179		1.601
	pensionati	52.150	43.544	8.590	104.284
	Totale regione	95.086	92.955	35.757	223.798
Molise	dipendenti	8.890	9.730	4.710	23.330
	indipendenti	20	2.372	365	2.757
	non occupati	5	110		115
	pensionati	13.260	11.204	4.109	28.573
	Totale regione	22.175	23.416	9.184	54.775
Campania	dipendenti	172.380	182.567	113.404	468.351
	indipendenti	155	7.854	1.947	9.956
	non occupati	753	4.905		5.658
	pensionati	149.997	75.023	15.187	240.207
	Totale regione	323.285	270.349	130.538	724.172

(segue)

Tavola 12 bis.

Regione	Categoria	Cgil	Cisl	Uil ¹	Totale
Puglia	dipendenti	143.278	145.611	99.344	388.233
	indipendenti	645	25.045	3.111	28.801
	non occupati	1.014	7.030		8.044
	pensionati	149.307	109.512	41.638	300.457
	Totale regione	294.244	287.198	144.093	725.535
Basilicata	dipendenti	35.497	26.767	14.207	76.471
	indipendenti		1.809	433	2.242
	non occupati	450	2.550		3.000
	pensionati	25.601	18.465	4.357	48.423
	Totale regione	61.548	49.591	18.997	130.136
Calabria	dipendenti	88.513	97.718	66.395	252.626
	indipendenti	90	23.745	5.923	29.758
	non occupati	181	1.700		1.881
	pensionati	81.313	60.049	25.422	166.784
	Totale regione	170.097	183.212	97.740	451.049
Sicilia	dipendenti	169.352	181.096	101.403	451.851
	indipendenti	295	25.296	3.792	29.383
	non occupati	4.391	9.074		13.465
	pensionati	213.499	150.384	48.167	412.050
	Totale regione	387.537	365.850	153.362	906.749
Sardegna	dipendenti	64.437	57.578	30.502	152.517
	indipendenti		3.161	2.363	5.524
	non occupati	400	1.368		1.768
	pensionati	77.099	52.886	8.162	138.147
	Totale regione	141.936	114.993	41.027	297.956
Totali nazionali	dipendenti	2.528.565	2.007.015	1.138.404	5.673.984
	indipendenti	11.872	156.986	41.701	210.559
	non occupati	29.671	63.155		92.826
	pensionati	2.666.463	1.542.086	357.313	4.565.862
	Totale	5.236.571	3.769.242	1.537.418	10.543.231

¹ Il totale nazionale della Uil risultante da questa tavola si differenzia dal dato effettivo non essendo disponibile la disaggregazione territoriale degli iscritti raccolti alla voce «varie».

² Tra i dipendenti della Uil sono compresi i lavoratori di cui alla nota 1 della tavola 11bis in quanto per gli stessi non è disponibile la disaggregazione territoriale.

³ Per la Uil, a differenza di Cgil e Cisl, non è disponibile il dato degli iscritti distinto in Trentino ed Alto-Adige.

Operare per far crescere gli iscritti – visto che il sindacato ha bisogno di iscritti, possibilmente numerosi – è un'altra strada per far fronte alla crisi fiscale. Vedremo se e fino a che punto il sindacato saprà percorrerla.

Enrico Giacinto

Nota

¹ Patrizio Di Nicola, *La misurazione della rappresentatività del sindacato. Tasso di sindacalizzazione e «indice di equilibrio»*, in «Economia & lavoro», n. 4, ottobre-dicembre 1993.

I processi negoziali e la contrattazione collettiva

Contrattazione interconfederale

Sommario

Contrattazione interconfederale, p. 99. Contrattazione di categoria in agricoltura, p. 108. Contrattazione di categoria nell'industria, p. 118. Contrattazione nel settore artigiano, p. 151. Contrattazione di categoria nel pubblico impiego, p. 163. Contrattazione di categoria nei servizi, p. 166. Contrattazione territoriale, p. 176. Contrattazione aziendale, p. 183

1. Il quadro generale 2. Gli accordi di luglio 3. Verso un nuovo mercato del lavoro? 4. la democrazia sindacale

1. Il biennio 1993-94 sarà probabilmente annoverato tra i periodi nei quali sono maturati avvenimenti decisivi per le relazioni sindacali in Italia. Accordo del luglio 1993 che istituzionalizza nelle relazioni sindacali la politica dei redditi e che riforma la contrattazione, sperimentazione della gestione di tale accordo, costituzione del governo di centro-destra e crisi del modello di concertazione, conflitto aperto e radicale sulla riforma del sistema previdenziale, conclusosi con l'accordo del dicembre 1994 che sancisce il successo dell'iniziativa sindacale e successiva crisi del governo, sono i punti salienti di questo biennio. Altro dato da sottolineare è rappresentato dall'emergere di una mobilitazione sociale di eccezionale rilievo: le mobilitazioni e le manifestazioni dell'autunno del 1994 saranno ricordate come le più rilevanti della storia dal dopoguerra ad oggi.

Il punto nodale sul quale far ruotare l'interpretazione di ciò che è successo non può non essere il Protocollo del 23 luglio 1993, che modifica la struttura della contrattazione, gli strumenti di rappresentanza a livello aziendale, che definisce la politica dei redditi come strumento per gestire la crisi finanziaria e del bilancio pubblico, per governare lo sviluppo dei redditi avendo a riferimento la conservazione del potere di acquisto, per indirizzare le risorse su un progetto definito all'interno del protocollo di sviluppo del paese. Quell'accordo, se ha come premessa quello del 1992 che aboliva la scala mobile e bloccava la contrattazione integrativa, rappresenta in realtà una rottura e un'inversione di tendenza rispetto

alle impostazioni che l'accordo del luglio 1992 aveva prodotto. Viene ristabilito infatti pienamente un diritto esteso alla contrattazione di secondo livello e viene definita una politica dei redditi che assegna all'autonomia delle parti la valutazione sull'accettabilità e la credibilità degli obiettivi di crescita, risanamento e inflazione, ne fa discendere i comportamenti contrattuali come sistema di impegni coerenti, ma affida all'autonomia delle parti e delle politiche fiscali il raggiungimento degli obiettivi assunti.

In definitiva il nostro paese si trova ad affrontare una fase difficilissima sul terreno economico e valutario (la svalutazione della lira si è fatta di livello eccezionale) avendo nell'accordo del luglio 1993 lo strumento più rilevante per gestire la situazione. La contrattazione tra le parti e soprattutto il rapporto tra parti sociali e governo diviene il centro della regolazione economica e sociale.

La contrattazione interconfederale del biennio 1993-94, si può dire sia caratterizzata da due fasi distinte. Una prima fase, che avrà come logica conclusione gli accordi di luglio del 1993, improntata ad un'ottica di confronto tra governo e parti sociali fortemente propositiva; una seconda fase, nella quale il cambiamento dell'interlocutore politico istituzionale e l'aggravamento della situazione congiunturale, trasformano completamente la qualità e la propositività di questo confronto, che pur continua ad esistere, seppur in forme diverse. Alcuni elementi di contesto nel quale inserire la nostra riflessione, ci sembra debbano preliminarmente essere sottolineati.

L'emergere di un consistente, quanto irreversibile processo di riduzione della manodopera occupata, risulta essere il dato saliente dell'evoluzione strutturale del nostro sistema economico. La caduta dell'occupazione, iniziata già nella prima parte del 1992, proseguita praticamente senza pause per tutto il 1993 e per buona parte del 1994, fa presagire la scarsa possibilità, almeno in tempi brevi, di invertire, in maniera significativa, le caratteristiche di questo ciclo economico. La continua svalutazione della nostra moneta, e più in generale, la supremazia del marco, infatti, seppur «facilitano» il consolidarsi dell'attivo della nostra bilancia commerciale, certo acutizzano squilibri già storicamente presenti nel nostro sistema economico, tra settori, aree geografiche che, oggi più di ieri, procedono a velocità sensibilmente differenti. I problemi che

questi fenomeni comportano certamente riguardano le difficoltà del sindacato di coniugare diversificazione degli interessi, obiettivi rivendicativi, difesa del tessuto produttivo esistente e strategie per lo sviluppo, il tutto all'interno di un mercato alla ricerca di una più definita sistematizzazione di nuove gerarchie emergenti, in un quadro di crescente «globalizzazione».

La possibilità di invertire questo ciclo economico e perseguire un tasso di crescita che consenta, anche, un ampliamento della base occupazionale, (al di là della specifica collocazione del nostro paese nel panorama economico internazionale) dipende largamente dall'andamento del bilancio pubblico e dalle risorse che si riusciranno a mobilitare per un grande disegno di riconversione e ammodernamento del nostro sistema produttivo: su tale bilancio pesa l'enorme mole degli interessi sul debito pubblico. La diminuzione di questa spesa, che alimenta la rendita a scapito dello sviluppo, è ormai un irrinunciabile obiettivo per il risanamento delle nostre finanze. All'interno di questo difficile quadro strutturale, è venuta parallelamente consolidandosi (sicuramente in maniera unica ed originale nel quadro delle relazioni industriali dell'Occidente) quella tendenza ad arrivare attraverso la riforma del salario e della contrattazione ad una concertazione globale di una rigorosa politica dei redditi, che costituisca il segnale di avvio di una altrettanto seria politica di risanamento dell'intera economia.

La ricerca di accettabili criteri di flessibilizzazione del mercato del lavoro e di gestione delle crisi aziendali, la creazione di differenti livelli di contrattazione e il diverso ruolo che questi andranno a svolgere all'interno dell'economia del settore e dell'azienda, la predisposizione di un meccanismo volto ad evitare lunghi periodi di vacanza contrattuale, l'apertura di nuovi spazi di democrazia sindacale attraverso la costituzione di un unico soggetto negoziale, la Rsu (Rappresentanza sindacale unitaria), con tutti i diritti di contrattazione, sono i temi su cui si è incentrata la riflessione congiunta con governo e imprenditori sfociata nello storico accordo del 23 luglio 1993, che ha definito in maniera inequivocabile il quadro di riferimento, non solo di procedure, nel quale inserire il futuro delle relazioni industriali nel nostro paese.

E non solo. Nello stesso momento in cui, sul piano della negoziazione generale si disegnavano, con governo e imprenditori, l'ossatura e poi

le prospettive di quell'accordo, il sindacato si è trovato, parallelamente, e su più fronti, nell'intero biennio, ad affrontare ed, in generale, a risolvere positivamente, le vertenze relative agli esuberi di alcune delle più grandi aziende italiane quali la Alenia, l'Italtel, la Falck, la Olivetti, l'Enichem, l'Ilva, le Ferrovie dello Stato, la Zanussi, la Fiat, per citare le più significative, nonché, in tutto il 1994, a portare alla firma numerosi e importanti ccnl, tra i quali quello dei poligrafici, dei ferrovieri, dei marittimi, dei lavoratori del commercio e del legno. Le vertenze a cui facevamo riferimento, e sulle quali torneremo nell'ultima parte di questo contributo, per la complessità dei temi affrontati e per l'emblematicità che avrebbero assunto nel quadro del confronto con il padronato nel suo complesso sono state portate avanti spesso con la mediazione del governo e comunque attraverso una rappresentanza ai massimi livelli sia da parte delle organizzazioni dei lavoratori che di quelle imprenditoriali e governative.

Sul piano politico più generale infine, il sindacato non ha voluto né potuto rinunciare ad esercitare una consistente pressione sulle scelte di politica economica e finanziaria (pressione esercitata in contesti sensibilmente differenti: il governo Amato, il governo Ciampi e poi in seguito il governo Berlusconi, opponendosi con forza, sia ad alcuni provvedimenti dell'ottobre 1993 che disattendevano, in parte, agli accordi di luglio, sia ai provvedimenti contenuti nella finanziaria dell'ottobre del 1994).

Tale opposizione si è concretizzata negli scioperi generali del 2 aprile e del 28 ottobre 1993 (pubblico impiego, chimici e trasporti), nella manifestazione nazionale dei pensionati del 9 ottobre 1993, del 14 ottobre del 1994 (di tutte le categorie) e, da ultima, nella *grande manifestazione* del 12 novembre 1994, momenti di lotta che hanno riconfermato, se ce ne fosse stato ancora bisogno, l'impossibilità per qualsiasi classe politica anche la più «nuova», di governare senza il consenso dei lavoratori, dei pensionati e, più in generale, delle loro organizzazioni.

2. Già dai primi giorni del 1993 attraverso la discussione del decreto del governo Amato sull'occupazione, governo e parti sociali si trovano impegnati in un serrato confronto. Questo confronto, con alterne vicende, continuerà in maniera serrata fino alla firma degli accordi di lu-

glio e oltre. A marzo, viene ufficialmente aperta la seconda fase del negoziato triangolare. Negli incontri di quel mese, il presidente Amato propone un patto sociale per l'occupazione e la ripresa produttiva ponendo le basi per gli incontri futuri, che vedranno il governo presentare una prima bozza di proposta alla fine del mese di marzo. La trattativa proseguirà con i rappresentanti del nuovo governo Ciampi nel mese di maggio, mese nel quale il governo otterrà la fiducia, e questa sarà la fase conclusiva che, attraverso incontri ravvicinati e, a volte «concitati», porterà all'intesa del 23 luglio.

La politica dei redditi, come abbiamo accennato, costituisce il quadro di riferimento più rilevante di tale intesa. Con essa le parti sociali ed il governo definiscono gli obiettivi macro e i principi che devono guidare la politica economica, definendo parallelamente procedure di confronto stabili.

Gli elementi che influenzano la crescita economica, i redditi e l'inflazione saranno oggetto di confronto e verifica comune tra parti sociali e governo. Nel momento in cui, tali obiettivi (e tra essi, il tasso di inflazione programmata) fossero condivisi, essi diverrebbero, nell'ambito della reciproca autonomia contrattuale delle parti, criteri regolativi delle retribuzioni, delle politiche fiscali, dei prezzi.

Ciò non significa che aumenti delle retribuzioni e dei prezzi saranno tutti controllabili a priori; laddove la concreta evoluzione economica e contrattuale dovessero portare a comportamenti difformi rispetto agli obiettivi convenuti, sarà il governo con strumenti di incentivazione e di penalizzazione a sanzionare i comportamenti estranei alle compatibilità assunte.

La differenza rispetto alle consuete teorie dei tetti di inflazione centralizzati risulta evidente: non vi è cioè un processo di centralizzazione che assume o meglio pretende di assumere il controllo di tutti i redditi. A questo processo si sostituisce un confronto sulle ipotesi di politica economica e fiscale che sono e rimangono prerogative del governo: se vi è un'intesa su quelle ipotesi complessive (che riguardano evidentemente, non solo i tassi di inflazione programmati, ma più in generale gli obiettivi di crescita, l'occupazione, il costo del danaro, le politiche fiscali e del bilancio pubblico), i tassi di inflazione programmati vengono assunti come elementi di coerenza delle politiche retributive e dei prezzi. In relazione a quelle coerenze (non tet-

ti), le parti sociali, in piena autonomia, determinano i loro comportamenti. I risultati possono differire dagli obiettivi indicati e sarà compito del governo di intervenire con adeguati strumenti fiscali.

In passato «politica dei redditi» ha in generale significato controllo del costo del lavoro, in cambio del quale poter ottenere sviluppo e nuova occupazione. L'intesa del 23 luglio molto più realisticamente sancisce il definitivo superamento di questa concezione, ridimensionando l'omnicomprensività della ambiziosa «politica dei redditi» degli anni Ottanta, ma definendo precisi strumenti di verifica e di controllo. Non a caso la parte più ampia del protocollo è dedicata alle politiche di sostegno dell'industria e allo sviluppo: in essa vengono finalmente coniugate le esigenze di controllo dei redditi, di tutti i redditi e le esigenze di risanamento e sviluppo dell'economia.

Sicuramente, ancora oggi, il controllo dei redditi nominali e l'equità distributiva sono e resteranno, per un periodo non breve, centrali nell'evoluzione del ciclo economico. Il controllo dei redditi è, infatti, in questa fase, essenziale proprio perché l'equità non può più essere un obiettivo «residuale», un *optional* rispetto all'efficienza e alla crescita: l'equità nella distribuzione e nella crescita dei redditi al lordo e al netto del prelievo fiscale, diventa l'elemento sul quale può migliorare l'efficienza dell'intero sistema economico, laddove evita la rincorsa tra prezzi e salari e redditi tra loro, corsa nella quale finiscono per soccombere proprio quegli strati più deboli, che invece andrebbero maggiormente tutelati. A differenza, quindi, di quanto veniva proposto da governi e organizzazioni imprenditoriali, ancora nel recente passato, non il solo controllo dell'inflazione e dei salari è l'obiettivo della politica dei redditi, ma ad esso si affiancano crescita, occupazione, competitività ed equità.

Soprattutto, nell'intesa, viene sancito un principio importante, centrale per il sindacato, un obiettivo che non era scontato, sull'assenza del quale numerose organizzazioni imprenditoriali, ed in special modo la Confindustria, avevano costruito una vera e propria campagna politica. Il principio è quello del mantenimento del potere d'acquisto delle retribuzioni e delle pensioni. L'intesa indica espressamente questo come un risultato necessario dell'azione di contenimento di inflazione e redditi: anche se un tale risultato

non sarà mai sancito semplicemente da un accordo generale che lo preveda, è sicuramente di straordinaria rilevanza che un simile principio sia indicato come elemento guida a costituire un impegno vincolante per i comportamenti del governo in relazione al prelievo fiscale e alla spesa pubblica.

L'altro fondamentale principio sancito dagli accordi è che crescita ed occupazione sono al centro della politica economica e che la cosiddetta «politica dei redditi» viene ad essere un semplice strumento, che è oggi prioritario, ma che domani potrebbe non esserlo più, per l'ottenimento di significativi risultati.

Anche le procedure definite nel protocollo per il confronto tra le parti sociali e governo su questi temi sono, a nostro avviso, significative, e contengono, al loro interno, novità rilevanti.

Si può arrivare alle decisioni solo dopo che le parti hanno avuto modo di elaborare proposte omogenee scaturite da un confronto informativo, realizzabile a più livelli (si pensi all'osservatorio dei prezzi), principalmente attraverso una fase istruttoria che precede la prima di due sessioni previste, che «selezioni e qualifichi gli elementi di informazione necessari comunicandoli preventivamente alle parti». I temi della futura discussione sono cioè noti a tutti, non sono precostituiti e diventano materia di confronto comune. Si potrà dire che, paradossalmente, questa nuova situazione, impegna maggiormente il sindacato a superare, laddove si presentano ancora resistenze e ritardi, un'ottica di mero «scambio» tra controllo di conflittualità e obiettivi per lo sviluppo a favore della costruzione di competenze nuove e specifiche in materia di politica economica che, in alcuni casi, sono tutte da costruire. La preoccupazione di gestire e controllare strumenti la cui capacità di incidenza e di trasformazione della realtà può sembrare non immediatamente evidente, ha come contraltare la piena autonomia nelle scelte e nella definizione degli obiettivi di ognuna delle parti coinvolte. Gli scioperi e i momenti di lotta che il sindacato è stato in grado di costruire, pur in presenza di un confronto avviato nel quale molti impegni erano già stati assunti, sono la prova più evidente della reciproca autonomia di giudizio e di iniziativa, quando non sono la prova, ancor più evidente, che forse le resistenze più grosse al cambiamento potrebbero venire, concretamente, da quelle forze che spesso strumentalmente, hanno polemizzato con il sindacato per la sua

predilezione alla «critica» rispetto alla assunzione di responsabilità dirette nelle scelte di politica economica.

Questa precisazione ci sembra necessaria ben ricordando come la firma di questo accordo è il risultato di un lunghissimo confronto, che come dicevamo, prende avvio dalla firma del protocollo del 31 luglio 1992 in un serrato confronto con governi che avevano, forse, convincimenti differenti in materia di politica dei redditi e, ancor di più, in materia di regolamentazione delle relazioni industriali: le problematiche relative ai diritti sindacali (in contesti come quelli attuali sensibilmente diversi da quelli che hanno caratterizzato le battaglie sindacali degli anni Ottanta), il contenimento del costo del lavoro, che per anni era stato la *conditio sine qua non* di parte imprenditoriale, per affrontare un qualsiasi tipo di confronto, sono ripresi sì, all'interno di questi accordi, ma filtrati da una prospettiva che riconsegna a tutte le parti, quella sindacale inclusa, pari dignità e pari potenzialità progettuale. Il sindacato ha inseguito caparbiamente la possibilità di invertire una linea di tendenza, accollandosi i rischi insiti in ogni scelta di ampio respiro, in ogni scelta che inverta «abitudini» consolidate, la cui scomparsa o il cui ridimensionamento obbligano ognuna delle parti ad una seria riflessione sul proprio modo di essere, di pensare e di agire.

Questo nuovo modo di essere scaturisce, anche, dalla creazione di una nuova struttura della contrattazione collettiva, dalla definizione di due livelli contrattuali: l'uno nazionale di categoria e l'altro o aziendale o territoriale, a seconda di quanto già sperimentato nei differenti settori. Tanto nel protocollo, quanto nella precedente contrattazione interconfederale e di categoria, la conferma di questi due livelli si accompagna ad una precisazione delle «competenze». Al livello della contrattazione generale è demandata, dopo l'abolizione della scala mobile, la determinazione dei livelli salariali generali e la definizione degli obiettivi di massima relativi al contenimento dell'inflazione, della crescita del Pil e dell'occupazione; al livello decentrato viene, invece, demandato il confronto più stringente sulla competitività, produttività, sul miglioramento dell'efficienza gestionale e della qualità del prodotto, nonché la possibilità di programmare congiuntamente, con criteri certi, le iniziative aziendali decentrate. Alcune di queste problematiche erano già affrontate nei ccnl di alcune

importanti categorie, quali chimici, metalmeccanici pubblici, ma la novità del protocollo consiste nell'aver omogeneizzato, attraverso la creazione di procedure riconosciute e riconoscibili, tutto quanto di informale, e per questo esposto a differenti interpretazioni «congiunturali», era stato in precedenza stabilito.

In sintesi, la contrattazione nazionale può erogare quote di produttività generale, fa riferimento all'inflazione programmata che è un parametro e non un tetto (è previsto un meccanismo di recupero della differenza tra inflazione programmata ed effettiva). La critica che forse può essere fatta a questo modello, non pare essere quella di una scarsa tutela delle retribuzioni, in assenza di un mancato «riallineamento automatico», se esse vengono ricontrattate centralmente ogni due anni e se viene istituita una indennità di vacanza contrattuale che prevede, dopo sei mesi di non rinnovo del contratto, l'erogazione di un'indennità equivalente quasi alla vecchia scala mobile. Semmai, si può osservare che questo è un modello che intensifica la contrattazione generale, con i costi che questo comporta, anche se in realtà, l'estensione a tutti i lavoratori dei benefici di tale contrattazione, specie e quelli più deboli e meno tutelati, non è di poco conto. «Il raffreddamento» della cadenza della parte normativa dei ccnl non ci pare un costo insostenibile, laddove comunque consente di definire obiettivi di programmazione riferibili a competitività ed efficienza con un respiro sicuramente più ampio e forse più adatto a regolare ed omogeneizzare obiettivi produttivi e caratteristiche della prestazione lavorativa. A sua volta la contrattazione aziendale e territoriale viene stabilita come diritto generale. Non vi è, né vi potrà essere nei contratti nazionali, la definizione di una qualsivoglia «soglia di impresa» che escluda gruppi di lavoratori, né potranno esistere condizioni di redditività che possano ledere tale diritto; è sancita, inoltre, e per certi versi rafforzata, la contrattazione sui processi di ristrutturazione, del resto già prevista, almeno sulla carta, in tutti i principali contratti nazionali portati alla firma negli ultimi due anni. Non vi è, evidentemente, nessun obbligo a contrattare, né la contrattazione aziendale può essere vista come un «risarcimento in sede aziendale» al quale «obbligare» le imprese, per recuperare il potere di acquisto perso nel contratto nazionale: è prevista, infatti nel protocollo una regolazione di competenze, laddove la contrattazione aziendale e/o territo-

riale in materia retributiva potrà riguardare «materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del ccnl e [...] sarà vincolata alle erogazioni [...] strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività». La contrattazione di secondo livello si caratterizza, quindi, molto di più per essere, da una parte, sede di specificazione di obiettivi, e dall'altra ambito di generalizzazione dei diritti, di negoziazione delle forme concrete della prestazione lavorativa e retributiva. Tale generalizzazione non è automatica e questo è per noi un limite dell'intesa sul quale riflettere essendo lo specchio di quel «difetto di radicamento» del sindacato nelle realtà minori che l'intesa si limita, per certi versi, a riproporre. Questo però non equivale all'impossibilità, caso per caso, di esercitare diritti che sulla carta non ci sono negati, come forse la Confindustria, almeno in una prima fase del confronto, avrebbe voluto.

Anche sul piano della regolazione del conflitto l'intesa presenta elementi di novità, anche se queste non possono considerarsi tutte dello stesso segno positivo per le organizzazioni sindacali. Viene previsto, già per il livello nazionale di categoria, che la presentazione delle piattaforme debba avvenire «in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dei contratti» e si stabilisce inoltre una pausa di «raffreddamento del conflitto» di quattro mesi (3 mesi prima e un mese dopo la scadenza del contratto). La violazione di tale periodo comporterà l'anticipazione e lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorrerà l'indennità di vacanza contrattuale. Tali sanzioni non sono però di segno univoco, sia perché la violazione che non determina slittamento non viene sanzionata, sia perché la sanzione stessa, se viene applicata, riguarda i singoli e non le loro organizzazioni.

Gli elementi di novità, soprattutto in questo caso comunque, non riguardano l'istituzione di talune procedure, del resto già previste nei ccnl stipulati nel corso del biennio 1990-92 di alimentaristi, ceramisti, commercio, gomma, metalmeccanici pubblici, in forme alle volte anche più chiare ed incisive: la novità consiste, come anche per altri aspetti dell'accordo, nel tentativo messo in atto dalle parti di definire un ambito generale di riferimento certo, al quale ricondur-

re l'intera attività negoziale, ambito inoltre attraverso il quale arrivare ad importanti elementi di generalizzazione per tutte le situazioni.

La definizione di regole scritte risulta poi oltremodo importante nella fase attuale, che abbiamo in precedenza delineato, nella quale la omogeneizzazione come l'affermazione di interessi, molto spesso contrapposti, chiama gli attori sociali ad un sforzo comune, ma soprattutto ad un lungimirante e quanto mai proficuo senso di responsabilità.

3. Quando si parla di nuove regole di funzionamento del mercato del lavoro ognuno di noi ha la sensazione di essere entrato su di un terreno minato, non tanto perché si fatichi a riconoscere la necessità di definire appunto nuove regole in un settore che da troppi anni vede l'assenza di un intervento regolatore e razionalizzatore; semmai il problema riguarda il significato da dare alla cosiddetta flessibilità, significato sul quale le ideologie di riferimento degli attori oscillanti tra un modello «garantistico» contrapposto ad un modello «liberistico», troppo spesso hanno avuto il sopravvento. Se infatti non faticiamo a riconoscere che, seppur in tempi diversi, il sindacato si è fatto difensore della rigidità delle regole generali della prestazione lavorativa, ci venga concesso di intravedere anche nell'atteggiamento dei nostri interlocutori la tentazione di fugghe in avanti e di frettolose scorciatoie (pensiamo alla emanazione del decreto legge n. 1 del 1993 con il quale il governo aveva tentato di introdurre prematuramente e senza discussione una discutibile disciplina sul lavoro interinale che il protocollo rimanda invece ad un organico disegno di legge). In questo senso gli accordi di luglio stabiliscono, predisponendo una nuova strumentazione giuridica di regolazione del mercato del lavoro, un terreno favorevole aperto al contributo non ideologico di tutti.

Elenchiamo brevemente gli elementi toccati dall'accordo in materia, rimandando ad approfondimenti presenti in altra parte di questa pubblicazione; per quanto riguarda quindi i dispositivi regolativi del mercato del lavoro si è arrivati alla definizione di norme relative all'apprendistato (revisione dei limiti di età inferiore e superiore, certificazione dei risultati formativi conseguiti), relative ai contratti di formazione lavoro (innalzamento della fascia interessata all'accesso, specificazione dei contratti in relazione al tipo di

qualificazione da conseguire, riducendone la portata, ad esempio, laddove venisse privilegiata una formazione *on the job*), alla fissazione di criteri uniformi sul territorio nazionale per i progetti, alla possibilità per le imprese di dare luogo a cfl solo dopo aver convertito in posti di lavoro stabile almeno il 60% dei precedenti contratti stipulati, per citare gli aspetti più importanti). Questa parte degli accordi era stata preceduta anch'essa da una intensa trattativa che aveva portato nel gennaio del 1993 Confindustria e sindacati unitari al raggiungimento di un accordo in materia di formazione, (che ha poi trovato uno sbocco positivo nella legge 236 che stabilisce, tra le altre, nuove norme relative ai contratti di solidarietà, all'indennità ordinaria di disoccupazione), che prevedeva, tra le altre questioni, la costituzione in tutte le regioni di organismi bilaterali paritetici di organizzazione e gestione della formazione, atti a promuovere la formazione permanente, la formazione rivolta alle fasce deboli, ai soggetti in cerca di prima occupazione, attraverso la progettazione di moduli e tipologie di percorsi formativi per differenti esigenze di qualificazione professionale.

In generale ci pare di poter concludere che non ci sembra sia passato un disegno organico di precarizzazione della prestazione lavorativa. Il lavoro interinale è affidato ad un futuro disegno di legge (che il ministro del lavoro Mastella ha poi ripresentato alla fine del 1994), che pure il protocollo ha delineato nella struttura portante, non è previsto un salario di ingresso, l'indennità di disoccupazione è aumentata al 40% e notevole è l'ampliamento dell'utilizzo della cig seppur all'interno di una situazione occupazionale molto complessa, nonché è prevista l'utilizzazione di lavoratori Cigs e in mobilità in attività socialmente utili, volti ad arginare, ed è questo certamente un tema "difensivo", il degrado del capitale umano allontanato forzatamente dalla produzione diretta. L'elemento di novità di queste politiche risiede, evidentemente, nel fatto che esse definiscono politiche attive del lavoro, superando vecchie ipotesi legate a comportamenti delle parti o poco flessibili o in molti casi eccessivamente fatalistici: cioè, seppur questi interventi non risolvono il problema della disoccupazione, e sarebbe un errore grave da parte nostra non considerarli, comunque, «strumenti di fase», essi rimettono in moto meccanismi positivi e circuiti, soprattutto nel Meridione, inceppati da atteggiamenti rinunciatari e di fuga. È inoltre

di non secondaria importanza, la pubblica utilità di tali occupazioni, e questo sicuramente incentiva la ripresa di un dibattito sull'importanza del lavoro non «direttamente» produttivo.

4. Preceduto da un lungo confronto nelle confederazioni, sfociato nella proposta di legge di iniziativa popolare promossa dalla Cgil nell'aprile del 1993 sulle norme di democrazia, rappresentanza e rappresentatività sindacale, (che avrà il riconoscimento di ammissibilità da parte della Corte costituzionale nel gennaio del 1994) il tema della democrazia sindacale trova, nella prima metà del 1993, validi interlocutori anche nel nuovo governo in carica: il ministro del lavoro Giugni, interpretando l'esigenza di evitare probabili lacerazioni nel mondo del lavoro che il referendum abrogativo dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori potrebbe procurare, si fa pubblicamente interprete, nel maggio del 1993, al congresso della Uil, dell'esigenza di arrivare, in tempi brevi, alla definizione di una legge che, in un «compromesso ragionato e ragionevole», omogeneizzi proposte legislative ed esperienze contrattuali.

Ed è questo quanto emerge, anche a nostro avviso, dall'accordo raggiunto nel dicembre 1993 tra Confindustria, Intersind, e Confederazioni unitarie. Si avvia, infatti, attraverso questo accordo, la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie già previste dal Protocollo del 23 luglio.

L'ultima legge che affronta questo tema, come si ricorderà, risale all'aprile del 1996, ed è relativa all'accordo interconfederale sulle commissioni interne, a cui ha fatto seguito la legge 300, meglio nota come Statuto dei lavoratori, che sanciva attraverso il sistema delle Rappresentanze sindacali aziendali (Rsa), il diritto di cittadinanza in azienda del sindacato come associazione, attraverso il meccanismo della maggior rappresentatività.

Ora, questa rappresentatività, che pur ha svolto un ruolo rilevante, insostituibile nella maggioranza delle situazioni di fabbrica, era forse legato ad una strutturazione del mondo del lavoro, delle professioni e degli interessi fortemente più omogenei. L'innovazione tecnologica dei prodotti e dei processi, la modifica delle professionalità conseguenza diretta di una profonda trasformazione dell'organizzazione del lavoro, e in ultima analisi, come dicevamo, la diversificazio-

ne degli interessi in campo, hanno reso in parte superati ed inefficaci alcuni di questi criteri di rappresentanza, che non rendono giustizia alla crescente domanda di partecipazione diretta alle scelte, così come è venuta affermandosi in questi ultimi anni.

In questo senso, la riformulazione delle rappresentanze dei lavoratori in azienda, coniugata con un più efficace sistema di tutela degli interessi di un mondo lavorativo molto più variegato e complesso, ha posto le basi di questa significativa inversione di tendenza. A tutto ciò va aggiunto, e forse è superfluo sottolinearlo, che ridare consistenza alle spinte di base presenti nel mondo del lavoro, seppur non evita il rischio di una concreta frantumazione degli interessi, non più mediata dall'antico sistema della rappresentanza delle organizzazioni, può rappresentare una condizione alla costituzione di nuove basi su cui far ripartire l'unità sindacale. Alcuni segnali forti sono già presenti nelle riunioni unitarie di aprile e del maggio 1993, dove però, a tratti, emerge un dissenso tra le confederazioni proprio su una differente concezione del sindacato, e sui ritardi nell'unificazione delle linee strategiche. Tali dissensi sfociano alle volte in manifestazioni di aperta polemica, seppur improntata alla comune esigenza di chiarezza nel definire le ipotesi su cui tale unità dovrebbe essere realizzata.

Ed è forse questo accordo lo stimolo a superare alcune di queste contraddizioni. Si può oggi, concretamente, tentare di anteporre gli interessi espressi dal mondo del lavoro così come è venuto configurandosi in questi ultimi anni, a quelli, pur legittimi, delle organizzazioni di rappresentanza,

L'accordo di dicembre prevede, nello specifico, regole chiare e trasparenti sulla rappresentatività sindacale (che va a collegarsi necessariamente all'autorevolezza di tale rappresentatività), una risposta positiva alle proposte di legge di iniziativa popolare già sul tappeto, ma soprattutto stabilisce nuovi criteri per l'attribuzione dei diritti sindacali, attraverso meccanismi che prevedano la possibilità di un'estensione generalizzata dei contratti collettivi.

La nozione di rappresentatività presente nell'accordo, assume, a nostro avviso, una importanza straordinaria. La vecchia Rsa non era un agente contrattuale come lo è invece l'attuale Rsu e si tratta di una rappresentanza diretta, eletta da tutti i lavoratori, che ridarà ai lavoratori stessi un

diritto, quello appunto del potere di elezione diretta, per troppi anni confiscato. Certo, la riserva di un terzo dei delegati alle organizzazioni sindacali che firmano i contratti nazionali (che non sono comunque solo Cgil, Cisl e Uil) è un limite che occorre superare, ma tale riserva viene esercitata in proporzione ai voti ricevuti, ed anche su quel terzo peseranno i voti di tutti e a nessuno sarà consentito, in ultima analisi, di avere una rappresentanza senza la verifica del voto. In questo senso operano anche le «clausole di salvaguardia» sulle incompatibilità tra rappresentanze delle Rsa e delle Rsu, come meccanismo di tutela per una non brevissima fase di transizione tra il vecchio e il nuovo sistema. Infine, e non è certo l'ultima questione, viene stabilito che le rappresentanze sindacali aziendali vengano ad esse costituite entro tre mesi dalla stipula dell'accordo, in tutte le aziende che occupano almeno 15 dipendenti, per iniziativa non solo delle organizzazioni che firmano i ccnl, ma di tutte quelle associazioni sindacali che abbiano aderito all'accordo stesso e la cui lista sia sottoscritta da almeno il 5% dei dipendenti aventi diritto. Il collegamento tra rappresentanza di base e rappresentanza ufficiale «tradizionale» viene sancita dalla possibilità che le organizzazioni firmatarie dei ccnl hanno di continuare ad esercitare i diritti di affissione, di indire assemblee, di partecipazione all'attività sindacale più generale. In conclusione, quindi, questa intesa, si configura come un eccellente «contenitore della democrazia di fabbrica» e come tutti i contenitori non può essere riempito soltanto da atti formali e da buoni propositi. Alle parti sociali, ma soprattutto ad ogni lavoratore, in una nuova configurazione ed in un nuovo rapporto tra esigenze personali e professionali ed esigenze delle organizzazioni di rappresentanza, spetta tutto il resto. E non è poco.

Se si volesse utilizzare, nel rendere conto dell'evoluzione della contrattazione interconfederale in questo biennio, un approccio esclusivamente cronologico si potrebbe ragionevolmente sostenere che tutto il 1994 è fortemente segnato da una inversione di tendenza. Come scrivevamo, infatti, nella premessa, il sindacato si è trovato a portare a conclusione alcuni importanti contratti nazionali di categoria, nonché a concludere alcune vertenze (principalmente relative agli esuberanti), quali quella della Olivetti e della Fiat Auto viste dai protagonisti e, in generale, dall'opinione pubblica, come emblematiche di un nuovo

corso nei rapporti tra imprenditori, sindacati e governo. La conclusione positiva di queste vertenze però, (conclusione che arriva comunque dopo, come nel caso Fiat, estenuanti trattative, nelle quali le posizioni di partenza delle parti erano a volte molto distanti), se da una parte è stata la prova della bontà del metodo di confronto delineato dagli accordi di luglio, dall'altra ha mostrato in maniera inequivocabile che quegli accordi di per sé non garantiscono alcun risultato a priori e che il passaggio dalla concertazione macro interconfederale, a quella «micro» di categoria non avviene affatto con provvedimenti «a cascata», ma è essa stessa frutto di un faticoso e contraddittorio processo di *problem solving*.

Il clima politico è fortemente mutato. Le organizzazioni sindacali sentono addirittura la necessità di essere «rassicurate» dal presidente del Consiglio uscente sulle intenzioni del futuro governo di rispettare, nel loro complesso, gli accordi di luglio. La loro preoccupazione non è infatti infondata. Al di là delle enunciazioni di principio, con le quali il neo presidente del Consiglio Berlusconi si impegna a rispettare tali accordi, e siamo nel maggio del 1994, già nella prima sessione degli incontri sulla politica dei redditi, il clima sembra essere mutato. Il ministro del Lavoro Mastella affida la manovra sul mercato del lavoro alla stesura di un disegno di legge rimandando, di fatto, qualsiasi intervento all'autunno, mentre, dal canto loro, le confederazioni chiedono sostanziali modifiche al documento di programmazione economica, giudicato negativamente sia per gli eccessivi tagli alla spesa, sia perché non crea condizioni accettabili per una ripresa significativa dell'occupazione, (nonostante la demagogica proposta della possibilità di creare un milione di nuovi posti di lavoro fatta in campagna elettorale dal neo presidente Berlusconi): sul piano poi della spesa sociale, tale documento delinea attraverso una drastica e generalizzata riduzione di tale spesa, lo smantellamento di gran parte dei diritti fondamentali di cittadini e lavoratori. Sul tema scottante delle pensioni viene costituita una commissione presieduta da Onorato Castellino, che presenterà un documento fiscale alla fine di settembre, unitario solo nella parte riguardante i principi generali e gli obiettivi della riforma; sugli strumenti e sugli interventi da attuare, le posizioni rimangono ancora lontane. Le confederazioni riconfermano la loro opposizione al senso generale del-

la finanziaria e, nello specifico, ritengono irrinunciabili e non negoziabili il diritto ad andare in pensione dopo 35 anni di versamenti contributivi, la fissazione dell'aliquota di rendimento al 2% e la separazione tra previdenza e assistenza.

La finanziaria contiene quindi non solo interventi connessi alla gestione del bilancio nel 1994-95 ma identifica un vero e proprio processo di cambiamento del sistema pensionistico italiano basato sostanzialmente sull'eliminazione delle pensioni di anzianità. Il progetto del governo in realtà non introduce cambiamenti qualitativi nel sistema previdenziale italiano, e si limita a identificare un intervento di ridimensionamento di alcuni diritti al di fuori di uno schema vero di riforma. La percezione sociale di questo intervento è dirompente: esso viene percepito dai lavoratori e dai pensionati come la messa in discussione di uno degli anelli della catena solidaristica e di affidabilità dello stato sociale, si rompe in altre parole la fiducia nelle promesse previdenziali con una rottura della solidarietà generazionale. È questo sentimento di angoscia e di inaffidabilità possibile del sistema pubblico che costruisce una risposta popolare e di massa senza precedenti nel nostro paese. La mobilitazione costruita attorno alle confederazioni sindacali e che sfocia nella più grande manifestazione del dopoguerra, segnala appunto la presenza di una coscienza diffusa di difesa dello stato sociale solidaristico, anche se più deboli e spesso contraddittorie sono le proposte di riforma in campo.

In questa situazione di scontro aperto una debole nota positiva viene dalla firma dell'intesa raggiunta tra parti sociali e governo «per la messa a punto di procedure e modalità per rendere più efficiente l'assetto istituzionale dell'intervento ordinario nel Mezzogiorno e nelle aree depresse», ma è ben poca cosa.

Il governo infatti, pone la fiducia sui più importanti articoli del disegno di legge, collegato alla finanziaria, relativi alle pensioni e questo nonostante il senso inequivocabile della manifestazione del 12 novembre a Roma.

Il 1° dicembre un accordo tra governo e sindacati che sancisce la cancellazione della penalizzazione per le pensioni di anzianità fino alla riforma, la permanenza fino a tutto il 95 del rendimento al 2%, la restituzione per 1000 miliardi del *fiscal drag* del 95 e lo stanziamento di ulteriori 1000 miliardi per occupazione e Mezzogiorno, scongiurano lo sciopero generale indetto dalla Confederazione per il 2 dicembre.

In ogni caso l'accordo del 1° dicembre segna la sostanziale sconfitta delle ipotesi del governo: la parte sulla riforma delle pensioni è sostanzialmente stralciata dalla finanziaria, anche se si indica il giugno del 1995 quale data per l'identificazione della riforma, ed a questa data si subordina la fine del blocco dei pensionamenti di anzianità.

È un indubbio risultato positivo per Cgil, Cisl e Uil e segna l'inizio della crisi del governo Berlusconi che di lì a qualche mese sarà costretto alle dimissioni. Non vi è dubbio che in questa vicenda il sindacato italiano abbia giocato un ruolo anche di supplenza delle forze politiche ed abbia colmato un vuoto lasciato dalla crisi dei partiti, ma è innegabile che ha fatto emergere una capacità di aggregazione e di consenso molto forte proprio sul terreno non tanto della proposta quanto del segnale politico-sociale che veniva lanciato.

La prima rottura significativa dell'accordo del 23 luglio operata proprio dall'iniziativa del governo Berlusconi sulla finanziaria vede così soccombere la parte che quell'accordo aveva nei fatti messo in discussione. Alla fine del 1994 la politica dei redditi e la riforma della contrattazione lì definita appare ancora di più l'elemento forte di gestione dei rapporti sindacali e sociali. Forse tale forza di protagonismo del modello non ha consentito di analizzare e vedere bene alcune nubi e alcune contraddizioni che lo stesso modello proponeva e che si vanno accumulando.

Al di là di questo pur significativo risultato, non sembra essere mutato il quadro generale. Il governo appare sempre meno capace di esercitare quel ruolo positivo nelle trattative con le parti sociali che i governi precedenti avevano positivamente esercitato. Da parte sindacale temi rivendicativi si intrecciano con temi politici, mentre la situazione economica e sociale continua nel suo inesorabile cammino verso un significativo deterioramento.

Si dovrà aspettare un nuovo governo per riattivare quel clima di fiducia e di reciproca disponibilità così utile alla risoluzione dei problemi. Ma questa è la storia che oggi stiamo scrivendo.

Stefano Patriarca e Fulvio Pellegrini

Contrattazione di categoria in agricoltura

1. Premessa 2. I rinnovi dei contratti integrativi provinciali 3. L'intesa sul mercato del lavoro del 25 luglio 1994 4. I rinnovi dei ccnl di alcune categorie di lavoratori agricoli 4.1. Consorzi di bonifica 4.2. Forestali 4.3. Ortofrutta 4.4. Tabacco 4.5. Impiegati agricoli

1. Gli anni 1993 e 1994 hanno rappresentato per le relazioni collettive agricole un biennio particolarmente difficile, anche se nell'ultimo periodo sembra che vi sia stata una svolta verso una normalizzazione delle relazioni sindacali.

Le vicende più significative di questi anni, e sulle quali poggia la valutazione ora espressa, si possono riassumere nei seguenti punti: *a.* i rinnovi dei contratti integrativi provinciali (cipl) avvenuti in notevole ritardo rispetto ai tempi normali e soltanto in un numero limitato di province; *b.* l'intesa sul mercato del lavoro agricolo del 25 luglio 1994 che di fatto ha rappresentato il «prezzo» pagato dalle organizzazioni sindacali agricole per ottenere l'adesione delle corrispondenti organizzazioni datoriali al Protocollo del 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e la revisione degli assetti contrattuali, premessa indispensabile per sbloccare le relazioni sindacali del settore; *c.* la stipula di alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro per categorie specifiche di lavoratori agricoli: dipendenti dai Consorzi di bonifica (31 luglio 1994), forestali (20 ottobre 1994), addetti alla lavorazione del tabacco (25 novembre 1994), impiegati agricoli (13 dicembre 1994) e dipendenti da importatori ed esportatori ortofrutticoli (16 dicembre 1994).

2. Sono stati una cinquantina circa i contratti integrativi provinciali per i lavoratori agricoli e flo-

rovivaisti stipulati tra il 1993 e il 1994. Si è trattato di contratti firmati soltanto dopo molti mesi dalla presentazione delle piattaforme rivendicative e che non coprono in modo uniforme l'intero territorio nazionale. Interi regioni come la Calabria, la Sardegna e la Liguria non sono riuscite a rinnovare neppure un contratto provinciale, così come importanti province quali Bari, Matera e Firenze sul finire dell'estate del 1994 erano ancora senza il rinnovo dell'integrativo provinciale. Nel complesso gli integrativi provinciali hanno interessato circa trecentomila lavoratori agricoli pari ad un terzo dell'intera categoria sul piano nazionale. Gli aumenti salariali concordati variano notevolmente da provincia a provincia; si passa così da un minimo di 140 mila lire annue previste nel cipl della provincia di Potenza ad un massimo di 910 mila lire annue previste nel cipl di Trento, mentre aumenti intermedi di 3-400 mila lire annue sono stati previsti nei Cipl del Piemonte, della Lombardia e dell'Emilia Romagna.

Per la manodopera addetta alle operazioni di raccolta il salario concordato oscilla intorno alle 9 mila lire ad ora, comprensive però del trattamento di fine rapporto, con punte minime di 7 mila lire circa nella provincia di Salerno e massime di oltre 10 mila lire nella provincia di Cremona. Si tratta anche in questo caso di aumenti davvero irrisori rispetto a quanto già previsto dal ccnl come retribuzione minima da garantire ai lavoratori addetti alla raccolta dei prodotti agricoli. Va segnalato a questo proposito che nella contrattazione integrativa provinciale si parla sempre meno di operazioni di raccolta dei prodotti agricoli e sempre più spesso invece di manodopera non professionale. In questo modo l'attenzione si sposta dalla mansione svolta dal lavoratore (la raccolta appunto dei prodotti agricoli) alla disponibilità ed alla permanenza del lavoratore stesso nel settore agricolo, prevedendo indirettamente una specie di salario di ingresso che va a sostituire il salario per mansione. Emblematico di questo mutamento in corso è il contratto integrativo della provincia di Bologna. Qui infatti non si parla più di salario per le operazioni di raccolta dei prodotti agricoli, bensì di salario per i «lavoratori comuni non professionali», qualificando come tali coloro che nel biennio precedente hanno prestato meno di 160 giornate lavorative nel settore agricolo.

Altri temi affrontati con maggiore frequenza nei cipl riguardano l'integrazione salariale in caso di

malattia e di infortunio, la tutela della salute e l'articolazione dell'orario di lavoro.

3. Come è noto, il 23 luglio 1993 è stato firmato tra governo e parti sociali un importante protocollo sulla politica dei redditi e la revisione degli assetti contrattuali destinato a segnare profondamente il corso delle future relazioni industriali nel nostro paese. Gli aspetti più qualificanti si possono riassumere come segue: impegno delle parti ad assumere comportamenti coerenti con l'obiettivo da tutti condiviso di perseguire una politica dei redditi imperniata sulla tecnica della predeterminazione dell'inflazione; definitivo superamento dell'automatismo della scala mobile; riconoscimento di due livelli di contrattazione, il primo nazionale di categoria ed il secondo aziendale oppure territoriale, a seconda delle prassi esistenti nei diversi settori produttivi (ed è il caso specifico dell'agricoltura, ma anche l'edilizia e l'artigianato conoscono una prassi ormai diffusa di contrattazione territoriale); durata quadriennale dei contratti nazionali e degli accordi aziendali o territoriali; revisione negoziale, ogni due anni, dei salari nazionali con l'obiettivo di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni rispetto all'inflazione effettiva intervenuta nel biennio precedente, nel caso in cui le previsioni di inflazione programmata fossero state smentite; istituzione di una indennità di vacanza contrattuale pari al 30% dell'inflazione programmata a partire dal quarto mese di vacanza contrattuale – o dal mese successivo a quello della presentazione della piattaforma contrattuale se questa viene presentata dopo i primi tre mesi dalla scadenza del contratto – e con un aumento al 50%, sempre dell'inflazione programmata, dopo i primi tre mesi di erogazione.

A questo protocollo hanno aderito subito le organizzazioni sindacali dei lavoratori agricoli; non può dirsi lo stesso per le associazioni datoriali agricole che hanno sempre opposto un netto rifiuto alla sottoscrizione del protocollo rivendicando preliminarmente una disciplina del mercato del lavoro che non penalizzasse le imprese agricole rispetto a quelle degli altri settori produttivi. Da questa richiesta avanzata con forza e ripetutamente dalle associazioni imprenditoriali agricole nasce l'accordo del 25 luglio 1994 che pone le condizioni per la sottoscrizione da parte delle stesse organizzazioni del protocollo dell'anno precedente con l'avvio alla normaliz-

zazione delle relazioni contrattuali del settore agricolo dove da circa un anno si erano «inceptate» le trattative per i rinnovi dei contratti nazionali di lavoro delle categorie minori.

Nel merito dell'accordo vi è da rilevare che sono stati considerati tutti gli istituti che più hanno contribuito nel corso dell'ultimo decennio a garantire sia una gestione flessibile della manodopera sia il governo delle eccedenze strutturali di personale nei settori produttivi maggiormente colpiti da processi di ristrutturazione e riconversione industriale. Si tratta in particolare della cassa integrazione guadagni e dei contratti di solidarietà come strumenti di contenimento delle espulsioni di manodopera già occupata, nonché dei contratti a termine, dell'apprendistato, del part-time e della disciplina del collocamento intesi come vincoli da ridurre al massimo per abbattere i costi della manodopera e favorire per questa via nuove assunzioni. Sia i primi istituti che i secondi sono stati concepiti come riguardanti prevalentemente, se non esclusivamente, il lavoro della grande fabbrica e non certamente il lavoro agricolo che per la sua peculiarità già godeva di una disciplina specifica più vantaggiosa rispetto agli altri settori produttivi. Questi vantaggi tuttavia si sono andati perdendo nell'ultimo decennio nella misura in cui per fronteggiare le situazioni di crisi occupazionale il governo prima ed il Parlamento poi hanno riconosciuto provvidenze sempre maggiori e vincoli sempre minori per le aziende industriali non ricomprendendo in questi provvedimenti le imprese agricole. Di qui il «risentimento» delle categorie agricole sia sindacali che professionali le quali hanno convenuto in via preliminare che il settore agricolo non dovrà più «essere escluso da qualsiasi provvedimento adottato in via legislativa sul mercato del lavoro».

Nello specifico, poi, si chiede di riformare la cassa integrazione salari operai agricoli (cisoa) nel senso di eliminare il requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro presso la stessa azienda, richiesto dall'art. 8 della legge 487/72, nonché di prolungare la durata del trattamento sostitutivo della retribuzione dagli attuali 90 giorni a sei mesi o addirittura un anno «in caso di ristrutturazione o riconversione aziendale o in presenza di particolari situazioni ambientali o produttive che impediscano la continuazione dell'attività aziendale per un ampio periodo di tempo». Altre due richieste, sempre in tema di cisoa, riguardano la possibilità di beneficiare del tratta-

mento sostitutivo della retribuzione anche in caso di riduzione dell'orario di lavoro e non soltanto in presenza di una sospensione giornaliera dell'attività lavorativa e, ancora, la eliminazione dei requisiti occupazionali richiesti dalla legge 223/91 alle imprese agricole per poter accedere alla cassa integrazione, nelle ipotesi di riconversione e ristrutturazione aziendale (sei lavoratori occupati a tempo indeterminato, o almeno quattro unità con tale contratto ed un numero complessivo di giornate lavorative effettuate nell'anno precedente non inferiore a 1.080).

A riguardo dei contratti di solidarietà si chiede in pratica la loro estensione al settore agricolo attualmente escluso, con l'ovvia precisazione che la disciplina dovrà essere limitata ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Anche per il part-time e l'apprendistato le valutazioni fatte dalle parti sociali concordano nel senso di prevedere una esplicita ed univoca estensione della disciplina di questi due istituti al settore agricolo. Nel primo caso sarà necessaria l'abrogazione di un comma dell'articolo 5 della legge 863/84 che esclude l'agricoltura dall'applicazione del part-time, per l'apprendistato invece bisognerà superare ostacoli soltanto di natura burocratico-amministrativa che impediscono di fatto l'assunzione di apprendisti nel settore primario.

Su due altri istituti le parti intervengono e prospettano una soluzione concordata: i contratti a termine ed il collocamento. Sul primo punto appare importante il riconoscimento che «la stagionalità è una caratteristica strutturale del lavoro agricolo» e di conseguenza «il rapporto a tempo determinato costituisce la regola e non l'eccezione». Da queste premesse discende l'impegno ad ottenere «una norma legislativa che da una parte estenda la possibilità di lavoro a termine a tutte le lavorazioni agricole e non soltanto a quelle stabilite dal dpr 1525/63, dall'altra attribuisca il valore di prova scritta alla richiesta di assunzione o alla comunicazione relativa del datore di lavoro, di cui va data copia al lavoratore». Sembra in questo modo di molto attenuata la strategia sindacale delle assunzioni per fasi colturali e del riconoscimento del rapporto a tempo indeterminato a chi abbia lavorato con la stessa azienda per almeno 180 giorni in un anno.

L'intesa sicuramente più impegnativa e per molti versi «rivoluzionaria» è però quella riguardante il collocamento. Su questo tema infatti «le parti concordano di generalizzare anche in agricoltura la richiesta nominativa» così come convengo-

no che «i tempi di comunicazione agli uffici di collocamento delle avvenute assunzioni devono essere idonei a consentire eventuali controlli mentre i rapporti di lavoro sono ancora in corso, anche allo scopo della corretta instaurazione dei rapporti previdenziali». Con tali dichiarazioni viene definitivamente accantonato il collocamento numerico che aveva continuato a sopravvivere in agricoltura dopo essere stato eliminato negli altri settori produttivi con l'articolo 25 della legge 223/91. Ma a ben leggere non si tratta soltanto del superamento del collocamento numerico a favore di quello nominativo: dall'intesa sembra emergere infatti che le future assunzioni non debbano avvenire con chiamata nominativa e previo nullaosta dell'ufficio di collocamento, quanto piuttosto direttamente, salvo poi la comunicazione all'ufficio dell'avvenuta assunzione «in tempi idonei a consentire...». Si ha in questo modo non solo la liberalizzazione del mercato del lavoro, ma anche il più completo svilimento del collocamento pubblico che viene meno anche alla funzione di preventivo controllo e certificazione dell'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro. Questa lettura dell'intesa è convalidata dall'attuazione legislativa che sul punto ha voluto dare il governo emanando il decreto legge n. 494 dell'8 agosto 1994 che all'articolo 1 ha previsto la facoltà per tutti i datori di lavoro, compresi quelli agricoli, di effettuare assunzioni dirette generalizzate con l'unico vincolo di darne comunicazione all'ufficio di collocamento «entro dieci giorni dall'assunzione, ovvero entro cinque giorni dall'assunzione per i rapporti di lavoro la cui durata è inferiore a dieci giorni lavorativi». Si comprende bene che in questo modo, almeno per i rapporti di lavoro agricoli che sono per la maggioranza dei casi di breve o brevissima durata, diventa molto difficile poter effettuare dei controlli sulla effettività della prestazione e questo sia per combattere il lavoro nero sia per stroncare il fenomeno opposto, quello del lavoro fittizio denunciato soltanto per poter beneficiare della previdenza agricola, oggetto di continui abusi sempre più frequentemente all'attenzione delle cronache sia giornalistiche che giudiziarie. Per completare l'esame del contenuto dell'intesa c'è da dire, infine, che le parti convengono su una gestione bilaterale del mercato del lavoro ed a tal proposito «si impegnano ad istituire, in sede di rinnovo del ccnl, enti bilaterali nel territorio con il compito di monitoraggio ed analisi sul mercato del lavoro».

Fin qui l'intesa; ma giova dar conto anche delle dichiarazioni unilaterali rilasciate dalle parti a calce dell'intesa stessa.

Le organizzazioni sindacali, quasi ad attenuare la precedente rinuncia al collocamento numerico, «richiedono di istituire un'apposita "riserva" di assunzioni numeriche pari al 20%», in analogia a quanto previsto dall'articolo 25 della legge 223/91 per il collocamento ordinario (dimenticando, però, che anche qui, nella pratica, il principio della riserva non ha trovato alcuna effettività per le innumerevoli deroghe consentite dalla legge stessa o dalle interpretazioni ministeriali). Le organizzazioni datoriali invece ci tengono a far capire in modo chiaro che non si sentono affatto appagate dalle pur importanti dichiarazioni di principio contenute nell'intesa, tanto che subordinano esplicitamente la sottoscrizione del protocollo del 23 luglio 1993 alla presentazione del disegno di legge ministeriale di recepimento dei contenuti dell'accordo ed inoltre dichiarano che «la sottoscrizione manterrà la sua efficacia a condizione che i contenuti e gli obiettivi del provvedimento di legge, una volta approvato in via definitiva, corrispondano nella sostanza alle intese sopra indicate».

Al di là di queste ultime «schermaglie» finali il 18 ottobre 1994 – senza che tutti i punti concordati nell'intesa siano stati recepiti dal governo, ma probabilmente appagati dalla nuova disciplina del collocamento diretto – la Confagricoltura, la Coldiretti e la Cia aderiscono al Protocollo interconfederale firmato oltre un anno prima, il 23 luglio 1993, tra governo e parti sociali. Tale adesione avvia ad una condizione di normalità le relazioni sindacali agricole sbloccando le trattative per i rinnovi contrattuali che erano rimaste ferme in attesa appunto della sottoscrizione dell'accordo del 23 luglio che, come si è detto in precedenza, introduce significative novità anche nella struttura e nel funzionamento della contrattazione.

4. Il nuovo clima sindacale creato dalla firma dell'intesa sul mercato del lavoro agricolo e dalla successiva adesione delle organizzazioni professionali agricole al protocollo del 23 luglio 1993 rende possibile nel giro di pochi mesi il rinnovo di cinque importanti contratti di lavoro riguardanti categorie specifiche di lavoratori agricoli: i dipendenti dei consorzi di bonifica, i forestali, gli addetti alla lavorazione del tabacco,

i dipendenti da importatori ed esportatori ortofrutticoli, gli impiegati agricoli.

Consorti di bonifica. Per i dipendenti dei consorzi di bonifica, che sono circa settemila in tutta Italia, l'accordo per il rinnovo del ccnl scaduto alla fine del 1993 è stato raggiunto il 31 luglio 1994 dopo quasi cinque mesi di trattativa. Il punto caratterizzante dell'intero rinnovo riguarda la definizione di un nuovo modello organizzativo e funzionale degli enti di bonifica che abbandona le regole e le rigidità tipiche di una struttura pubblica o para-pubblica per assumere i connotati più snelli e flessibili di una struttura privata. In particolare, con il pieno consenso delle organizzazioni sindacali che dichiarano esplicitamente la loro opzione «per la natura pienamente privatistica del rapporto di lavoro nei Consorzi», si conviene di sostituire le piante organiche ed i regolamenti organici con «piani di organizzazione variabili» capaci di esaltare la natura privatistica del rapporto di lavoro e di migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi consortili. Dalla cultura del posto connessa alla logica delle piante organiche si vuole arrivare così a privilegiare i servizi da erogare subordinando a questi ultimi l'organizzazione e la gestione del personale. Questo progetto non passa soltanto attraverso il superamento delle piante organiche, ma anche attraverso la modifica di alcune norme contrattuali che, diversamente dal passato, dovrebbero ora rendere più flessibile ed efficiente la gestione del personale. Le norme in questione riguardano la mobilità, il cumulo ed il cambiamento di mansioni, il part-time e la reperibilità.

Si prevede pertanto che i Consorzi «possono disporre la mobilità del personale addetto all'esercizio ed alla manutenzione ordinaria delle opere nell'ambito dei singoli comprensori consortili» e che all'atto dell'assunzione o della promozione al personale possono essere affidate «mansioni pertinenti a diverse qualifiche, anche ricadenti nell'ambito di diverse fasce funzionali» ed in tal caso al personale «viene riconosciuto il minimo di stipendio base della qualifica corrispondente alla mansione prevalente». Sul cambiamento delle mansioni, poi, si convengono le modifiche più forti che, anche se accompagnate da molte cautele, potrebbero tuttavia entrare in collisione con le garanzie assicurate ai lavoratori dell'articolo 13 dello Statuto dei lavoratori. Nel testo dell'accordo si prevede infatti che «in via ecce-

zionale ed in relazione ad esigenze straordinarie, per periodi limitati nell'arco dell'anno, è consentito richiedere al personale lo svolgimento, ove possibile a rotazione, di mansioni immediatamente inferiori a quelle proprie della qualifica senza alcuna diminuzione della retribuzione, previo confronto con le Rsa», laddove lo Statuto dei lavoratori esclude del tutto la possibilità di essere adibiti a mansioni inferiori a quelle precedentemente attribuite.

In tema di part-time si ha un aumento dal 4 all'8 della percentuale di personale utilizzabile con tale tipo di contratto in rapporto al numero di personale fisso occupato a tempo pieno. Sulla reperibilità, infine, si è concordata una disciplina in precedenza del tutto inesistente. In base all'accordo i Consorzi possono chiedere al personale, a rotazione, di «rendersi reperibili fuori dell'orario ordinario di lavoro», la reperibilità può essere richiesta anche per singole giornate ma per non più di 6 giorni consecutivi, «fatta eccezione per il periodo di esercizio irriguo e di accentuata attività degli impianti idrovori» ed è infine pagata con un'indennità giornaliera di 15 mila lire.

Di due altre questioni definite nell'accordo di rinnovo conviene dare conto in questa sede: la contrattazione integrativa provinciale e la durata e le procedure di rinnovo del contratto nazionale. Sul primo punto la trattativa ha registrato le maggiori difficoltà sino alla rottura del negoziato. L'intesa raggiunta alla fine è stata quella di consentire la contrattazione aziendale «esclusivamente per l'istituzione di un premio di risultato», ma soltanto a decorrere dal 1° gennaio 1996 e con l'esclusione dei Consorzi gravati da forti passività onerose. Il premio inoltre dovrà essere: correlato in modo stretto ai risultati conseguiti da ciascuna unità operativa (uffici, sezioni, reparti, eccetera) nella realizzazione di programmi concordati tra le parti ed economicamente quantificabili; contrattato con riferimento al biennio 1996-97 ed erogato soltanto al termine dello stesso biennio. I soggetti legittimati alla stipula dei contratti integrativi aziendali sono le Rsa, «assistite dalle rispettive organizzazioni sindacali territoriali». Quanto poi alla durata degli stessi essa è fissata in quattro anni, mentre gli incontri per l'avvio delle trattative devono tenersi nel mese di settembre 1995 «e successivamente entro il mese di settembre dell'anno di scadenza».

Sulle questioni relative alla durata e alle procedure di rinnovo del contratto nazionale, l'intesa

raggiunta ha ricalcato fedelmente quanto previsto dall'intesa del 23 luglio 1993 (recepita dalle organizzazioni professionali agricole, come già visto in precedenza, soltanto nell'ottobre 1994). È stata così confermata per il ccnl una durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica, precisando che «in sede di rinnovo biennale dei minimi di stipendio base si farà riferimento ai tassi di inflazione programmata per il biennio» a venire, mentre un «ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio». Sulle procedure di rinnovo del contratto nazionale è stato poi previsto che esse possano aver inizio soltanto se vi è stata la disdetta del contratto ad iniziativa di una delle parti contraenti «almeno otto mesi prima della scadenza mediante raccomandata a.r.», altrimenti il contratto si intende tacitamente rinnovato di un altro anno. Dopo aver «disdettato» il contratto è previsto che la stessa parte che vi ha provveduto debba farsi carico di presentare le proposte di rinnovo del ccnl «almeno sei mesi prima della scadenza» (nell'accordo del 23 luglio si parlava genericamente di presentazione delle piattaforme «in tempo utile» per consentire l'apertura delle trattative nei tre mesi prima della scadenza del contratto), mentre l'apertura vera e propria delle trattative «avverrà tre mesi prima della scadenza del contratto collettivo». È previsto a questo punto un periodo di «raffreddamento» dei conflitti di quattro mesi (tre mesi prima ed uno dopo la scadenza del contratto) durante il quale «le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette». Questo periodo di raffreddamento – che, come vedremo, è anche sanzionato per la parte inadempiente – dovrà essere rispettato anche nel caso in cui le proposte per il rinnovo fossero avanzate in un momento successivo ai tre mesi dalla scadenza del contratto: in questo caso i quattro mesi decorrerebbero dalla data di presentazione della piattaforma (ed è questa una precisazione non contenuta nell'accordo del 23 luglio 1993). Nel caso in cui le trattative si dovessero poi prolungare per oltre tre mesi dalla scadenza del contratto «ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, un elemento provvisorio della retribuzione» pari al «30% del tasso annuo di inflazione programmato, applicato ai minimi

di stipendio base, aumentati dell'ex indennità di contingenza». Questo «elemento provvisorio della retribuzione», che corrisponde alla indennità di vacanza contrattuale dell'accordo del 23 luglio, dopo i primi tre mesi di erogazione passa poi al 50% sempre del tasso annuo di inflazione programmato applicato alle medesime voci retributive dette in precedenza.

Nel caso in cui la piattaforma contrattuale venga presentata in ritardo rispetto ai tempi concordati (almeno sei mesi prima della scadenza del contratto) la data di inizio della corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale «slitta... di un periodo pari ai giorni di ritardo» (ed è questa una variante – più penalizzante per i lavoratori – rispetto a quanto previsto dall'accordo del 23 luglio che fa decorrere l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale dalla data di presentazione delle piattaforme contrattuali se queste sono presentate successivamente ai primi tre mesi di vacanza contrattuale).

Per quanto riguarda infine la sanzione per il mancato rispetto del periodo di raffreddamento dei conflitti, cui si è fatto cenno in precedenza, viene integralmente confermato quanto già previsto dall'accordo del 23 luglio e cioè l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi, a carico della parte che vi avrà dato causa, del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Forestali. Dopo una trattativa durata circa 10 mesi, il 20 ottobre 1994 è stato firmato l'accordo per il rinnovo del ccnl dei lavoratori forestali scaduto nel dicembre 1993. A questo contratto è interessata una fascia notevole di lavoratori agricoli: circa 100 mila addetti, concentrati per lo più nelle regioni meridionali e dei quali un terzo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato mentre tutti gli altri svolgono attività stagionali. Il rinnovo non presenta punti di particolare interesse a causa delle difficoltà in cui versa il settore che, dipendendo in gran parte dai finanziamenti pubblici, ha risentito fortemente dei tagli alla spesa pubblica disposti con le leggi finanziarie di questi ultimi anni. La parte economica dell'accordo, chiaramente contenuta nei limiti fissati dal protocollo del 23 luglio 1993, prevede aumenti del 5-6% che non superano complessivamente e a regime il tasso di inflazione programmato. In particolare è prevista al 31 ottobre 1994 la cessazione dell'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale e la corresponsione

a copertura dei mesi di novembre e dicembre 1994 di una indennità una tantum di 55 mila lire «in relazione alla effettiva durata del rapporto». Dal 1° gennaio 1995 sono poi previsti gli aumenti dei minimi tabellari che vanno dalle 60 mila lire mensili dell'operaio comune alle 141 mila lire per l'impiegato di livello più elevato. Da segnalare inoltre l'equiparazione delle retribuzioni nazionali dell'operaio comune con l'impiegato di più basso livello e dell'operaio qualificato con l'impiegato di secondo livello a partire dal 1° luglio 1996, dando avvio così anche in questo comparto alla classificazione unica operai/impiegati. Un costo economico, anche se di importo limitato, è rappresentato pure dalla costituzione di un nuovo Fondo «finalizzato a sostenere spese per la gestione del ccnl, per distacchi sindacali, ricerca ed iniziative di formazione professionale». Il Fondo, gestito da una «Commissione di rappresentanti delle parti datoriali stipulanti», è finanziato interamente dalle imprese con un contributo mensile di mille lire per ogni lavoratore che presti almeno 2 settimane di lavoro al mese da versare a favore del Fimif, il fondo che integra le prestazioni economiche di malattia ed infortunio dei lavoratori forestali. Più interessante, se non altro per la novità della materia trattata, è la parte dell'accordo che riguarda la durata, la struttura e la procedura di rinnovo dei contratti nonché la disciplina dell'indennità di vacanza contrattuale. Anche qui ovviamente le linee guida sono quelle definite nel protocollo del 23 luglio 1993. La durata del contratto è pertanto quadriennale – dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1997; per la sola parte economica la scadenza è invece fissata al 31 dicembre 1995. Le procedure di rinnovo sono poi fissate nelle seguenti regole: otto mesi prima della scadenza del contratto ne va data disdetta con raccomandata a.r., altrimenti il contratto si intende tacitamente rinnovato per un altro anno; cinque mesi prima della scadenza del contratto va inviata, sempre con raccomandata a.r., la piattaforma rivendicativa; tre mesi prima della scadenza devono iniziare le trattative. L'impegno delle parti a non assumere iniziative unilaterali e a non procedere ad azioni dirette (la clausola cosiddetta di raffreddamento) opererà nei tre mesi precedenti la scadenza del contratto e nel mese successivo alla scadenza stessa. Questi quattro mesi di raffreddamento decorreranno dalla data di presentazione della piattaforma se questa viene presentata successivamente ai tem-

pi concordati. La sanzione prevista per il mancato rispetto della pausa di tregua è l'anticipazione o la posticipazione del pagamento dell'indennità di vacanza contrattuale se della violazione sono responsabili rispettivamente i datori di lavoro o le organizzazioni sindacali dei lavoratori. Per quanto attiene poi alla disciplina dell'indennità di vacanza contrattuale essa ripropone quanto previsto dal protocollo del 23 luglio (30% del tasso annuo programmato dell'inflazione dal quarto mese di carenza contrattuale e 50% dal settimo mese) con l'unica specificazione, a danno dei lavoratori, che l'indennità di vacanza contrattuale decorrerà dal quarto mese successivo alla presentazione della piattaforma qualora tale presentazione avvenga successivamente alla scadenza del ccnl.

Per finire non resta che dar conto della struttura della contrattazione collettiva per la quale oltre al livello nazionale viene riconosciuto quello regionale. Il contratto integrativo regionale di lavoro (cirl) ha anch'esso durata quadriennale ed il suo rinnovo «si colloca in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del ccnl». Viene esclusa dalla competenza del cirl la contrattazione di materie definite nel ccnl, mentre sono tassativamente elencate le materie rinviate alla competenza del livello territoriale. Esse sono una dozzina tra cui risaltano: l'individuazione di nuove figure professionali in aggiunta a quelle previste dal ccnl; l'individuazione del fabbisogno di formazione professionale; la disciplina della reperibilità e del trattamento di missione e trasferta; i diritti sindacali ed i distacchi di competenza regionale (materia per la quale le parti datoriali denunciano a verbale un peso eccessivo rispetto ad altri settori); i criteri di precedenza per le riassunzioni e, ovviamente, il salario integrativo. I contratti integrativi regionali, infine, potranno a loro volta dare «specifiche indicazioni» perché a livello territoriale più periferico o ancora aziendale siano «oggetto di confronto» materie particolari quali l'organizzazione e la gestione dell'orario di lavoro, i criteri di rotazione per gli addetti ai lavori nocivi, le modalità di godimento dei permessi per il diritto allo studio, il turn-over e le garanzie occupazionali.

Tabacco. Gli addetti alla lavorazione della foglia del tabacco hanno rinnovato il loro ccnl l'8 novembre 1994. Si tratta di un settore in profonda trasformazione in conseguenza sia delle politiche comunitarie che della forte riduzione dei

consumi avutasi in questi ultimi anni. Gli occupati sono soltanto alcune migliaia di unità, mentre negli anni Settanta gli addetti al settore – che impiega per lo più manodopera femminile – si aggiravano intorno alle 50 mila unità.

La crisi della tabacchicoltura e le conseguenti difficoltà occupazionali hanno indotto le parti a sottoscrivere un accordo di rinnovo mirato più a governare la situazione di crisi in atto che non a ripartire benefici o a riconoscere nuovi diritti ai lavoratori. I punti più salienti sembrano essere due: la costituzione di una commissione paritetica nazionale e la previsione di una maggiore flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro. La commissione nazionale sarà composta complessivamente da dodici membri, sei di parte sindacale e sei di parte datoriale; dovrà riunirsi di norma due volte all'anno nei mesi di maggio e di ottobre ed ha come finalità generale quella «di individuare scelte capaci di contribuire alla soluzione dei problemi del settore» esaminando in particolare: gli obiettivi di politica industriale del comparto tabacchicolo; le prospettive delle politiche nazionali e comunitarie; l'andamento del mercato nazionale ed internazionale con riferimento anche alle importazioni ed esportazioni; le linee di sostegno legislativo; le tematiche dell'ecologia e dell'ambiente; le prevedibili ricadute occupazionali. Come si può ben comprendere, sin qui non vi sono sacrifici per i lavoratori ma soltanto impegni per le parti contraenti che ritengono di poter trarre reciproco beneficio – gli uni sul versante economico-produttivo, gli altri su quello occupazionale – da relazioni più collaborative che portino – questo non è detto chiaramente ma lo si intuisce – ad una pressione unitaria nei confronti dei pubblici poteri perché vengano affrontati e risolti positivamente i problemi del settore. Di diverso tenore è invece la norma sulla gestione flessibile dell'orario di lavoro. A questo proposito infatti si conviene che «l'orario settimanale contrattuale può essere realizzato come media in un arco temporale annuo o nell'intero periodo di durata del contratto a tempo determinato fino ad un massimo – per il superamento dell'orario settimanale medesimo – rispettivamente di 160 ore per anno solare e di 64 per un'attività di durata pari a 4 mesi». In pratica l'azienda potrà chiedere prestazioni lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale facendole recuperare in un momento successivo. Bisognerà tuttavia rispettare i seguenti vincoli: in una settimana non potranno essere chie-

ste più di 48 ore lavorative; le ore o le giornate di riposo compensativo dovranno essere aumentate del 10% rispetto a quelle da recuperare. In aggiunta ai due punti appena esaminati, nell'accordo di rinnovo dei tabacchicoli si è anche definita la procedura per l'elezione delle rappresentanze sindacali unitarie (Rsu) da eleggere nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, ai sensi dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993. A tal proposito si è convenuto che le Rsu debbano essere in numero di 3 nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti (nelle unità produttive maggiori sono previsti altri 3 componenti per ogni 300 o 500 dipendenti a seconda che la stessa unità produttiva occupi meno o più di 3 mila lavoratori) e che i due terzi siano eletti, mentre il residuo terzo «è assegnato alle sole associazioni firmatarie del ccnl e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in misura proporzionale ai voti ricevuti nell'unità produttiva da ciascuna delle liste aventi diritto». Le Rsu subentrano alle rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) e ai dirigenti delle Rsa previsti dallo Statuto dei lavoratori; restano in carica tre anni e possono essere eletti anche lavoratori a tempo determinato che abbiano alla data delle elezioni un rapporto di lavoro residuo non inferiore a sei mesi. È previsto infine che le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto possano unitariamente comunicare il nominativo di un rappresentante sindacale di gruppi di lavoratori addetti soltanto ad attività stagionali o «impiegati per punte di maggior lavoro».

Gli aumenti economici concordati scaglionati in due tempi (dal 1° gennaio 1995 e dal 1° gennaio 1996) vanno complessivamente da un minimo di 77.200 lire per la categoria più bassa ad un massimo di 169.900 per la categoria più alta e sono contenuti entro il 6%, in linea cioè con il tasso di inflazione programmato per il biennio di validità della parte retributiva del ccnl (1° settembre 1994-31 agosto 1996).

Per quanto riguarda, infine, la contrattazione integrativa si conferma – secondo quanto previsto dal protocollo del 23 luglio 1993 – che essa avrà durata quadriennale e sarà di livello aziendale. Si precisa tuttavia che «le richieste di rinnovo degli accordi aziendali non potranno essere presentate prima del 1° gennaio 1996 e gli effetti economici [...] avranno decorrenza non anteriore al 1997» ed inoltre in tale circostanza dovranno essere escluse «agitazioni per un periodo di

due mesi dalla presentazione della piattaforma e, comunque, sino a 2 mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente».

Ortofrutta. Il 16 dicembre 1994 è stato raggiunto l'accordo con l'Associazione nazionale esportatori importatori ortofrutticoli ed agrumari (Aneoya) per il rinnovo del ccnl dei dipendenti dalle relative aziende. Sul piano retributivo si prevedono aumenti salariali a partire dal 1995 da un minimo di 89.285 lire mensili per il livello più basso ad un massimo di 209.821 lire mensili per il livello più alto, insieme ad una erogazione di 200 mila lire una tantum ed uguale per tutti a copertura del periodo di vacanza contrattuale che va dal 1° luglio 1994 al 31 dicembre 1994.

Sul piano normativo e gestionale, poi, l'accordo presenta significative novità. Innanzitutto si conviene di costituire un organismo bilaterale a dimensione nazionale ma «con articolazione periferica» quale «istituto peculiare e caratterizzante del presente contratto». A tale organismo vengono affidati innumerevoli compiti: di gestione del contratto, di rapporti con i soggetti istituzionali, di studio ed analisi del settore, di gestione degli interventi di formazione professionale. Vengono escluse esplicitamente soltanto le attività di «confronto e/o contrattazione che dovranno continuare ad essere svolte in sede sindacale propria». Il finanziamento dovrà essere assicurato con un contributo base di 200 lire mensili: 100 a carico del lavoratore e 100 a carico dell'azienda, più un «contributo suppletivo di funzionamento operativo» che non dovrà però superare le 1.000 lire mensili pro-quota, da riscuotersi dopo il primo anno di applicazione del nuovo ccnl e sempre che l'organismo abbia iniziato concretamente ad operare.

Sui problemi dell'occupazione nell'accordo le parti convengono nello sviluppare al massimo gli istituti che consentono un utilizzo flessibile della manodopera impegnandosi ad individuare a livello aziendale nuove ipotesi legittimanti il ricorso ad assunzioni a tempo determinato. Viene tuttavia data una garanzia di occupazione minima annuale di sei mesi a quanti abbiano assicurato presso la stessa azienda nell'arco di 12 mesi «più di 190 giornate di effettiva presenza». A questi lavoratori infatti verrà riconosciuto il diritto ad «un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale» [...] «pari a sei mesi di attività aziendale, anche se svolta in maniera discontinua».

Molto spazio nell'accordo è dato anche alla gestione flessibile dell'orario settimanale entro il limite massimo di 8 ore settimanali per 26 settimane e con esclusione dei rapporti di lavoro con durata inferiore a 16 settimane.

Degna di nota è anche la definizione del problema – molto avvertito nel settore – delle sospensioni del lavoro. Si conviene a tal proposito che al lavoratore spetta la retribuzione per l'intera giornata soltanto in caso di sospensione dell'attività per volontà del datore di lavoro e sempre che questi non l'abbia comunicata preventivamente «entro e non oltre la precedente giornata lavorativa». Spetta invece la retribuzione per le sole ore lavorate «quando la sospensione del lavoro è del tutto indipendente dalla volontà del datore di lavoro» ed in particolare per le sospensioni dovute ad eccezionali ed avverse condizioni atmosferiche che non consentono la raccolta del prodotto nei campi o ancora per cause «impreviste ed incidentali» che comportano «la sospensione, dilazione o mancato inizio dell'attività giornaliera».

L'accordo prevede inoltre la possibilità per le imprese del settore, che alla scadenza del ccnl precedente (luglio 1994) non avessero ancora raggiunto la piena applicazione della parte economica del contratto collettivo di lavoro, di stipulare «contratti di gradualità» con i quali raggiungere l'applicazione dei minimi contrattuali del nuovo ccnl nell'arco degli anni di vigenza dello stesso. Dovrà comunque essere immediatamente applicata tutta la parte normativa del nuovo ccnl che costituisce «condizione essenziale per l'accesso al contratto di gradualità».

Il contributo di assistenza contrattuale a favore dei sindacati stipulanti è fissato nell'importo una tantum di 30 mila lire a carico di tutti i lavoratori che non siano già iscritti al sindacato e che «non manifestino per iscritto una volontà contraria entro il 31 gennaio 1995».

Per concludere non resta che dar conto brevemente di quanto convenuto a proposito della contrattazione decentrata e delle procedure per il rinnovo del ccnl. Sul primo tema si è concordato che il secondo livello di contrattazione sia quello aziendale dove potranno essere definite soltanto le materie e gli istituti esplicitamente rinviati dal ccnl. Le piattaforme rivendicative per la contrattazione di questo livello non potranno essere presentate prima del 1° luglio 1996 mentre «gli effetti economici degli accordi non potranno avere decorrenza anteriore al 1° gennaio

1997». È prevista anche una pausa di raffreddamento, durante la quale dovranno essere escluse «agitazioni», di due mesi a partire dalla presentazione della piattaforma «e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente». Sul secondo tema delle procedure per il rinnovo del ccnl l'accordo degli ortofrutticoli non si discosta in nulla dal protocollo del 23 luglio se non per la specificazione che «la data di inizio della corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale [...] slitta, in caso di ritardata presentazione del documento di proposte per il rinnovo del contratto, di un periodo pari ai giorni di ritardo».

Impiegati agricoli. Il 13 dicembre 1994 è stato firmato l'accordo per il rinnovo del Ccnl dei circa 20 mila impiegati, quadri e tecnici agricoli. Come per il precedente, firmato nell'aprile 1992 e scaduto nel dicembre dello stesso anno, anche per questo rinnovo si è parlato di «accordo ponte», ma la verità è che per questa particolare categoria di lavoratori le relazioni sindacali tardano ancora a normalizzarsi. Permane, infatti, una forte conflittualità non solo tra le parti datoriali e quelle di rappresentanza dei lavoratori ma anche all'interno di queste ultime che, contrariamente a quanto si è verificato per le altre categorie, qui non hanno firmato insieme per il rinnovo. In particolare è stata la Flai Cgil a dare un giudizio molto negativo dell'accordo negando così la propria firma. Che si potesse ottenere di più sul piano economico è difficile dirlo, ma certamente colpisce molto il fatto che il rinnovo consti di tre-quattro punti soltanto e, quel che è peggio, non dà attuazione al protocollo del 23 luglio 1993, pure sottoscritto dalle organizzazioni datoriali agricole anche se soltanto il 18 ottobre 1994 e comunque prima della firma del rinnovo di cui ci stiamo occupando. Nulla pertanto si concorda sulle procedure e sugli assetti contrattuali futuri della categoria degli impiegati agricoli, né si stabilisce alcunché sulle materie di competenza dei due livelli contrattuali, nazionale e decentrato. Su questi temi viene semplicemente costituita una commissione nazionale che dovrà occuparsene senza neppure prefissare i termini entro i quali dovrà completare i propri lavori. Il contratto avrà durata annuale dal 1° gennaio 1995 al 31 dicembre 1995 e la stessa decorrenza avranno gli aumenti contrattuali contenuti tra un minimo di 46 mila lire mensili per il livello più basso ed un massimo di 98 mila lire

per il livello più alto. A partire dalla stessa data viene poi costituito un nuovo Fondo integrativo sanitario finanziato con un contributo annuo del datore di lavoro di 700 mila lire al quale dovrà poi aggiungersi una quota di 100 mila lire a carico del dipendente che verrà iscritto «d'ufficio» al Fondo, salvo che non vi rinunci espressamente e per iscritto. Nulla è previsto come indennità di vacanza contrattuale o una tantum a copertura dei due anni trascorsi dalla scadenza del precedente accordo, mentre si conviene di bloccare la contrattazione integrativa per tutto il 1995.

Canio Lagala

Contrattazione di categoria nell'industria

1. Il Protocollo del 23 luglio 1993 ed i contratti rinnovati 2. Comportamenti negoziali e durata dei contratti 3. Procedure negoziali e competenze della contrattazione aziendale 4. Procedure per l'interpretazione e l'applicazione delle norme legislative e contrattuali 5. La parte I dei contratti rinnovati 6. Attività comunitaria e dialogo sociale 7. Ambiente e sicurezza 8. Occupazione femminile 9. Categorie svantaggiate 10. Riforma dell'inquadramento 11. Formazione professionale 12. Orario di lavoro e occupazione 13. Inquadramento 14. Mobilità delle mansioni 15. Contratti di formazione lavoro 16. Retribuzione 17. Premio aziendale variabile 18. Elementi integrativi della retribuzione 19. Rappresentanze sindacali unitarie 20. Ambiente di lavoro e sicurezza 21. Previdenza e assistenza sanitaria integrativa 22. Aspettativa, permessi, congedi

1. Il 1994 ha visto il rinnovo dei primi contratti importanti stipulati nel settore industriale dopo il Protocollo governo-parti sociali del 23 luglio 1993 (vedi tavola 1).

Gli effetti del Protocollo sui rinnovi contrattuali analizzati sono evidenti, anche se dello stesso sono stati spesso raccolti i principi informatori (la «coerenza» delle politiche e dei comportamenti negoziali) e la sua filosofia che, riconoscendo come meritevoli di tutela e di soddisfazione entrambi gli interessi in conflitto (il miglioramento dell'efficienza e della competitività delle imprese e la salvaguardia e l'aumento dell'occupazione), è orientata a favorire una gestione congiunta e dinamica dei rapporti individuali e collettivi di lavoro e lo sviluppo delle politiche di partecipazione. In misura minore sono rinve-

nibili gli impegni a tradurre formalmente le regole generali in una disciplina specifica di categoria.

Ciò significa che il Protocollo è stato pienamente applicato su alcuni istituti (contrattazione aziendale dei premi variabili, riforma della rappresentanza sindacale, flessibilità organizzativa e produttiva, eccetera); per altri vi è un'adesione di principio o una disciplina di «orientamento» (durata dei contratti, procedure negoziali, gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali, eccetera); altri ancora sono rimasti inapplicati (per esempio, l'indennità di vacanza contrattuale).

Come vedremo, però, i rinnovi contrattuali hanno affrontato anche temi non toccati dal Protocollo, ma non per questo meno importanti nella prospettiva della riforma dei rapporti di lavoro, come è avvenuto con riferimento alla disciplina delle procedure di prevenzione e di composizione delle controversie ed alla riforma dell'inquadramento.

2. I comportamenti negoziali delle parti non hanno lasciato spazio ai tradizionali rituali. Le trattative sono state spesso condotte senza ricorso a diffuse azioni di sciopero. Il periodo di *vacanza contrattuale* risulta vario (vedi tavola 1): estremamente ridotto per il contratto dei metalmeccanici privati, rinnovato probabilmente nel più breve periodo nella storia di questa categoria: solo cinque giorni dalla scadenza del precedente.

Lo stesso vale per i rinnovi dei contratti petrolio privato, cemento calce e gesso, ceramica e abrasivi, vetro, i quali, pur rinnovati entro periodi compresi tra i 30 giorni e i 5 mesi dalla scadenza, hanno tutti decorrenza retroattiva e, sostanzialmente, senza soluzione di continuità con il precedente ccnl. Per il ccnl chimica (Federchimica-Intersind), pur essendo scaduto il precedente il 30 novembre 1993 ed essendo stato rinnovato il 19 marzo 1994, l'entrata in vigore del nuovo è stata fissata al 1° gennaio 1994. Il contratto chimica Confapi (Unionchimica), invece, registra 8 mesi di carenza tra la scadenza del precedente (31 agosto 1993) e la decorrenza del rinnovo (14 maggio 1994).

Si deve tener presente, inoltre, il fatto che tutti i contratti prevedono *decorrenze* diverse per alcuni istituti.

Gli aumenti retributivi, per esempio, saranno

Tavola 1. Durata dei contratti nazionali

Categoria	Scadenza ccnl precedente	Stipulazione ccnl	Decorrenza	Scadenza parte normativa	Scadenza parte economica
Chimici Federchimica ¹	30.11.1993	19.03.1994	01.01.1994	31.12.1997	31.12.1995
Chimici Unionchimica	31.08.1993	14.05.1994	14.05.1994	31.12.1997	31.12.1995
Petrolio privato	31.12.1993	03.06.1994	01.01.1994	31.12.1997	31.12.1995
Metalmeccanici privati	30.06.1994	05.07.1994	01.07.1994	30.06.1998	30.06.1996
Cemento, calce e gesso	31.08.1994	30.09.1994	01.09.1994	31.08.1998	31.08.1996
Ceramica e abrasivi	30.06.1994	12.10.1994	01.07.1994	30.06.1998	30.09.1996
Vetro	31.07.1994	20.10.1994	01.08.1994	31.07.1998	31.08.1996

¹ Il riferimento al ccnl Federchimica è da intendersi come comprensivo anche dell'Intersind.

erogati in due *tranches* per gli addetti dei settori chimico, petrolio privato, ceramica e abrasivi, vetro, mentre sono previste tre *tranches* nei ccnl metalmeccanici privati e cemento calce e gesso. La decorrenza degli aumenti in momenti successivi comporta che i nuovi minimi tabellari, di fatto, andranno a regime da un minimo di dieci mesi e mezzo dalla data di inizio della vigenza del nuovo ccnl (chimica Unionchimica) fino ad un massimo di venti mesi per il ccnl cemento calce e gesso; conseguentemente per alcune categorie i nuovi minimi retributivi a regime andranno ricontrattati, per effetto della scadenza della parte economica del ccnl, dopo appena quattro mesi (cemento, calce e gesso), sei mesi (metalmeccanici privati), otto mesi (petrolio privato e chimico Federchimica) o, nella migliore delle ipotesi, dopo dodici mesi (ceramica e abrasivi).

In relazione alla operatività della prima *tranche* di aumenti retributivi, invece, considerando il tempo intercorrente tra scadenza del precedente ccnl ed effettiva erogazione del primo aumento, si ha una concreta ultrattività del precedente ccnl per periodi oscillanti tra i due mesi del ccnl vetro e i sette mesi del ccnl chimica Unionchimica. Si segnalano, invece, i ccnl cemento, calce e gesso e metalmeccanico privato che hanno previsto l'erogazione di una tantum nel periodo intercorrente tra il rinnovo e la prima *tranche* di aumenti retributivi.

3. Le *procedure negoziali* nei rinnovi contrattuali non trovano ampio spazio e sono richiamate solo nelle premesse ai nuovi ccnl, in base alle quali le parti genericamente assumono come

proprio lo spirito del Protocollo del 23 luglio 1993 e ne realizzano, per quanto di competenza del ccnl, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali. Le stesse premesse, in particolare, recepiscono le indicazioni del Protocollo in relazione agli assetti contrattuali e alle competenze attribuite alla contrattazione aziendale.

Si segnala l'accordo di rinnovo del contratto petrolio privato che, diversamente da tutti gli altri rinnovi, non ha previsto una premessa con richiami al Protocollo, ed ha lasciato pressoché inalterata la parte I, lettera c, del ccnl precedente, relativa alla contrattazione articolata. In questa parte, infatti, si è operata una inserzione che fa sì riferimento «alle linee e indicazioni contenute nel Protocollo interconfederale del luglio 1993», ma esclusivamente in relazione alla presa d'atto che rientra negli obiettivi comuni delle parti la promozione e il rispetto di un assetto organico della contrattazione. Più esplicito, invece, il riferimento al Protocollo contenuto nell'articolo 20 e relativo al premio di produttività. In questo caso le parti riconoscono che i contenuti del protocollo «si intendono integralmente richiamati *nel presente articolo*» (corsivo nostro), quasi a voler rimarcare una operatività del Protocollo solo in tema di predeterminazione dei livelli di contrattazione.

Un aspetto al quale si è prestata scarsa attenzione è stato quello della *regolamentazione delle procedure negoziali*, in particolare per la presentazione delle piattaforme e per i tempi di apertura dei negoziati nazionali e aziendali.

I ccnl cemento, calce e gesso e quello dei metalmeccanici privati sono gli unici rinnovi che hanno provveduto a fissare esplicite *norme procedurali per il contratto collettivo nazionale di la-*

voro e per la contrattazione aziendale. In applicazione di quanto previsto ai punti 2.2 e 2.4 del Protocollo, al quale peraltro si fa integrale riferimento, le parti hanno previsto un sistema contrattuale strutturato su due livelli.

Le procedure negoziali fissate per il contratto nazionale, in realtà, sono una riproposizione del testo del Protocollo (punto 2.4) che, tramite interpolazioni, viene integrato significativamente in alcuni punti.

In primo luogo il ccnl cemento, calce e gesso disciplina l'ipotesi improbabile, ma non impossibile, del tacito rinnovo del contratto (presumibilmente nella parte normativa) nel caso in cui non vi sia stata formale disdetta dello stesso. Nel caso, invece, in cui una delle parti dia disdetta viene posto, dai ccnl cemento e metalmeccanici, a carico della stessa l'obbligo di presentare le *proposte di modifica* idonee per il nuovo accordo (quindi non solo le piattaforme sindacali, ma anche le proposte datoriali) entro i tempi previsti dal Protocollo (in tempo utile e comunque tre mesi prima della scadenza del contratto) per consentire l'apertura delle trattative.

Ulteriore integrazione prevede che la parte che ha ricevuto le proposte di modifica dovrà dare riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento delle stesse. Per il resto si riproduce con insignificanti modifiche il testo del Protocollo al quale si rinvia, anche, per la determinazione dell'indennità di vacanza contrattuale.

Per il livello aziendale i rinnovi del ccnl cemento, calce e gesso e di quello dei metalmeccanici hanno introdotto delle specificazioni rispetto al punto 3 del Protocollo al quale, ancora una volta, le parti fanno integrale riferimento. In primo luogo vengono specificate le *materie oggetto di contrattazione a livello aziendale* che, nel ccnl cemento, non sono limitate alla erogazione di premi correlati ai risultati, ma comprendono anche (o solo) le materie per le quali nel contratto nazionale è prevista tale possibilità di regolamentazione nei limiti e secondo le procedure ivi specificate; il ccnl metalmeccanici, invece, si limita a prendere atto che la contrattazione a livello aziendale non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, riportando immutata una disposizione già presente da anni nel ccnl di questa categoria.

In secondo luogo sono esplicitamente individuati i *soggetti negoziali* titolari e competenti per questo livello di contrattazione. In parziale controtendenza rispetto ad un diffuso riconosci-

mento delle Rsu come titolari esclusive di questo livello contrattuale (vedi più esplicitamente il paragrafo 17 sul premio di produttività aziendale), i rinnovi cemento e metalmeccanici individuano quali rappresentanti dei lavoratori le Rsu e i sindacati territoriali delle organizzazioni stipulanti. Per i gruppi e per le aziende più complesse, invece, si avranno da un lato le organizzazioni sindacali nazionali di categoria e le Rsu e, dall'altro, le direzioni aziendali assistite dall'organizzazione imprenditoriale nazionale.

La reale innovazione contenuta nel ccnl cemento, per questa parte, è la esplicita determinazione di impegni dei soggetti stipulanti riconducibili al così detto *dovere di influenza*. In chiusura delle disposizioni generali sul sistema contrattuale è stata, infatti, posta la clausola in base alla quale al sistema delineato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti il ccnl e le norme applicative aziendali da esso previsto. In tale ottica le associazioni datoriali si impegnano ad adoperarsi affinché le aziende associate osservino le condizioni pattuite, mentre le organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere, e ad intervenire perché siano evitate, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

In relazione ai *tempi della procedura di rinnovo degli accordi aziendali* il ccnl metalmeccanici privati prevede, in primo luogo, che le stesse saranno poste in essere evitando sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale; in secondo luogo, durante la vigenza del ccnl rinnovato le richieste di rinnovo degli accordi aziendali non potranno essere presentate prima del 1° gennaio 1995 e i conseguenti effetti economici avranno decorrenza non anteriore al 1996.

Per la categoria dei chimici il ccnl Unionchimica si limita a richiamare genericamente il punto 2.4 del Protocollo per il rinnovo del contratto nazionale, e detta una disciplina procedurale più ampia per la contrattazione aziendale dei premi variabili, *non* per la contrattazione aziendale in generale. Va correttamente interpretata in questo senso la clausola, contenuta in questo ccnl e in quello del petrolio e relativa al premio per obiettivi, secondo la quale «la contrattazione aziendale, in applicazione del Protocollo del 23 luglio 1993, è esclusivamente quella regolamentata dal presente articolo» (ma sul punto vedi infra paragrafo 17 relativo ai premi di produttività).

4. L'esigenza di garantire comportamenti coerenti delle parti non è affidata, però, alle sole dichiarazioni di principio ed alla regolamentazione delle procedure e delle competenze della contrattazione aziendale a contenuto economico. Per soddisfare tale esigenza alcuni rinnovi hanno affrontato un tema molto importante, anche se trascurato dal Protocollo di luglio.

Essi, infatti, da un lato hanno concordato una nuova disciplina in materia di *interpretazione e di applicazione delle norme legislative*, anche in funzione di prevenzione dei conflitti; dall'altro, hanno modificato ed integrato la disciplina relativa alle procedure di composizione delle controversie interpretative di norme contrattuali.

Il rinnovo Federchimica e quello Unionchimica prevedono che gli organismi paritetici, istituiti *ex novo* o ridisciplinati con il nuovo ccnl, seguano l'evoluzione della legislazione sociale e del lavoro a livello nazionale ed internazionale, non solo al fine di adattare progressivamente la disciplina contrattuale a quella legislativa, ma anche per «individuare e consolidare criteri interpretativi e applicativi delle leggi coerenti con le convergenze strategiche delle parti».

Questa previsione, per la sua funzione interpretativa, è molto più significativa di quelle – già ampiamente diffuse nei contratti di categoria – che comprendono la legislazione del lavoro nazionale e comunitaria tra le materie oggetto di studio, esame congiunto, ecc. Queste ultime, infatti, oltre a soddisfare un'esigenza di conoscenza, rispondono quasi esclusivamente ad un intento, per così dire, «difensivo»: non compromettere la competitività delle aziende introducendo discipline contrattuali più onerose o più rigide rispetto a quelle vigenti nei settori e nei paesi concorrenti.

Passando al secondo aspetto, quello dell'*interpretazione delle norme contrattuali*, il ccnl metalmeccanici privati, con una norma transitoria, ha istituito un gruppo paritetico di lavoro con il compito di definire congiuntamente entro il 31 dicembre 1997, una ipotesi di dettato contrattuale che, «senza comportare aggravii economici, modifiche o mutamenti sostanziali rispetto a quanto contenuto nel presente contratto», risulti semplificato nella parte formale e aggiornato nella sua corrispondenza alla legislazione vigente, al fine di «facilitare una interpretazione uniforme del testo contrattuale e ridurre, per quanto possibile, la vertenzialità giuridica».

Allo stesso modo il ccnl Unionchimica ha affida-

to alla commissione paritetica nazionale la funzione di gestire la disciplina contrattuale, «nella consapevolezza che relazioni industriali più adeguate devono basarsi anche sull'uniforme lettura e gestione delle intese contrattuali e di corrispondenza dei comportamenti reali con gli intendimenti e le volontà contrattuali».

Concretamente, i compiti e le funzioni assegnate a questo fine alla commissione sono molto rilevanti e consistono nella:

a. elaborazione di un commento al ccnl, che tenga conto della giurisprudenza esistente, e nella proposta di eventuali modifiche o integrazioni al testo contrattuale;

b. raccolta degli accordi stipulati a livello aziendale, ivi comprese le transazioni, individuali o collettive, aventi ad oggetto le tematiche del ccnl alle quali le istanze territoriali delle parti abbiano prestato assistenza;

c. integrazione, modificazione, sostituzione e creazione di istituti o norme contrattuali che siano demandate dalla legge alla contrattazione collettiva nazionale;

d. emanazione di interpretazioni congiunte delle normative contrattuali, definendo anche le modalità di sostituzione e di integrazione dei testi precedenti.

In tema di *procedure di composizione delle controversie interpretative delle norme contrattuali*, il nuovo testo riprende una clausola già presente nel precedente ccnl che delineava una procedura di conciliazione delle controversie collettive aventi ad oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali e di legge, al fine di migliorare il clima delle relazioni industriali e di ridurre la conflittualità. Le modifiche apportate nel rinnovo, però, ottengono lo scopo di rendere la clausola estremamente ambigua: in essa, infatti, si parla ormai genericamente di soluzione conciliativa delle controversie, senza specificare se individuali e/o collettive, di interpretazione e/o di applicazione, di norme legislative e/o contrattuali.

Le clausole successive, invece, disciplinano esplicitamente le procedure di composizione delle controversie sull'interpretazione delle norme contrattuali, senza alcuna specificazione circa la valenza collettiva o individuale delle stesse.

5. Le modifiche apportate dai rinnovi alla disciplina contenuta nella prima parte dei contratti ed a quella sugli *organismi paritetici nazionali*

ha carattere fondamentalmente procedurale, perché tende a garantire – attraverso un'attività di monitoraggio sull'evoluzione della legislazione e dei processi di applicazione dei contratti collettivi – l'adeguamento costante della disciplina dei rapporti di lavoro alle esigenze ed agli interessi delle parti sociali. Ciò significa che il ruolo assegnato a tali organismi è fondamentalmente negoziale, segnalando come le parti contrattuali abbiano intrapreso ormai con determinazione un percorso che privilegia la ricerca del consenso rispetto al ricorso al conflitto e, quindi, la prevenzione più che la composizione delle controversie.

La disciplina contenuta nei rinnovi contrattuali, infatti, tende a qualificarsi come il fulcro di un sistema di rapporti collettivi entro il quale il rinnovo dei contratti, nazionali o aziendali, non rappresenta un evento potenzialmente traumatico, ma una fase interna ad un processo negoziale che non ha soluzioni di continuità.

Significativa in generale – e si tratta appunto di una conferma dell'evoluzione della prima parte del contratto da momento di informazione e confronto a strumento istituzionale di gestione bilaterale dei rapporti di lavoro – è la sostituzione di organi bilaterali (stabili o a durata limitata nel tempo, a seconda dei compiti assegnati) agli incontri ed ai confronti tra i tradizionali soggetti collettivi previsti ai diversi livelli.

Se partiamo dal livello più basso, si può richiamare in tal senso la nuova previsione contenuta nella prima parte del ccnl Federchimica, la quale prevede l'attivazione di comitati misti – per i gruppi industriali – nei casi in cui, «a seguito dell'azione informativa, emergessero convergenze su iniziative riguardanti gli effetti per i lavoratori delle scelte aziendali per la cui realizzazione fossero reciprocamente ritenuti utili momenti di approfondimento specifico».

Se invece partiamo dal livello più alto, non si può non notare come l'integrazione di maggior rilievo sia la creazione, in via sperimentale o limitata alla vigenza del contratto, di osservatori nazionali di settore (ccnl ceramica, metalmeccanico) o territoriali (ccnl metalmeccanico) o di commissioni paritetiche nazionali (ccnl Unionchimica, cemento, calce e gesso) alle quali viene affidato il compito di individuare scelte capaci di contribuire alla soluzione dei problemi economici e sociali, nonché di orientare l'azione dei propri rappresentanti, quale sede di studio delle problematiche di comune interesse e di even-

tuale intervento nei confronti degli organismi legislativi ed amministrativi.

Tra i compiti attribuiti agli organismi paritetici vi è anche quello di effettuare studi e ricerche finalizzate alla presentazione, anche congiunta, di proposte di legge in materia di parità uomo-donna e di occupazione femminile, di categorie svantaggiate, di ambiente e sicurezza: a riprova della maggiore sensibilità sociale per questi temi.

6. Una delle innovazioni più interessanti nella disciplina dell'Osservatorio nazionale Federchimica-Fulc e del Comitato paritetico nazionale del petrolio, ma genericamente previsto anche per quello della ceramica, è la previsione che a livello di settore sia oggetto di confronto «lo sviluppo dell'attività comunitaria e del dialogo sociale», in una prospettiva «attiva». Infatti per il ccnl Federchimica le parti potranno promuovere o partecipare a momenti di confronto, anche sistematico, con le organizzazioni imprenditoriali e sindacali degli altri paesi della Cee per realizzare obiettivi di reciproca informazione, formulazione di pareri comuni su problematiche d'interesse del settore chimico, supporto all'attività delle parti sociali per la implementazione della politica sociale della Comunità.

Per il ccnl petrolio privato e Asso-Gpl, inoltre, le aziende che prevedano la realizzazione di momenti di dialogo sociale a livello europeo concorderanno con le organizzazioni sindacali firmatarie del ccnl le forme e le modalità di rappresentanza. Inoltre, ed anche a prescindere da questi momenti di confronto, le parti raccoglieranno informazioni e «valuteranno l'andamento delle politiche degli orari di lavoro, della formazione e della salvaguardia della sicurezza e dell'ambiente adottate negli altri paesi, con particolare riferimento al settore chimico».

Nel ccnl Federchimica, ad ulteriore dimostrazione dell'interesse delle parti per la prospettiva europea e per un intervento attivo in questa area, le parti hanno convenuto di individuare, con il coinvolgimento della direzione e dei lavoratori delle multinazionali con casa madre in Italia, precise proposte entro il 1994 per la realizzazione dei *comitati di impresa europei* con particolare riferimento a livello e modalità di costituzione, ruoli e funzionamento.

Il ccnl del vetro ha introdotto una disposizione relativa alle imprese di dimensione europea che contiene un impegno delle parti, allo scopo di

favorire il dialogo sociale europeo, a valutare, nell'ambito dell'attività dell'osservatorio nazionale, le problematiche connesse con la normativa comunitaria in tema di informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese o gruppi di dimensione comunitaria; con tale approfondimento le parti intendono fornire il loro contributo alla fase di recepimento della direttiva comunitaria nell'ordinamento interno. Per il perseguimento degli identici fini sopra riportati il ccnl metalmeccanici privati costituisce, invece, apposito gruppo di lavoro.

7. Nell'ambito degli organismi paritetici particolare attenzione viene dedicata alla problematica dell'*ambiente* e della *sicurezza* (ccnl chimici, ceramica) sia sotto il profilo degli scambi reciproci di informazione sia, cosa ben più rilevante, sotto il profilo propositivo, poiché gli stessi potranno individuare e indicare alle imprese azioni informative e formative, nonché formulare proposte in tema di formazione all'ambiente e alla sicurezza.

La particolare sensibilità al tema dell'ambiente e della sicurezza è peraltro riconfermata non solo dalle specifiche disposizioni che possono essere rinvenute in più parti dei testi contrattuali (vedi paragrafo 20 *infra*), ma anche dalla previsione nella prima parte dei ccnl della centralità del tema per il quale si prevede la costituzione di comitati o sezioni specializzate (ccnl chimici e ceramica) che dovranno, anche e in primo luogo, individuare congiuntamente contenuti e formule operative dei corsi di formazione destinati soprattutto ai componenti delle commissioni ambiente operanti nelle imprese, ed impegnarsi a diffonderli ed a valorizzarne i risultati, per consentire l'evoluzione delle esperienze realizzate; e, in secondo luogo, predisporre le linee guida per la gestione nei luoghi di lavoro della prevenzione, della sicurezza e della tutela della salute dei lavoratori, al fine di favorire ed orientare l'assunzione di iniziative aziendali in materia.

Non mancano, tuttavia, previsioni un tantino più arretrate, quale quella del ccnl del vetro che si limita a integrare il ccnl precedente stabilendo esclusivamente che, negli incontri a livello nazionale e regionale, dovranno essere forniti «elementi conoscitivi» sugli interventi effettuati nella formazione e riqualificazione dei lavoratori e relativamente all'ambiente e alla sicurezza.

Il ccnl metalmeccanico, invece, in vista del rece-

pimento della direttiva comunitaria 89/391 concernente l'attuazione di misure per il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, ha previsto la costituzione, entro un mese dall'entrata in vigore del decreto legislativo di recepimento, di un gruppo di lavoro paritetico che definisca, entro i successivi tre mesi, l'armonizzazione della disciplina contrattuale con il nuovo quadro normativo, specie in riferimento a ruolo, funzioni e prerogative dei rappresentanti dei lavoratori in materia di sicurezza.

Da segnalare, infine, il contratto della ceramica che, in relazione alla opportuna e necessaria azione di armonizzazione della normativa nazionale con quella comunitaria, contiene un generico impegno delle parti ad attivare le iniziative occorrenti alla operatività del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277, relativo alla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici: ma non si va oltre questo riferimento quasi dovuto.

Di diverso tenore la dichiarazione a verbale che impegna preventivamente le parti ad incontrarsi a livello nazionale per armonizzare, eventualmente, le disposizioni contrattuali in tema di ambiente e sicurezza con la normativa di recepimento della già citata direttiva Cee 89/391, purché il tutto avvenga «nel rispetto del principio dell'invarianza dei costi» (identica disposizione è rinvenibile nel ccnl cemento, calce e gesso).

In proposito il ccnl petrolio ha affidato alla già esistente sezione del comitato paritetico nazionale, dedicata all'ambiente e alla sicurezza, il compito di esaminare le problematiche «eventualmente» poste dal recepimento della direttiva 89/391, individuando, «se del caso», iniziative di carattere applicativo.

8. Su questo aspetto i ccnl della ceramica, del petrolio privato e del vetro prevedono che, nei confronti che si svolgono sull'andamento dell'occupazione femminile a livello di gruppo, di azienda (con oltre 200 dipendenti se del settore ceramica e vetro), o di unità produttiva di dimensioni significative (petrolio privato), con la partecipazione e l'apporto di lavoratrici dipendenti in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specificità della materia, anche al fine di favorire *azioni positive* volte a dare concretezza alle *pari opportunità*, vengano prese in considerazione le risultanze emerse dal rappor-

to di cui all'articolo 9 della legge 125/91. Ciò permette alle parti, da un lato, di individuare azioni positive miranti a concretizzare le pari opportunità e a valorizzare la professionalità delle donne (ccnl ceramica, vetro) e, dall'altro, di affrontare (ccnl Federchimica) «le eventuali specifiche problematiche emerse in tema di organizzazione del lavoro, mobilità, flessibilità e valorizzazione professionale».

I ccnl del vetro, della ceramica e del petrolio privato, nel confermare l'impegno alla pari opportunità sia nell'accesso al lavoro che nella dinamica di carriera, hanno costituito apposito *comitato misto* il quale, avvalendosi di consolidate esperienze maturate in ambito aziendale, favorirà la migliore realizzazione delle pari opportunità; anche – specifica il ccnl petrolio privato – attraverso iniziative congiunte tese a promuovere l'accoglimento di progetti specifici ed utilizzando gli eventuali finanziamenti pubblici disponibili, compresi quelli comunitari. Anche il contratto Unionchimica ha previsto la costituzione di un gruppo di lavoro misto per la predisposizione e la promozione di schemi di progetti di azioni positive, e per la verifica sull'efficacia dei programmi applicati. Come si può notare, risulta giustamente accentuato il profilo qualitativo, e non più solo quantitativo, dell'occupazione femminile.

Il comitato misto nazionale per le pari opportunità previsto dai ccnl Federchimica, vetro e ceramica individuerà, inoltre, azioni informative e formative da indicare alle imprese per facilitare, ove necessario, il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità e paternità.

Il ccnl metalmeccanico privato attribuiva già alle Commissioni paritetiche per le pari opportunità molteplici compiti e funzioni: il rinnovo si è per questo limitato a ritocchi marginali (esempio la rubrica da «Commissioni paritetiche per le pari opportunità» diviene «Pari opportunità») e ad un adeguamento alle normative intervenute nel periodo di vigenza del precedente contratto.

Le inserzioni infatti, da un lato, specificano che *le commissioni*, nell'attività di studio del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile, dovranno porre particolare attenzione alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratto di formazione e lavoro, part time) e all'utilizzo degli strumenti legali per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali; e, dall'altro, precisano che le aziende tenute a presentare il rapporto biennale

sulla situazione del personale maschile e femminile presenteranno i dati alle Rsu in apposito incontro.

Una significativa innovazione da segnalare – anche se è posta nella prospettiva più ampia della tutela della dignità della persona nel lavoro – riguarda infine l'introduzione di specifiche *norme di comportamento* che devono caratterizzare i rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità aziendale, rapporti che devono essere improntati a reciproca correttezza.

La reale novità, rispetto al generico richiamo ad un comportamento corretto tra colleghi, è il recepimento dell'invito rivolto dalla Commissione della Comunità economica europea (Raccomandazione Cee 92/131 del 27 novembre 1991, relativa alla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro) ai datori di lavoro ed ai sindacati di inserire negli accordi e contratti collettivi clausole adeguate allo scopo di creare un ambiente di lavoro cui siano estranei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, o altri comportamenti basati sul sesso che offendano la dignità degli uomini e delle donne sul posto di lavoro.

In tal senso i rinnovi contrattuali (vetro, chimica, ceramica, petrolio privato) contengono una dichiarazione di principio in base alla quale devono essere evitati i comportamenti offensivi a connotazione sessuale che abbiano come conseguenza la determinazione di una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e che possano influenzare, esplicitamente o implicitamente (ccnl petrolio privato), decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale. Questo, pur non determinando una attuazione del codice di condotta predisposto dalla Commissione Cee e adottabile dalle parti sociali, rappresenta, tuttavia, un segnale della crescente sensibilità collettiva al fenomeno.

Nella stessa scia si inserisce la previsione contenuta negli stessi contratti e riguardante una ulteriore branca di discriminazioni che dovranno essere evitate: quelle fondate sugli orientamenti del lavoratore rientranti nella sua sfera personale, che non risultino pregiudizievoli dell'attività lavorativa e della convivenza nei luoghi di lavoro.

Il ccnl metalmeccanici privati, invece, diversamente dagli altri rinnovi, non riporta nel testo contrattuale clausole esplicite in materia, ma demanda alle commissioni per le pari opportunità il compito di promuovere comportamenti coe-

renti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini, tenendo conto dei principi espressi dalla raccomandazione della Comunità europea.

9. Il contratto Federchimica ha aggiunto, alle tematiche oggetto di informativa ed esame a livello di gruppo e di stabilimento (con oltre 300 dipendenti), quella relativa agli «effetti per i lavoratori interessati a progetti di inserimento mirato per portatori di handicap e di altre categorie dello *svantaggio sociale*, individuati a livello di osservatorio territoriale».

Diversi rinnovi demandano, invece, al livello aziendale il compito di esaminare le possibilità di promuovere progetti per l'abbattimento o il superamento di barriere architettoniche, che siano di ostacolo al normale svolgimento dell'attività dei lavoratori stessi, e per l'inserimento lavorativo mirato di portatori di handicap e di altre categorie dello svantaggio sociale, anche in relazione all'utilizzabilità dei finanziamenti e alle modalità previste dalle leggi nazionali e regionali (ccnl petrolio privato e Federchimica). I ccnl della ceramica e del vetro, invece, demandano il confronto al livello nazionale, essendo stato costituito apposito comitato misto in seno all'osservatorio nazionale. Ulteriore impegno assunto in tema di svantaggio sociale è quello di «concorrere alla diffusione della conoscenza presso le aziende di elenchi di imprese cooperative con personale appartenente alle fasce deboli, per la realizzazione di attività esterne» (ccnl Federchimica, ceramica, vetro; per il ccnl petrolio, questa attività è di competenza del comitato paritetico nazionale).

Fulc e Federchimica, infine, hanno sottoposto all'attenzione delle rispettive confederazioni l'opportunità di definire una regolamentazione interconfederale su due tematiche di rilievo sociale, e cioè la praticabilità di specifici diritti civili da parte dei *lavoratori extracomunitari* inseriti nel sistema produttivo del nostro paese e l'incidenza su taluni aspetti del rapporto di lavoro del riconoscimento delle unioni di fatto.

Più genericamente il ccnl petrolio privato prevede, invece, che in sede di comitato paritetico nazionale dovranno essere forniti elementi conoscitivi relativi all'inserimento lavorativo di lavoratori extracomunitari e di lavoratori portatori di handicap.

I rinnovi contrattuali Federchimica, Unionchimi-

ca, ceramica e vetro, in riferimento ai lavoratori facenti parte di organizzazioni di *volontariato*, e richiamandosi alle disposizioni dell'articolo 17 della legge 266/91, prevedono che gli stessi, per poter espletare l'attività di volontariato possano usufruire, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro e delle turnazioni previste dai contratti. Il ccnl petrolio, sul punto, laconicamente «si richiama» alle disposizioni della legge stessa.

10. I rinnovi contrattuali che hanno operato una *riforma dei sistemi di inquadramento* dei lavoratori si sono preoccupati di demandare al livello nazionale o settoriale il compito di integrare e dare coerenza agli interventi in materia di organizzazione del lavoro, inquadramento e formazione.

A tal proposito, mentre il ccnl della ceramica si limita ad affidare al comitato misto, istituito nell'ambito dell'Osservatorio nazionale di settore, anche il compito di individuare le modalità e le iniziative di informazione congiunta alle imprese e alle Rsu sul significato della riforma classificatoria, il ccnl dei chimici ha previsto una articolata gradazione di compiti.

Sono, infatti, previste come oggetto di confronto a livello settoriale:

a. le modalità e le iniziative di informazione congiunta alle imprese ed alle rappresentanze dei lavoratori sul significato di tale riforma, in modo da facilitarne la comprensione e l'applicazione a livello aziendale;

b. le iniziative per promuovere le sperimentazioni di una nuova organizzazione del lavoro nelle imprese che, anche attraverso azioni formative, rendano possibile lo sviluppo della professionalità al fine di realizzare pienamente il nuovo inquadramento;

c. le problematiche applicative più significative del nuovo sistema di inquadramento, comprese quelle relative alla mobilità delle mansioni nell'ambito della stessa categoria, nell'intento di individuare e recepire contrattualmente le possibili soluzioni.

11. Come si sarà già notato, la formazione è uno dei temi più «gettonati» per i confronti tra le parti a tutti i livelli, sia in relazione a materie specifiche come l'inquadramento, le pari opportu-

nità, l'ambiente; sia più in generale, rientrando nell'individuazione dei fabbisogni formativi del settore nell'ambito dell'azione delle parti sociali tesa a migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e, dunque, la gestione del mercato del lavoro interno ed esterno alle aziende.

L'importanza strategica di questa attività è ulteriormente sottolineata, peraltro, dalle integrazioni apportate alla parte VII del ccnl Federchimica, alla omologa parte VII del ccnl ceramica e alla parte I, lettera E, del ccnl petrolio.

Questi rinnovi, ritoccano il testo del contratto precedente, individuano, tra gli obiettivi principali della formazione, quello di:

a. rispondere alle necessità di aggiornamento (continuo secondo ccnl petrolio) professionale dei lavoratori, ponendoli in condizione di rispondere più efficacemente alle esigenze poste dalla trasformazione tecnologica e organizzativa; b. concorrere alla realizzazione di figure professionali coerenti con il nuovo sistema di inquadramento. Ma, più lucidamente rispetto al passato, è stato formulato da un lato l'obiettivo di utilizzare la formazione per superare il disagio del rientro e facilitare il reinserimento dei lavoratori dopo periodi di assenza per vari motivi (ccnl petrolio); dall'altro lato, ad essa si affida il compito fondamentale di ricercare soluzioni e prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale che si possano risolvere nella perdita dell'occupazione o in gravi difficoltà a reperire un'occupazione alternativa: e si tratta di un segnale importante del tentativo – che le parti sembrano voler intraprendere più concretamente, a partire da questi rinnovi contrattuali – di soddisfare con strategie comuni interessi diversi ma compatibili, se non addirittura coincidenti.

E non è un caso che questa parte si chiuda nel rinnovo Federchimica con una dichiarazione nella quale i soggetti stipulanti sottolineano di aver meglio precisato e strutturato anche gli interventi formativi a beneficio delle rappresentanze dei lavoratori, «il cui ruolo assume sempre maggior spessore con l'accrescimento dell'approccio partecipativo verso numerose problematiche contrattuali»; inoltre, in altri contesti contrattuali, l'istanza di coinvolgere i rappresentanti dei lavoratori è evidenziata dalla previsione che i percorsi formativi dovranno sempre essere sottoposti a verifiche, al fine di consentire alle rappresentanze dei lavoratori di esprimere le proprie valutazioni in ordine ai destinatari della for-

mazione, al contenuto dei programmi e agli eventuali adattamenti necessari a rispondere più adeguatamente alle esigenze formative e allo sviluppo professionale (ccnl ceramica).

Anche il contratto Unionchimica imposterà il tema della formazione in modo innovativo e qualificante, seguendo le linee guida definite dall'accordo interconfederale Confapi, Cgil, Cisl, Uil del 13 maggio 1993. In primo luogo, perché fa riferimento alla *formazione continua*, cioè ad un'attività formativa che accompagna il lavoratore lungo tutta la vita lavorativa, con un'alternanza tra periodi di formazione e di lavoro. In secondo luogo, perché la formazione continua è vista come lo strumento che, adeguando la professionalità dei lavoratori all'evoluzione tecnica e produttiva delle aziende, consente di migliorare la qualità della produzione e, quindi, la competitività delle piccole e medie imprese.

Inoltre il testo contrattuale, da una parte, rileva l'inadeguatezza del nostro sistema formativo e, dall'altra, delega gli enti bilaterali, costituiti a livello nazionale e regionale in base all'accordo interconfederale del 13 maggio 1993, a convogliare verso le piccole e medie imprese chimiche le risorse pubbliche destinate alla formazione dalla legislazione regionale, nazionale e comunitaria.

Il ccnl metalmeccanici privati ha, invece, operato in primo luogo un adattamento della normativa preesistente all'accordo interconfederale 20 gennaio 1993 sulla formazione professionale e gli organismi paritetici e, in secondo luogo, ha istituito le *commissioni paritetiche per la formazione professionale*.

La commissione nazionale, in realtà, assorbe i compiti e le funzioni attribuite dal ccnl del 1990 ad un «gruppo di lavoro paritetico»; l'accordo di rinnovo aggiunge, secondo una istanza riscontrabile in quasi tutti i rinnovi, l'ulteriore compito di individuare iniziative dirette a favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità.

La vera novità contenuta nel rinnovo metalmeccanico, anche se in attuazione dell'accordo interconfederale del 1993, è la costituzione di commissioni paritetiche territoriali, a partire dal 1° gennaio 1995, nelle aree caratterizzate da una significativa presenza di attività riferita al settore metalmeccanico e che dovrebbero coincidere con i territori in cui, alla stessa data, dovranno costituirsi gli osservatori paritetici congiunti per l'esa-

me e lo studio della situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica.

Le commissioni territoriali, composte da dodici rappresentanti dei due gruppi di sindacati stipulanti (Federmeccanica-Assistal e Fiom, Fim, Uilm), hanno una pluralità di compiti tra i quali, in primo luogo, quello di individuare le specifiche esigenze formative del settore e, in secondo luogo, quello di proporre, promuovere e sperimentare interventi formativi che: facilitino il reimpiego dei lavoratori in mobilità; coinvolgano le fasce deboli; recuperino al sistema lavorativo i soggetti aventi diritto ad assunzioni obbligatorie; favoriscano la piena attuazione degli obiettivi di parità, previsti dalla legge n. 125 del 1991; abbiano per oggetto l'ambiente e la sicurezza.

12. Il riconoscimento della necessità di salvaguardare la competitività delle imprese – già compromessa dalla situazione di grave crisi produttiva e di mercato del settore – ha indotto le parti stipulanti i nuovi contratti a scambiarsi un duplice impegno: da una parte, rinunciare in questa fase ad una riduzione strutturale e generalizzata dell'orario di lavoro o ad una modifica dei regimi di orario che determini analoghe conseguenze; dall'altra, ridurre l'impatto sociale delle eccedenze occupazionali determinate dalle ristrutturazioni e dalle innovazioni organizzative e tecnologiche ricorrendo prioritariamente a strumenti di flessibilità interna, ma nel rispetto delle esigenze di competitività delle imprese.

Per quanto riguarda il primo tema, il ccnl Federchimica e quello della ceramica hanno affidato ad una commissione, da costituire nell'ambito del proprio Osservatorio nazionale, il compito di seguire l'evoluzione della situazione delle imprese e dei mercati di settore, nonché delle condizioni di lavoro praticate a livello nazionale ed internazionale, al fine di predisporre analisi e proposte in materia di *regimi e di quantità di orario*.

Attenzione al tema viene posta anche nel rinnovo del petrolio privato che ha indicato come oggetto di esame, nell'ambito del proprio comitato paritetico nazionale, l'andamento degli orari di lavoro nei principali paesi industrializzati, nonché le problematiche connesse al lavoro in turno, con particolare riferimento alla tipologia degli schemi di turnazione adottati nelle diverse realtà aziendali e alle esperienze di altri paesi. Per questo ultimo tema si è anche prevista la

possibilità di promuovere indagini conoscitive.

Il ccnl cemento, calce e gesso, invece, seguendo un processo di riduzione di orario già avviato, prevede che dal 1° gennaio 1995 le riduzioni di orario fruibili tramite permessi retribuiti a gruppi di otto ore non potranno essere inferiori a sei. Si prevede, inoltre, la decadenza dal diritto in caso di mancata utilizzazione degli stessi entro l'anno solare. Quale norma di salvaguardia è comunque disposto che, nel mese di ottobre di ciascun anno, si proceda a verifica della fruizione dei permessi e che, per quelli non fruiti, le parti adottino soluzioni idonee, fermo restando che il loro effettivo godimento dovrà aver luogo entro il 31 marzo dell'anno successivo.

In tema è da segnalare la modifica introdotta dal rinnovo dei metalmeccanici privati che, in relazione al fenomeno presente nelle aziende metalmeccaniche di non fruizione delle riduzioni di orario di lavoro annuo previste dai precedenti contratti e di monetizzazione delle stesse, ha precisato che, a partire dal 1° gennaio 1995, i gruppi di otto ore di riduzione di orario annuo «effettivamente fruiti» non dovranno essere inferiori a sei, in modo da portare l'orario medio di fatto a 39 ore settimanali.

L'innovazione, in sostanza, non comporta una reale riduzione di orario di lavoro con incremento del costo del lavoro ma, molto più semplicemente, tende ad impedire che le previsioni contrattuali e le riduzioni già contrattate fin dal 1983 non vengano effettuate e ad affermare il principio che almeno 48 ore annue retribuite devono essere effettivamente utilizzate e fruiti dai lavoratori quale riduzione e, quindi, senza prestazione di lavoro. Per consentire la fruibilità individuale delle riduzioni di orario di lavoro annuo, sempre a partire dal 1° gennaio 1995, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, ma con esclusione del personale addetto a turni avvicendati, si è altresì previsto che le stesse possano essere fruiti anche per gruppi di 4 ore, e non necessariamente di 8.

Il ccnl vetro, invece, non si occupa di riduzione di orario di lavoro, in quanto la materia era stata regolata con il precedente ccnl del 1990. Questo aveva previsto una riduzione dell'orario di lavoro estremamente diluita nel tempo tanto che la reale riduzione annua, pari ad otto ore, si è realizzata in genere a partire dal 1° gennaio 1994 per tutti i settori oggetto del contratto (ad eccezione del settore della trasformazione o seconda

lavorazione del vetro nel quale la riduzione è divenuta operativa a partire dal 1° gennaio 1995). Il secondo tema (flessibilità interna) è stato affrontato in modo innovativo dai rinnovi Federchimica, Unionchimica, ceramica, metalmeccanico e vetro, poiché gli strumenti di intervento proposti – aggiuntivi, e non alternativi rispetto a quelli previsti dalla legislazione vigente (contratti di solidarietà, cassa integrazione e mobilità, part time, comando o distacco, eccetera) – tendono a favorire una gestione dell'orario di lavoro, della formazione e delle risorse umane coerente, appunto, con l'obiettivo di arginare l'espulsione di personale, diminuendo le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro, pur nella salvaguardia delle esigenze di competitività delle imprese.

Operativamente, nelle ipotesi di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino problemi occupazionali e consistenti esuberi, i rinnovi della ceramica, del vetro, Federchimica, Unionchimica, dei metalmeccanici e del petrolio individuano una pluralità di strumenti.

Il primo degli strumenti proposti è rappresentato dalla fruizione collettiva delle riduzioni di orario nel ciclo annuo (con riferimento specifico alle riduzioni di orario già previste dal precedente contratto, ai permessi per le ex festività e ai residui delle giornate di ferie), al fine di realizzare una riduzione collettiva – temporanea e reversibile – dell'orario in rapporto all'entità delle eccedenze, alla tipologia del lavoro ed alla omogeneità e fungibilità professionale.

In secondo luogo, si indica come utile strumento il ricorso eventuale ad ulteriori riduzioni di orario, sempre temporanee e reversibili, da realizzare attraverso i *contratti di solidarietà* e, quindi, con equivalenti riduzioni retributive per garantire l'equilibrio dei costi aziendali, in parte compensate con il ricorso agli strumenti di sostegno previsti dalla legge.

Mentre il ccnl della ceramica indica genericamente il ricorso al part time e ad idonee iniziative di riqualificazione, i ccnl Federchimica e Unionchimica individuano ancora, quale ulteriore strumento, un intervento preventivo che possa creare le condizioni per limitare il rischio di espulsione dal ciclo produttivo dei lavoratori. Tra questi, la formazione continua e la riqualificazione dei lavoratori addetti a mansioni divenute obsolete o con professionalità «a rischio», prevedendo la contemporanea riduzione tem-

poranea e non retribuita dell'orario di lavoro dei prestatori interessati, tenendo conto delle compatibilità organizzative, produttive ed economiche dell'impresa. In questo caso si suggerisce di attenuare la conseguente riduzione della retribuzione «con iniziative di solidarietà in rapporto alle specifiche esigenze» ed utilizzando anche gli eventuali finanziamenti pubblici a tal fine destinati.

In una prospettiva meno «congiunturale», cioè non legata a specifiche situazioni di eccedenza, le parti stipulanti il ccnl Federchimica propongono agli attori aziendali una «strategia di attenzione» ai problemi dell'occupazione da realizzare attraverso:

a. la formazione e la riqualificazione professionale;

b. l'utilizzazione di quote dei premi di partecipazione per iniziative temporanee sull'occupazione, che includano anche interventi su regimi e quantità di orario;

c. una gestione attenta del lavoro supplementare e straordinario ed il ricorso alternativo al part time ed al contratto a termine.

Questa ultima ipotesi si collega alle innovazioni apportate in materia di esame congiunto sull'orario di lavoro. In particolare, in considerazione dell'emergenza occupazionale, sono previsti incontri semestrali ed esami congiunti – da tenersi per le unità con più di 300 dipendenti per il biennio 1994-95, secondo il ccnl Federchimica, o a livello aziendale e nelle unità produttive di dimensioni significative e di particolare importanza, secondo il ccnl petrolio – sugli andamenti del lavoro supplementare e straordinario allo scopo di favorire un corretto rapporto tra gli orari contrattuali e quelli di fatto (ccnl petrolio). In sede di esame congiunto, secondo il ccnl Federchimica, le parti – in rapporto alla durata delle esigenze, alla natura del lavoro ed all'equilibrio dei costi – valuteranno congiuntamente le possibili alternative al lavoro straordinario, che possano avvicinare l'orario di fatto a quello contrattuale. In tal modo si tende ad intervenire e riequilibrare quelle situazioni nelle quali esiste contemporaneamente un'eccedenza di personale ed un elevato ricorso allo straordinario e, dunque, si praticano orari ridotti per alcune fasce di prestatori, mentre altri effettuano orari di fatto anche notevolmente superiori all'orario normale contrattuale.

Le parti firmatarie del ccnl Federchimica, infine, per agevolare il ricorso agli strumenti individuati,

si sono impegnate a svolgere «un'azione di orientamento e di aiuto nella soluzione di possibili problemi pratici e di interpretazione delle norme contrattuali e di legge». A tal fine hanno previsto che, in sede di Osservatorio nazionale, siano esaminate le esperienze via via realizzate e ne sia diffusa la conoscenza per far sì che a livello aziendale possano svilupparsi azioni coerenti con le linee strategiche e i percorsi indicati.

Anche il ccnl della ceramica affida al proprio Osservatorio nazionale di settore, sulla base delle più significative esperienze aziendali, il compito di esaminare l'andamento degli orari di fatto, disaggregati per donne, uomini, impiegati e operai e per i diversi regimi di turno esistenti, con indicazione delle ore di lavoro supplementari e di quelle di cassa integrazione guadagni, al fine, ancora una volta, di predisporre analisi e suggerire proposte relativamente ai regimi e alle quantità di orario, con particolare attenzione alle problematiche del lavoro a ciclo continuo e avendo, comunque e pur sempre, come punto di riferimento il quadro della situazione internazionale.

Il ccnl vetro, invece, nell'ipotesi di un sostanziale scostamento, al termine dell'anno solare, tra orario contrattuale annuo e orario di fatto, ha previsto che a livello aziendale la Rsu possa richiedere alla direzione aziendale i motivi di tale scostamento, al fine di ricercare insieme soluzioni per regimi di orario che consentano di superare gli scostamenti oggettivamente non giustificati.

Questi accordi, dunque, sono impegnati – sia pure con alcune differenze – a favorire una gestione negoziale delle situazioni di crisi occupazionale, dalla quale possano scaturire soluzioni innovative e più rispondenti alle esigenze di solidarietà e di soddisfacente uso delle risorse umane. Essi suscitano per questo grande interesse, anche se è facile prevedere che l'applicazione degli «intenti» che vi sono contenuti non sarà agevole a livello aziendale, laddove spesso tende a prevalere – nell'urgenza dei problemi – l'applicazione «legalistica» delle normative esistenti o il ricorso al conflitto.

Più generico il riferimento alla *gestione delle crisi occupazionali* nel ccnl cemento, calce e gesso, che contiene solo una dichiarazione nella quale le parti contraenti convengono sulla opportunità che, in presenza di crisi e di necessità di riorganizzazione e ristrutturazione, gli ammortizzatori sociali siano usati in modo da contenere il ricorso alle misure previste per le eccedenze occupazionali.

I rinnovi contrattuali considerati hanno introdotto adeguate disposizioni (atte a determinare una disciplina contrattuale) sulle prestazioni di lavoro così dette flessibili.

In primo luogo, il *lavoro a tempo parziale* ha trovato una disciplina propria nei rinnovi del petrolio privato e del settore metalmeccanico privato. Entrambi i contratti hanno inserito una nuova norma (articolo 3 bis per il ccnl petrolio, articolo 1 bis per il ccnl metalmeccanico) con la quale le parti contraenti, considerato che l'istituto in oggetto può essere funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, hanno predisposto una disciplina patto dello stesso.

Tale disciplina fissa, innanzitutto, la nozione di lavoro a tempo parziale, che si sostanzia in un rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto, su base giornaliera, settimanale, mensile ed annuale, rispetto a quello stabilito dal ccnl. Il contratto metalmeccanico, al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti, ha anche previsto che possano stipularsi contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario legale giornaliero, ma pur sempre inferiore a quello contrattuale settimanale. In questa ipotesi, tuttavia, non vengono fissati tetti massimi, limiti quantitativi o percentuali al superamento dell'orario giornaliero, disponendosi solo che l'argomento sarà oggetto di discussione a livello aziendale nel periodico incontro annuale previsto per la verifica dell'attuazione della fruizione concreta da parte dei lavoratori dei gruppi di ore di riduzione di orario di lavoro annuo (vedi *supra*).

Il contratto a tempo parziale dovrà essere stipulato per iscritto e dovrà indicare l'eventuale periodo di prova, il livello di inquadramento, l'orario di lavoro concordato e la sua distribuzione anche articolata nell'arco dell'anno, il trattamento economico secondo criteri di assoluta proporzionalità tra prestazione e controprestazione, il trattamento normativo, ogni altra eventuale condizione concordata.

Si prevede, inoltre, la *trasformazione del rapporto da tempo pieno a part time* al fine di soddisfare esigenze individuali dei lavoratori. In questo caso, tuttavia, la trasformazione dovrà essere funzionale a esigenze di flessibilità della forza lavoro ed essere compatibile con l'organizzazione del processo produttivo. Tale trasformazione, già disciplinata dal ccnl metalmeccanico, viene ora dallo stesso limitata, poiché si stabili-

sce che il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale non potrà riguardare una quota superiore al 2% del personale in forza a tempo pieno.

Le parti contraenti dello stesso ccnl metalmeccanico hanno utilizzato la facoltà loro concessa dall'articolo 5, comma 4, della legge n. 863 del 1984 di derogare al *divieto di prestazioni di lavoro supplementare*, rispetto a quello concordato, da parte dei lavoratori a tempo parziale. Si è infatti previsto che, previa comunicazione alle Rsu, e in riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive – come peraltro esplicitamente richiesto dalla norma di legge –, è consentita la effettuazione di prestazioni di lavoro eccedenti l'orario ridotto concordato. In questi casi si è differenziata la disciplina in relazione all'orario settimanale: se il lavoratore ha un contratto a part time verticale con prestazione settimanale pari a 40 ore, il lavoro eccedente l'orario concordato non potrà superare le due ore giornaliere e le otto ore settimanali e verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella dei lavoratori a tempo pieno (sostanzialmente saranno applicate le maggiorazioni previste dal ccnl per il lavoro «straordinario»).

Nella diversa ipotesi che il lavoratore sia contrattualmente tenuto ad effettuare una prestazione inferiore alle 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato è consentito fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità mensile non superiore al 50% della normale prestazione nel mese: il lavoro supplementare, in questa ipotesi, sarà compensato con una maggiorazione del 10%.

Ancora in tema di rapporti di lavoro «flessibili» bisogna ricordare la disciplina introdotta dal ccnl metalmeccanici privati in tema di *lavoro a tempo determinato*. In realtà, il ccnl recepisce l'accordo stipulato il 24 marzo 1993 tra le stesse parti contrattuali e che, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 23 della legge n. 56 del 1987, individua le particolari ipotesi di fonte contrattuale in cui è consentito apporre un termine alla durata del rapporto.

La norma contrattuale consente l'assunzione con contratto a termine nelle seguenti ipotesi:

a. quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;

b. per punte di più intensa attività derivanti dall'acquisizione di commesse o per lancio di nuovi prodotti che, per i volumi o per i termini di

consegna, non sia possibile eseguire in base al normale organico e ai normali programmi di lavoro;

c. per l'esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali, che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;

d. per l'esecuzione di particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;

e. quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti per ferie, esclusi i casi di chiusura dell'unità produttiva, oppure in aspettativa.

La norma contrattuale stabilisce, altresì, il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero di lavoratori impegnati a tempo indeterminato: il 10% nelle unità produttive fino a 100 dipendenti, e l'8% nelle unità produttive con più di 100 dipendenti (in queste ultime è comunque consentita la stipulazione di almeno 10 contratti di lavoro a termine). Tali valori massimi, tuttavia, possono essere elevati, con accordo sindacale, in funzione delle specifiche esigenze aziendali. Infine, l'azienda non potrà effettuare assunzioni con contratto a termine senza la preventiva comunicazione alle Rsu del numero dei lavoratori interessati e delle fattispecie utilizzate tra quelle precedentemente indicate dalla lettera a alla lettera e.

Concludendo la rassegna sulle innovazioni dei rinnovi contrattuali in tema di orario di lavoro, bisogna ricordare come diversi ccnl prevedano un *aumento dei giorni di ferie* concessi a particolari categorie di lavoratori, subordinato alla sussistenza di condizioni di anzianità di servizio o di penosità della prestazione predeterminate dalla stessa fonte contrattuale. Per questa via i prestatori interessati hanno conseguito, o conseguiranno, una limitata ma certa riduzione dell'orario di lavoro annuo (ccnl vetro, ceramica, Unionchimica, petrolio privato).

In tema di *occupazione*, è da citare la clausola contenuta nel ccnl del cemento, calce e gesso e in quello dei metalmeccanici privati relativa alla individuazione delle qualifiche escluse dalla quota di riserva prevista dall'articolo 25, comma 1, della legge n. 223 del 1991. Secondo la legge n. 223, infatti, i datori di lavoro con oltre 10 dipendenti, in caso di nuove assunzioni, devono

riservare il 12% di tali assunzioni alle così dette fasce deboli, e cioè ai lavoratori indicati dalla legge stessa o individuati dalla Commissione regionale per l'impiego. La legge n. 223, tuttavia, prevede che tra le suddette assunzioni non rientrino quelle del personale appartenente alle qualifiche appositamente individuate nei contratti collettivi di categoria.

Il ccnl cemento, calce e gesso, utilizzando la facoltà concessa dalla legge, ha previsto che non si tenga conto, ai fini del computo della quota di riserva del 12%, delle assunzioni di personale inquadrato nei gruppi A super, ivi compresi i quadri, A, B, C super e C, prima e seconda declaratoria.

Il ccnl metalmeccanici privati, in applicazione della normativa legale in questione, ha stabilito che, sempre ai fini del calcolo della percentuale del 12%, non si tenga conto degli operai e intermedi inquadrati nella quarta e quinta categoria e degli impiegati inquadrati nelle categorie superiori alla quarta. Sono altresì escluse dal compu-

to le assunzioni di lavoratori in possesso di diploma di scuola media superiore inquadrati, all'atto dell'assunzione, nella quarta categoria e inseriti nella quinta dopo 24 mesi. Infine, sono comunque esclusi i lavoratori da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

13. Una delle innovazioni più rilevanti in tema di *inquadramento* è la complessiva riforma dello stesso adottata dai rinnovi contrattuali dei chimici (Federchimica) e della ceramica che presentano, per molti versi, affinità significative.

Il nuovo *sistema di classificazione*, come si afferma nelle premesse dei ccnl, mira a riflettere adeguatamente il rapporto tra professionalità e organizzazione del lavoro. Infatti, l'evoluzione e l'innovazione organizzativa hanno determinato la nascita di nuove figure professionali che hanno contribuito in modo significativo allo sviluppo della produttività globale e dell'efficienza aziendale.

Tavola 2. Nuovo inquadramento e corrispondenza tra precedenti livelli, nuove categorie e posizioni organizzative (ccnl Federchimica)

Ccnl 20 luglio 1990		
Aree	Livelli	Qualifiche
1	a	Q
	b	Q
	c	I
	d*	I
2	d	I
3	e	I,QS,O
	f	I,O
4	g	I,QS,O
	h	I,O
5	i	I,O
	l	I,O

Ccnl 19 marzo 1994		
Categorie	Posizioni organizzative	Qualifiche
A	1	Q
	2	Q
	3	Q
B	1	I
	2	I
C	1	I
	2	I
D	1	I,QS,O
	2	I
	3	I,O
E	1	I,QS,O
	2	I,O
	3	I,O
	4	O
F	—	I,O

* Lavoratori individuati all'articolo 4 del ccnl 20 luglio 1990 al primo profilo del livello D.

In questa ottica la riforma del sistema classificatorio tende a rafforzare il rapporto tra professionalità, sistema di inquadramento del personale e organizzazione del lavoro, ma al tempo stesso si pone come evidente segnale degli sviluppi dei sistemi organizzativi che ormai consentono un ampliamento delle ipotesi di mobilità verticale e orizzontale, di flessibilità e di accorpamento ed arricchimento delle mansioni, realizzando, comunque, la certezza di inquadramento delle nuove figure professionali.

Il ccnl della ceramica si preoccupa anche, in sede di premessa, di impegnare le aziende a ricercare soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionalmente maschili e lavori tradizionalmente femminili.

I nuovi sistemi di classificazione si articolano in 6 categorie e diverse posizioni organizzative (14 nel ccnl Federchimica, 12 in quello ceramica). In ciascuna categoria, identificata da una declaratoria generale che determina le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nella categoria stessa, le diverse figure professionali, alle quali sono attribuite mansioni contrattualmente equivalenti, sono distribuite nelle diverse posizioni organizzative sulla base dei profili che, a loro volta, descrivono il contenuto professionale delle mansioni in esse individuate.

Tavola 2.1. Nuovo inquadramento e corrispondenza tra precedenti livelli, nuove categorie e posizioni organizzative (ccnl ceramica)

Livelli ccnl 1990	Nuove categorie	Nuove posizioni organizzative
8	A	1
7	B	1
6		2
		1
5	C	2
		3
4		1
3	D	2
		3
		1
2	E	2
		3
1	F	

Per la transizione dal vecchio sistema (basato su 5 aree e 10 livelli nel ccnl della chimica, e su 8 livelli nel ccnl della ceramica) al nuovo si prevede che i precedenti livelli confluiscono nelle nuove categorie e nelle nuove posizioni organizzative secondo l'automatica corrispondenza indicata nelle tavole 2. e 2.1 (in quella relativa ai chimici è altresì evidenziata la distribuzione delle tradizionali qualifiche legali e contrattuali dei lavoratori – quadri, impiegati, qualifiche speciali e operai – nei precedenti livelli e nelle nuove posizioni organizzative).

Per il ccnl Federchimica il nuovo sistema classificatorio entra in vigore il 10 novembre 1994, ma le imprese si sono impegnate a comunicare ai lavoratori le posizioni organizzative loro attribuite nell'ambito della categoria di appartenenza entro il 10 settembre 1994. Per il ccnl ceramica, invece, i tempi sono più dilatati, prevedendosi l'entrata in vigore del nuovo sistema dal 1° ottobre 1995 e la comunicazione ai lavoratori entro il 31 luglio 1995.

Entrambi i contratti prevedono che un'analoga comunicazione sia effettuata entro lo stesso termine alle Rsu, si da consentire nei due mesi successivi lo svolgimento di un'eventuale verifica con le direzioni aziendali sulle posizioni organizzative la cui attribuzione abbia dato luogo a contestazioni.

Ancora in tema di inquadramento si deve segnalare il ccnl vetro che, pur conservando il preesistente sistema, apporta ulteriori modifiche agli inquadramenti esistenti inserendo nuove declaratorie e/o integrando quelle già definite con il ccnl del 1990. Da segnalare la creazione di un nuovo livello (5 A) per il settore vetro cavo e tubo di vetro, con parametro retributivo 152 in una scala il cui apice è 207. Il nuovo livello potrà essere riconosciuto ai lavoratori in possesso dei profili tassativamente previsti dall'accordo di rinnovo; in caso di controversie che dovessero sorgere in sede aziendale sullo specifico argomento, esplicitamente l'Assovetro e la Fulc nazionale si sono riservate la facoltà di valutare la problematica in sede nazionale. Per i settori non meccanizzati (vetro bianco, a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche, vetro artistico, fiaschi, damigiane, bulbi e vetro neutro), invece, è previsto il passaggio di inquadramento dai livelli più bassi a quello immediatamente superiore per una pluralità di figure professionali.

Il ccnl petrolio, sul presupposto che il sistema di

classificazione del personale deve essere in grado di cogliere sia le differenti capacità concretamente espresse dai lavoratori che i vari momenti della loro crescita professionale, sostituisce la precedente commissione di studio con una *commissione mista* (commissione nazionale classificazioni) che operativamente dovrà definire il nuovo sistema di classificazione entro il 31 dicembre 1995.

Le parti hanno definito tempi ed effetti della nuova classificazione, anche se gli unici effetti considerati sono quelli dei costi, posto che il contratto prevede che – alla scadenza del biennio 1994-95 e alla fine dei lavori della commissione per la classificazione – le parti valuteranno i costi derivanti dal nuovo sistema e li ricondurranno nell'ambito delle risorse complessive destinate al rinnovo economico contrattuale. Sostanzialmente gli oneri della nuova classificazione sottrarranno risorse al rinnovo contrattuale intermedio, che dovrà tenere conto dell'incidenza economica della nuova classificazione. Il parametro dei costi, inoltre, condiziona i comportamenti delle parti che «conseguentemente» definiranno le soluzioni applicative e le modalità di attuazione a livello aziendale.

Anche il ccnl cemento, calce e gesso si è attrezzato per una successiva riforma dei sistemi classificatori: a tal fine è stata istituita una commissione tecnica paritetica, insediata nel mese di febbraio 1995, con il compito di verificare le eventuali evoluzioni organizzative e/o tecnologiche intervenute nelle imprese e di proporre adeguamenti e/o interventi modificativi del sistema classificatorio previsto nel ccnl. I lavori della commissione dovranno concludersi entro il mese di agosto 1996 con la presentazione di un rapporto che sarà, come è ovvio, oggetto di valutazione delle parti stipulanti.

14. Alla trasformazione del sistema di inquadramento è connessa nei rinnovi contrattuali Federchimica e ceramica l'introduzione di una disciplina del *cumulo di mansioni* e della *mobilità nell'ambito della categoria*.

In primo luogo entrambi i contratti prevedono che, al lavoratore al quale vengano affidate mansioni relative ad una o più posizioni organizzative nell'ambito della categoria di appartenenza, debba essere riconosciuta la posizione superiore, sempre che lo svolgimento delle mansioni relative a questa ultima «abbia caratte-

re di rilievo e avvenga con normale continuità». La clausola, salva la sostituzione del riferimento al livello con quello alla posizioni organizzative, è pressoché identica a quella sul cumulo di mansioni contenuta nell'articolo 5 del precedente ccnl Federchimica e nell'articolo 28 del precedente ccnl ceramica: è solo il caso di notare che forse si potrebbe parlare in questo caso di polivalenza, più che di cumulo, di mansioni.

Tutta nuova, invece, è la disciplina prevista nei due contratti precitati e relativa alla «mobilità delle mansioni nell'ambito della categoria», cioè della mobilità tra mansioni equivalenti: è bene ricordare, infatti, che tali sono considerate, per esplicita dizione contrattuale, tutte le mansioni relative alle posizioni organizzative inquadrate nella stessa categoria. I rinnovi, dunque, consentono che il prestatore venga adibito a tutte le mansioni relative alla categoria nella quale risulta inquadrato, con conseguente passaggio a mansioni appartenenti ad una posizione organizzativa diversa (superiore e inferiore) rispetto a quella di provenienza, purché ciò avvenga nell'ambito della stessa categoria e «in relazione ad esigenze aziendali organizzative, tecniche, produttive, di mercato».

L'adibizione a mansioni relative a tale diversa posizione organizzativa può essere temporanea (e non dar luogo all'inquadramento nella nuova posizione) o continuativa (e dar luogo, viceversa, al passaggio di posizione).

La prima ipotesi ricorre quando l'assegnazione alla diversa posizione è motivata dalla necessità di sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto; o da «esigenze organizzative/tecniche/produttive/di mercato di durata non superiore a tre mesi» (e qui si riprende in pieno l'articolo 2103 del codice civile) i mesi sono invece quattro nel ccnl ceramica. In questo caso, lo svolgimento di mansioni rientranti in una posizione organizzativa superiore comporta l'adeguamento della relativa indennità per tutto il periodo della loro effettuazione. L'adibizione a mansioni relative ad una posizione organizzativa inferiore comporta, invece, il mantenimento dell'indennità della posizione di provenienza. In entrambe le ipotesi le direzioni aziendali sono tenute esclusivamente a comunicare mensilmente – quindi a consuntivo – alla Rsu i dati e le motivazioni della mobilità effettuata, secondo il ccnl Federchimica; secondo il ccnl ceramica, invece, dovrà fornire solo «elementi relativi alla mobilità».

La seconda ipotesi si riferisce, come si è detto, al lavoratore che sia adibito *continuativamente* a mansioni relative ad una diversa po e che passa definitivamente in quest'ultima «a tutti gli effetti, dopo trenta giorni», secondo il ccnl Federchimica, o dopo quarantacinque giorni, secondo quello della ceramica. Ove la posizione organizzativa di destinazione sia inferiore, al lavoratore viene garantito il trattamento retributivo precedente: la differenza tra le due indennità sarà attribuita a superminimo ed assorbita solo nel caso di un nuovo e successivo passaggio ad una posizione organizzativa superiore. Anche in questo caso la direzione aziendale dovrà dare comunicazione successiva alla Rsu.

A chiusura del nuovo sistema i due rinnovi in esame disciplinano l'ipotesi della *mobilità collettiva*, motivata da esigenze aziendali, che comporti il mutamento di mansioni, nell'ambito della categoria, per gruppi di lavoratori. Nel caso che abbia carattere temporaneo, è prevista solo un'informazione tempestiva alla Rsu. Quando invece la mobilità non sia temporanea, alla comunicazione aziendale deve seguire un confronto tra Rsu e direzione sulle conseguenze che essa determina sui lavoratori. Tale confronto deve esaurirsi entro i dieci giorni successivi alla comunicazione stessa, e per tale periodo resta sospesa l'operatività delle decisioni aziendali. È un altro caso, peraltro ormai consueto, di proceduralizzazione del potere imprenditoriale, che resta integro nella sostanza, ma soggetto – dal punto di vista formale – a vincoli procedurali: a restare sospesa, infatti, è solo l'operatività di decisioni che sono già state assunte, anche se nulla impedisce (ma non è il contratto a prevederlo) che il confronto sindacale possa portare ad una modifica sostanziale delle decisioni stesse.

Per quanto attiene, invece, alla *mobilità verticale* con passaggio da categoria inferiore a categoria superiore, il ccnl della ceramica non dispone alcunché, mentre in quello Federchimica l'unica innovazione reale riguarda l'introduzione della clausola che consente il passaggio alla categoria superiore anche quando lo svolgimento delle relative mansioni non sia continuativo, a condizione che la somma dei singoli periodi corrisponda ai termini previsti (3 mesi per le mansioni proprie delle categorie A, B, C e 45 giorni per quelle relative alle categorie D ed E) e sia compresa in un massimo di 12 mesi per il passaggio alla categoria A e di 8 mesi per il passaggio alle altre categorie.

15. Il tema della regolamentazione del contratto di formazione e lavoro è contemplato solo dal rinnovo dei chimici col quale le parti, in relazione alla riforma dell'inquadramento, hanno proceduto ad integrare le clausole già presenti nel precedente ccnl.

In applicazione del rinvio legale (articolo 8, comma 5, legge 407/90), che affida alla contrattazione collettiva di categoria o interconfederale il compito di individuare, anche in riferimento ai livelli di inquadramento, quali siano le professionalità elementari, connotate da compiti generici e ripetitivi, per le quali non possano essere stipulati contratti di formazione e lavoro (cfl), la nuova norma precisa che «soltanto le professionalità inquadrate nella categoria F sono considerate elementari» mentre, per orientare univocamente le aziende nella determinazione della durata dei contratti in relazione alla qualificazione professionale da acquisire, ha definito «elevate» le professionalità inquadrate nelle categorie A, B, C ed «intermedie» quelle inquadrate nella categoria D. Come si può notare, manca il riferimento alla categoria E, ma è da presumere che la lacuna sarà colmata nella predisposizione del testo definitivo.

Con riferimento al trattamento economico, poi, il nuovo ccnl individua una soluzione diversa da quella prevista dall'accordo interconfederale del 1988, in connessione questa volta con la diversa struttura della retribuzione introdotta con la riforma dell'inquadramento (vedi *infra* paragrafo 16). Si prevede, dunque, che all'atto dell'assunzione i lavoratori siano inquadrati nella categoria relativa alla professionalità da acquisire e che, per la durata del contratto, non sia loro corrisposta l'indennità di posizione organizzativa. L'accordo interconfederale invece, come si ricorderà, prevede che il trattamento retributivo da corrispondere ai giovani in formazione possa essere inferiore – ma per non più di due livelli salariali – a quello previsto per la qualifica al cui conseguimento è finalizzato il contratto (realizzando così il così detto *salario di ingresso*).

Per concludere l'argomento, va ricordato che il nuovo ccnl prevede anche che, nel caso di trasformazione del cfl in contratto a tempo indeterminato, al lavoratore sarà attribuita la posizione organizzativa relativa al profilo professionale concernente la mansione svolta.

16. Stando alle dichiarazioni delle parti, gli aumenti retributivi definiti da questi rinnovi sono sta-

ti commisurati all'inflazione programmata, in applicazione del Protocollo del 1993.

Il primo aspetto da sottolineare è che, nel ccnl Federchimica e in quello della ceramica, anche la struttura della retribuzione ha risentito della riforma del sistema di inquadramento.

Incominciando la rassegna con il rinnovo Federchimica si segnala che gli *aumenti salariali* sono scaglionati in tre *tranches*. La prima decorre dal 1° marzo 1994 e va ad incrementare i minimi retributivi di livello previsti – a regime – dal ccnl 20 luglio 1990. La seconda decorre dal 1° novembre 1994, in coincidenza con l'applicazione del nuovo sistema di inquadramento, e dà luogo – attraverso il conglobamento in un'unica voce (il trattamento contrattuale mensile) dei minimi, della contingenza residua, dell'Arc e dell'Edr – ad un trattamento contrattuale complessivo che, riferito alle categorie ed alle posizioni organizzative introdotte dal nuovo inquadramento, viene a sua volta distribuito su due voci: il minimo

contrattuale e l'indennità di posizione organizzativa (Ipo). Il terzo aumento decorrerà dal 1° maggio 1995 ed incrementerà solo i minimi.

La tavola 3 evidenzia i livelli retributivi complessivi a regime previsti dal ccnl del 1990, gli aumenti – e la loro distribuzione tra minimo di categoria e indennità di posizione organizzativa – previsti a regime (1° maggio 1995) dal nuovo contratto ed, infine, i rapporti parametrici. Da quest'ultimo punto di vista la tabella è eloquente nel documentare gli scarsi effetti che i nuovi aumenti, pur differenziati in misura consistente, hanno sui rapporti parametrici preesistenti. È per questo che il contratto ha introdotto una clausola che predetermina – ampliandola ancora di poco – la scala parametrica degli aumenti salariali del biennio 1996-97. Essa prevede che, per ogni punto percentuale di incremento retributivo concordato in sede di rinnovo della parte economica del contratto, sia erogato un aumento complessivo (minimo + Ipo) determinato al-

Tavola 3. Aumenti retributivi, nuovi minimi tabellari a regime e scale parametriche ccnl Federchimica-Intersind

Livelli ccnl 1990	Trattamento mensile**	Ccnl 1990			Parametro	Ccnl 1994		
		Parametro	Categorie e relative po	Totale aumenti		Minimi contrattuali	Ipo	Parametro***
a	2.325.314	144	A1	217.686	210	2.411.000	132.000	146
			A2	199.024	192		57.000 ¹	142
b	2.238.976	137	A3	189.124	182	2.235.000	17.000	139
			B1	181.261	175		80.000 ²	133
c	2.113.739	129	B2	176.261	170	2.099.000	55.000	131
d*	2.002.240	122	C1	169.760	164		68.000	124
d	1.984.102	121	C2	154.898	149	1.954.000	40.000	123
e	1.902.056	116	D1	151.944	147		100.000	118
f	1.836.196	112	D2	143.804	139	1.807.000	36.000 ³	114
			D3	131.804	127		24.000 ³	114
g	1.768.379	108	E1	128.621	124	1.735.000	95.000 ⁴	109
			E2	121.621	117		83.000	108
h	1.728.346	105	E3	118.654	114		40.000	106
i	1.691.042	103	E4	115.958	103		10.000 ³	104
l	1.631.639	100	F	103.361	100		–	100

* Lavoratori individuati all'articolo 4 del ccnl 20 luglio 1990 al primo profilo del livello D.

** Corrisponde alla somma di: minimo retributivo di livello, residuo contingenza, Arc ed Edr.

*** Parametri relativi al trattamento complessivo a regime (minimo + Ipo).

¹ Lire 30.000 da assorbire dall'Eri e se necessario dal superminimo individuale.

² Lire 20.000 da assorbire dall'Eri e se necessario dal superminimo individuale.

³ Lire 10.000 da assorbire dall'Eri e se necessario dal superminimo individuale.

⁴ Lire 5.000 da assorbire dall'Eri e se necessario dal superminimo individuale.

Tavola 3.1. Aumenti retributivi, nuovi minimi tabellari a regime e scale parametriche ccnl Unionchimica

Parametri retributivi	Minimi* ccnl 1990	Parametri	Festività** conglobate	Totale aumenti	Minimi ccnl 1994	Parametri
A	1.498.647	100	8.600	100.000	1.607.247	100
B	1.582.067	105	9.900	116.000	1.707.967	106
C	1.686.896	112	11.600	136.000	1.834.496	114
D	1.802.276	120	13.500	158.000	1.973.776	122
E	1.859.157	124	14.400	168.000	2.041.557	127
F	2.067.682	137	17.900	208.000	2.293.582	142
G	2.235.534	149	20.600	240.000	2.496.134	155
H	2.262.560	150	21.100	250.000	2.533.660	157

* Questi minimi risultano dal conglobamento dell'indennità di contingenza e dell'Edr.

** Con decorrenza 1° maggio 1994 le festività cadenti di domenica ed il trattamento della Pasqua di cui all'articolo 26 sono definitivamente conglobati nel nuovo minimo contrattuale.

l'interno della scala parametrica A 220, B 180, C 160, D 147, E 125, F 100. I parametri indicati fanno riferimento alla Po massima di ciascuna categoria, e si assume che il valore parametrico 100 sia pari a lire 18 mila.

Anche il *contratto Unionchimica* ha previsto il conglobamento nei minimi dell'indennità di contingenza e dell'Edr, nonché – dal 1° maggio 1994 – delle festività cadenti di domenica e del trattamento della Pasqua. Gli aumenti sono scaglionati in due *tranches*, con decorrenza 1° maggio 1994 e 1° aprile 1995 e determinano un sensibile ampliamento della scala parametrica.

Ancora con riferimento ai miglioramenti retributivi va segnalato che, a decorrere dal 1° novembre 1994, il contratto Federchimica ha unificato per tutti i quadri ed elevato a lire 260 mila l'elemento aggiuntivo della retribuzione (Ear). Per i quadri del livello B di cui all'articolo 4 del ccnl 20 luglio 1990 tale importo viene realizzato mediante l'assorbimento di lire 30 mila dall'eventuale superminimo. Il contratto per le piccole e medie imprese chimiche, a sua volta, prevede l'elevazione della indennità di funzione dei quadri a lire 220 mila, con decorrenza 1° novembre 1994.

Ancora il rinnovo Federchimica provvede a integrare l'articolo 30 del vecchio contratto, inserendo al punto 7 una nuova clausola (contrassegnata con la lettera c) la quale dispone la corresponsione, ai lavoratori con funzioni direttive e assimilati, di un importo pari al 30% della retri-

buzione relativa al numero di ore risultante dalla differenza tra 13 giornate di lavoro (considerate pari a 104 ore) e le ore di assenza dal lavoro effettuate nell'anno per motivi diversi da quelli indicati nella lettera b dello stesso articolo 30 (ferie, festività coincidenti con le giornate lavorative, riposi aggiuntivi e riduzioni dell'orario di lavoro, permessi sindacali retribuiti e assemblee retribuite, donazioni di sangue nei limiti previsti dalla legge). Detto importo verrà erogato a partire dal gennaio 1996.

Anche il rinnovo contrattuale della ceramica ha risentito della riforma dell'inquadramento che, di riflesso, ha investito la struttura retributiva ricomponendola attraverso un processo di conglobamento dell'indennità di contingenza e dell'Edr.

Gli *aumenti salariali* sono inoltre scaglionati in due *tranches*. La prima, di lire 83.923 medie tra le 126 mila lire del parametro più alto e le 51 mila lire del parametro 100, decorre dal 1° ottobre 1994 e va ad incrementare i minimi retributivi previsti dal ccnl 31 ottobre 1990 (e che sono andati a regime il 1° gennaio 1993) per i vecchi livelli di inquadramento. La seconda decorre dal 1° ottobre 1995, in concomitanza con l'applicazione del nuovo sistema di inquadramento. Contestualmente all'entrata in vigore delle nuove categorie e delle posizioni organizzative introdotte dalla riforma dell'inquadramento, il ccnl della ceramica prevede la definizione dei nuovi trattamenti contrattuali mensili di categoria de-

Tavola 3.2. Aumenti retributivi, nuovi minimi tabellari a regime e scale parametrali ccnl ceramica e abrasivi

Vecchi livelli	Minimi ccnl 1990	Parametri	Nuove categ. ccnl 1994	Po	Minimo+conting. +Edr*	Parametri	Totale aumenti**	Nuovo minimo	Ipo	Parametri***
8	1.235.000	206	A	1	2.288.328	142	210.672	2.400.000	99.000	147
7	1.167.000	194	B	1	2.217.506	137	190.494	2.250.000	158.000	142
6	1.002.000	167		2	2.041.349	126	235.651	2.250.000 ¹	27.000	134
5,5	847.000	141		1	1.876.088	116	181.912	1.950.000 ²	108.000	121
5	847.000	141	C	2	1.876.088	116	158.912	1.950.000	85.000	120
4,5	761.000	127		3	1.783.408	110	195.592	1.950.000 ³	29.000	116
4	761.000	127		1	1.783.408	110	143.592	1.800.000	127.000	113
3,5	714.000	119	D	2	1.734.438	107	129.562	1.800.000	64.000	110
3	714.000	119		3	1.734.438	107	119.562	1.800.000	54.000	109
2,5	652.000	108		1	1.668.619	103	109.381	1.720.000	58.000	105
2	652.000	108	E	2	1.668.619	103	99.381	1.720.000	48.000	104
1,5	599.000	100		3	1.612.482	100	122.518	1.720.000 ⁴	15.000	102
1	599.000	100	F	1	1.612.482	100	85.518	1.698.000	-	100

* Il conglobamento dell'indennità di contingenza e dell'Edr avrà luogo a decorrere dal 1° ottobre 1995 poiché in quella data entrerà in vigore il nuovo sistema di classificazione del personale.

** L'elemento aggiuntivo della retribuzione previsto per i quadri viene incrementato, a partire dal 1° gennaio 1995 di un importo di lire 50 mila.

*** Parametri relativi al trattamento complessivo a regime (nuovo minimo + Ipo).

¹ Lire 60 mila da assorbire da superminimi e premi individuali, indennità di mansione e superminimi collettivi.

² Lire 20 mila da assorbire da superminimi e premi individuali, indennità di mansione e superminimi collettivi.

³ Lire 50 mila da assorbire da superminimi e premi individuali, indennità di mansione e superminimi collettivi.

⁴ Lire 30 mila da assorbire da superminimi e premi individuali, indennità di mansione e superminimi collettivi.

terminati dal conglobamento in un'unica voce dei minimi ex ccnl 1990, della indennità di contingenza residua e dell'Edr. Il trattamento contrattuale complessivo, riferito alle categorie ed alle posizioni organizzative introdotte dal nuovo inquadramento, viene a sua volta distribuito su due voci: il minimo contrattuale e l'Ipo. A regime si avrà un aumento di lire 85.518 al parametro 100 e di lire 210.672 al parametro 147, con un aumento medio, sempre a regime di lire 152.519.

La tavola 3.2 evidenzia i livelli retributivi complessivi a regime previsti dal ccnl del 1990, la conversione dei livelli nelle nuove categorie del ccnl 1994, i minimi conglobati, gli aumenti e la loro distribuzione tra minimo di categoria e indennità di posizione organizzativa previsti a regime il 10 ottobre 1995 dal nuovo contratto ed, infine, i nuovi rapporti parametrali a regime che passano dal rapporto 100/206 del ccnl 1990 al rapporto 100/147.

Infine, il contratto della ceramica ha incrementa-

to di lire 50 mila il valore dell'elemento aggiuntivo della retribuzione (Ear) riconosciuto ai lavoratori ai quali sia stata attribuita la qualifica di «quadro»; con decorrenza 1° gennaio 1995, pertanto, l'Ear passa da lire 100 mila a lire 150 mila. Occorre altresì segnalare che le parti stipulanti il ccnl ceramica, con una norma transitoria, hanno previsto di incontrarsi, in tempo utile e possibilmente entro il 15 luglio 1996, per valutare, in conformità di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, l'adozione di criteri di riferimento più adeguati in vista del rinnovo biennale dei minimi retributivi (ottobre 1996-giugno 1998).

Gli *aumenti salariali* previsti dal contratto del vetro mantengono integralmente il rapporto parametrico 100/207 già presente nel ccnl 1990. Tale rapporto resta costante pur essendo il ccnl del vetro comprensivo di settori diversi, non solo sotto il profilo tecnologico, ma anche sotto quello dell'incidenza del fattore organizzativo sulla concreta capacità produttiva (si pensi al diverso grado di innovazione tecnologica e di organizza-

Tavola 3.3.1. Aumenti retributivi, nuovi minimi tabellari a regime e scale parametrali
ccnl vetro-settori meccanizzati e della trasformazione
(secondo lavorazioni del vetro)

Livelli	Minimi ccnl 1990	Parametri	Aumenti dal 1.10.1994	Aumenti dal 1.10.1995	Totale aumenti	Parametri	Minimi ccnl 1994	Parametri
1	583.000	100	63.000	43.700	106.700	100	689.700	100
2	655.000	112	70.500	49.000	119.500	112	774.500	112
3	728.000	125	78.700	54.700	133.400	125	861.400	125
4	780.000	134	84.400	58.600	143.000	134	923.000	134
5	855.000	147	92.500	64.400	156.900	147	1.011.900	147
5a ¹			95.700	66.500	162.200	152	1.017.200	152
6	917.000	157	98.800	68.700	167.500	157	1.084.500	157
6a	938.000	161	101.400	70.400	171.800	161	1.109.800	161
7	1.046.000	179	112.700	78.300	191.000	179	1.237.000	179
8	1.169.000	201	126.500	88.000	214.500	201	1.383.500	201
8a	1.204.000	207	130.300	90.600	220.900	207	1.424.900	207

¹ Il 5a è un nuovo livello istituito con il ccnl del 1994.

Tavola 3.3.2. Aumenti retributivi, nuovi minimi tabellari a regime e scale parametrali
ccnl vetro-settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche

Livelli	Minimi ccnl 1990	Parametri	Aumenti dal 1.10.1994	Aumenti dal 1.10.1995	Totale aumenti	Parametri	Minimi ccnl 1994	Parametri
1	583.000	100	63.000	43.700	106.700	100	689.700	100
2	629.500	108	68.000	47.300	115.300	108	744.800	108
3	675.000	116	73.000	50.800	123.800	116	798.800	116
4	724.500	124	79.400	55.100	134.500	124	859.000	124
5	787.000	135	85.000	59.100	144.100	135	931.100	135
6	864.500	148	93.200	64.700	157.900	148	1.022.400	148
7	916.000	157	98.800	68.700	167.500	157	1.083.500	157
8	1.046.000	179	112.700	78.300	191.000	179	1.237.000	179
8a	1.054.000	181	114.000	79.200	193.200	181	1.247.200	181
9	1.169.000	201	126.500	88.000	214.500	201	1.383.500	201
9a	1.204.000	207	130.300	90.600	220.900	207	1.424.900	207

zione produttiva presente nel settore della trasformazione del vetro, che fornisce la materia prima, e quello presente nella lavorazione manuale e artistica, che produce pezzi in serie limitata e quasi unici, con tecniche di lavorazione spesso molto antiche). Pur in presenza di una diversa parametrizzazione dei livelli intermedi vengono mantenuti fermi i parametri iniziali e finali. Gli aumenti retributivi, compresi tra lire 106.700

per il primo livello e lire 220.900 per il livello 8a (dei settori meccanizzati e della trasformazione) e 9a (dei settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche), sono erogati in due *tranches*, la prima, pari al 59% dell'aumento retributivo complessivo, dal 1° ottobre 1994; la seconda, pari al restante 41%, dal 1° ottobre 1995. La media degli incrementi retributivi è comunque contenuta, poiché essa è pari a lire 162.500 a regi-

Tavola 3.4.1. Aumenti retributivi, nuovi minimi tabellari a regime e scale parametrali ccnl petrolio privato

Livelli	Minimi ccnl 1990	Parametri	Aumenti dal 1.04.1994	Aumenti dal 1.05.1995	Totale aumenti	Parametri	Minimi ccnl 1994	Parametri
12	1.689.500	283	142.300	142.300	284.600	283	1.974.100	283
11	1.540.200	258	129.700	129.700	259.400	258	1.799.600	258
10	1.391.000	233	117.200	117.200	234.400	233	1.625.400	233
9	1.278.100	213	107.600	107.600	215.200	214	1.493.300	214
8	1.185.200	198	100.100	100.100	200.200	199	1.385.400	198
7	1.068.400	179	90.000	90.000	180.000	179	1.248.400	179
6	1.002.200	168	84.500	84.500	169.000	168	1.171.200	168
5	936.500	155	78.900	78.900	157.800	156	1.094.300	156
4	863.000	144	72.900	72.900	145.800	145	1.008.800	144
3	777.500	130	65.400	65.400	130.800	130	908.300	130
2	696.500	116	58.800	58.800	117.600	116	814.100	116
1	596.500	100	50.300	50.300	100.600	100	697.100	100

me, con un aumento medio pari a lire 95.875 dal 1° ottobre 1994 ed un ulteriore aumento pari a lire 66.625 dal 1° ottobre 1995.

Il contratto del petrolio con una formulazione inconsueta non fornisce i nuovi minimi tabellari ma, sostituendo anche la rubrica dell'articolo 15 del ccnl (da «Minimi tabellari» a «Aumenti retributivi»), riporta solo gli aumenti retributivi. Comunque il quadro di riferimento è desumibile dalle tavole 3.4.1 e 3.4.2 relative agli aumenti retributivi, nuovi minimi tabellari a regime e scale parametrali del ccnl Petrolio privato e Asso-Gpl. Il ccnl prevede che gli aumenti siano erogati in

due *tranches*, di uguale ammontare, a decorrere dal 1° aprile 1994 e dal 1° maggio 1995. L'unica differenza da segnalare è la diversa entità degli aumenti per il ccnl petrolio privato e per quello delle imprese aderenti all'Asso-Gpl. Per il primo, infatti, gli aumenti medi a regime sono pari a lire 182.950, con un incremento retributivo di lire 100.600 per il parametro 100 e di lire 284.600 per il parametro massimo 283. Per il ccnl Asso-Gpl gli aumenti sono più contenuti e variano da lire 96.200 del parametro 100 a lire 243.400 del parametro 253, con un aumento medio a regime di lire 160 mila circa.

Tavola 3.4.2. Aumenti retributivi, nuovi minimi tabellari a regime e scale parametrali ccnl petrolio privato (Asso-Gpl)

Livelli	Minimi ccnl 1990	Parametri	Aumenti dal 1.04.1994	Aumenti dal 1.05.1995	Totale aumenti	Parametri	Minimi ccnl 1994	Parametri
A	1.478.800	252	121.700	121.700	243.400	253	1.722.200	252
B	1.299.200	222	106.800	106.800	213.600	222	1.512.800	222
C	1.162.400	198	95.700	95.700	191.400	199	1.353.800	198
D	1.030.600	176	84.700	84.700	169.400	176	1.200.000	176
E	918.200	156	75.500	75.500	151.000	157	1.069.200	156
F	844.400	144	69.300	69.300	138.600	144	983.000	144
G	762.600	130	62.500	62.500	125.000	130	887.600	130
H	683.200	116	56.300	56.300	112.600	117	795.800	116
I	585.000	100	48.100	48.100	96.200	100	681.200	100

Tavola 3.5. Aumenti retributivi, nuovi minimi tabellari a regime e scale parametriche ccnl cemento, calce e gesso

Livelli	Minimi ccnl 1991	Parametri	Aumenti dal 1.01.1995	Aumenti dal 1.11.1995	Aumenti dal 1.05.1996	Totale aumenti	Parametri	Minimi ccnl 1994	Parametri
A super	1.201.700	205	90.440	45.220	90.440	226.100	205	1.427.800	205
A	1.096.200	187	82.500	41.250	82.500	206.250	187	1.302.450	187
B	914.500	156	68.820	34.420	68.820	172.060	156	1.086.560	156
C super	838.250	143	63.090	31.540	63.090	157.720	143	995.970	143
C	797.250	136	60.000	30.000	60.000	150.000	136	947.250	136
D	744.500	127	56.030	28.010	56.030	140.070	127	884.570	127
E	668.300	114	50.295	25.145	50.295	125.735	114	794.035	114
F	586.250	100	44.120	22.060	44.120	110.300	100	696.550	100

Gli aumenti concordati sono stati determinati in misura leggermente superiore ai tetti programmati di inflazione, ma le parti si sono già impegnate a tener conto di questo scostamento, valutato preliminarmente e salvo successiva verifica in uno 0,5% aggiuntivo, nel prossimo rinnovo biennale 1996-97.

In riferimento al trattamento economico dei lavoratori con qualifica di *quadro* il ccnl prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 1995, si realizzi un incremento della relativa indennità di funzione, per 14 mensilità, e pari a lire 225 mila (+25 mila), lire 160 mila (+20 mila) e lire 115 mila (+15 mila) per i quadri di 12°, 11° e 10° livello del ccnl petrolio privato. Per i quadri Asso-Gpl l'indennità di funzione è invece determinata, alle stesse condizioni, in lire 225 mila (+25 mila) e in lire 160 mila (+20 mila) rispettivamente per i livelli A e B.

Il rinnovo del contratto cemento, calce e gesso ha mantenuto inalterati i parametri ed ha previsto l'erogazione degli aumenti retributivi in tre *tranches* di ammontare differenziato (40% il 1° gennaio 1995, 20% il 1° novembre 1995 e il restante 40% il 1° maggio 1996). A regime, come peraltro evidenziato nella tavola 3.5, si avranno aumenti compresi tra le 110.300 lire del parametro 100 e le 226.100 lire del parametro 205, con un aumento medio di lire 161.029.

Questo ccnl, pur essendo stato rinnovato dopo appena 30 giorni (scaduto il ccnl precedente il 31 agosto 1994, l'attuale è stato siglato il 30 settembre 1994, con decorrenza 1° agosto 1994), ha previsto, oltre agli aumenti retributivi, la corresponsione di una erogazione forfettaria (*una tantum*) di importo uguale per tutti e pari a lire

250 mila e corrisposta con la retribuzione del mese di ottobre 1994 ai lavoratori in forza alla data della stipula del ccnl stesso. L'*una tantum* non è, comunque, considerata utile ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del trattamento di fine rapporto. La maturazione dell'importo di cui sopra è garantita anche per le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale che interverranno nel periodo 1° ottobre-31 dicembre 1994.

Infine il contratto dei metalmeccanici privati ha scaglionato gli aumenti retributivi in tre *tranches* la prima delle quali assorbe, mediamente, il 52% degli aumenti stessi. A regime (1° gennaio 1996) gli aumenti complessivi saranno pari a lire 77 mila per i lavoratori inquadrati nella prima categoria (parametro 100) e a lire 192.500 per i lavoratori della settima categoria (parametro 217). L'aumento medio è, quindi, di lire 131.500. Come evidenziato nella tavola 3.6, il totale degli aumenti retributivi ha portato gli originali parametri 100-212 a 100-250. L'impennata parametrica degli aumenti conduce ad una crescita dei parametri relativi ai minimi tabellari che, a regime, diventano di 100-217 coinvolgendo con un +2 la terza, quarta e quinta categoria, con un +3 la quinta super e la sesta e con un significativo +5 la settima categoria.

Anche il ccnl metalmeccanici ha previsto, oltre agli aumenti retributivi, la corresponsione di una erogazione forfettaria (*una tantum*) di importo pari a 450 mila lire e da corrispondersi in due rate uguali con la retribuzione del mese di luglio e di quella di ottobre 1994 ai lavoratori in forza alla data della stipula del ccnl stesso. Anche in que-

Tavola 3.6. Aumenti retributivi, nuovi minimi tabellari a regime e scale parametrali ccnl metalmeccanici privati

Livelli	Minimi ccnl 1990	Parametri	Aumenti dal 1.01.1995	Aumenti dal 1.09.1995	Aumenti dal 1.01.1996	Totale aumenti	Parametri	Minimi ccnl 1994	Parametri
1	518.500	100	40.000	20.000	17.000	77.000	100	595.500	100
2	600.000	116	48.500	24.000	20.500	93.000	120	693.000	116
3	677.000	131	60.000	30.000	25.500	115.500	150	792.500	133
4	724.500	140	64.000	32.000	27.000	123.000	159	847.500	142
5	808.000	156	69.500	34.500	30.000	134.000	174	942.000	158
5 sup.	879.500	170	77.000	38.500	33.000	148.500	192	1.028.000	173
6	983.500	190	87.500	43.500	37.500	168.500	218	1.152.000	193
7	1.100.500	212	99.500	50.000	43.000	192.500	250	1.293.000	217

sto caso l'*una tantum* non è considerata utile ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del trattamento di fine rapporto. Ugualmente la maturazione dell'importo di cui sopra è garantita anche per le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale che interverranno nel periodo luglio-dicembre 1994.

17. È questa certamente una delle parti più innovative dei rinnovi contrattuali avutisi nel 1994 e che dà puntuale applicazione, ed in qualche caso con richiamo quasi ritualistico, al Protocollo del 1993. Come è noto il Protocollo del 23 luglio 1993 ha affidato alla contrattazione aziendale, che avrà periodicità quadriennale, la competenza a negoziare questa voce della retribuzione; inoltre tale negoziazione è legata al conseguimento dei risultati predeterminati dalle parti e orientati al miglioramento della produttività e della competitività delle aziende, nonché dell'andamento economico dell'impresa stessa; a tal fine il premio è collegato a programmi concordati tra le parti e «aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività».

Passando al contenuto dei rinnovi su questo argomento il premio, variamente denominato (di partecipazione, per obiettivi, di produttività, di produttività ed efficienza, di risultato), è collegato ai risultati conseguiti nella realizzazione di obiettivi e programmi concordati tra le parti, coerenti con i principi e i criteri ispiratori del Protocollo (ccnl vetro), orientati al miglioramento della competitività aziendale e al raggiungi-

mento di risultati legati all'andamento economico dell'impresa in riferimento ad una molteplicità di obiettivi aziendali considerati quali gli incrementi di produttività (ccnl Federchimica, ceramica, petrolio, metalmeccanici), la redditività (ccnl metalmeccanici), l'efficienza aziendale (ceramica, petrolio, cemento, calce e gesso), i risultati di gestione (ccnl cemento) e la qualità (ccnl petrolio e metalmeccanici), tenendo conto dell'andamento economico dell'impresa e della produttività delle singole unità produttive (ccnl Federchimica, ceramica, petrolio). Nel ccnl Unionchimica, invece, il premio è collegato «agli incrementi di redditività, di produttività, di competitività, di qualità e di andamento economico» dell'impresa e riguarda, dal punto di vista dei contenuti, solo «modalità e parametri» di calcolo del premio.

Quali precondizioni o elementi di valutazione condizionanti la stessa attività negoziale vengono poi, in genere, indicati fattori connessi all'azienda quali: le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo, anche occupazionale, in relazione all'andamento e alle prospettive della competitività e della redditività della stessa.

Le procedure negoziali, invece, sono individuate piuttosto dettagliatamente nel ccnl Unionchimica, al fine di «mantenere normali rapporti durante le trattative». Esse, dunque, si articolano in tre fasi. La prima consiste nel negoziato diretto tra direzione e consiglio di fabbrica; in caso di mancato accordo, entro 30 giorni è previsto il ricorso alle competenti organizzazioni provinciali delle parti; in caso di ulteriore disaccordo, le parti potranno «di comune accordo» avviare una

terza fase, interessando della controversia le organizzazioni nazionali rispettivamente competenti.

Il ccnl cemento, calce e gesso prescrive, invece, un percorso negoziale aderente alle indicazioni del Protocollo ed in base al quale l'azienda, la Rsu e le organizzazioni sindacali dei lavoratori in apposito incontro preventivo valuteranno la situazione dell'azienda, la redditività, la competitività e le sue prospettive di sviluppo. Inoltre viene riproposto il comma 2 del punto 2.4 del Protocollo, relativo al comportamento che le parti dovranno tenere prima e dopo la stipula dell'accordo aziendale sul premio di risultato. Mentre il Protocollo prescrive che le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette nei tre mesi precedenti e nel mese successivo alla scadenza dei contratti, il ccnl del cemento riduce questi termini poiché stabilisce che questa clausola di tregua è operativa per un periodo predeterminato e, complessivamente, non superiore ai tre mesi, comprendendo i due mesi antecedenti e il mese successivo alla scadenza degli accordi da rinnovare (clausola identica è prevista nel ccnl metalmeccanici, ma in riferimento generico alle procedure di rinnovo degli accordi aziendali, che comprendono anche la contrattazione dei premi variabili).

Logica conseguenza della nuova normativa è che l'entità del premio sarà variabile e non determinabile a priori, ma solo a consuntivo, in funzione del grado di realizzazione degli obiettivi. A tal fine i ccnl Federchimica, vetro, metalmeccanici e ceramica prevedono che nelle aziende vengano definiti contrattualmente importi, parametri e meccanismi utili alla determinazione quantitativa del premio, adottando le formule ed i parametri di riferimento opportuni e, comunque, sempre in rapporto alla dimensione dei risultati conseguiti; l'entità dell'erogazione, inoltre, potrà essere differenziata in modo da tener conto delle condizioni di lavoro e delle diverse modalità della prestazione.

Il ccnl petrolio, inoltre, specifica che – definiti gli obiettivi e i parametri di riferimento, anche differenziati – le erogazioni saranno sì collegate ai risultati, ma a consuntivo «dell'esercizio di riferimento». Ulteriore interessante notazione contenuta in questo ccnl è l'ambito negoziale che per il petrolio viene specificato non solo in riferimento al livello aziendale, ma anche a quello di unità produttiva o di comparto, mentre per le aziende industriali aderenti all'Asso-Gpl

una norma definita emblematicamente «particolare» dallo stesso ccnl prescrive che la negoziazione del premio di produttività avverrà a livello nazionale, in base a parametri medi di settore. Ciò che, inoltre, è peculiare di questo ccnl è che «l'eventuale attivazione del livello aziendale o di unità produttiva non è compatibile con la erogazione del premio di produttività». Inoltre, lo stesso ccnl petrolio esplicita che le erogazioni concordate avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento e conseguentemente alla loro intrinseca variabilità.

I ccnl Federchimica, vetro e ceramica rinviando al negoziato aziendale la definizione delle procedure per la verifica dei risultati e per l'eventuale riesame degli obiettivi concordati in rapporto a rilevanti modificazioni delle condizioni delle singole unità produttive e dell'impresa nel suo insieme. A consuntivo, inoltre, le parti aziendali definiranno gli indici da assumere come base di riferimento per il successivo accordo da realizzare, in relazione alle nuove condizioni e obiettivi.

Il ccnl del vetro fornisce ulteriori indicazioni alla negoziazione aziendale prevedendo che il relativo accordo, nel fissare i parametri e gli indici di riferimento, dovrà selezionare, anche in rapporto alle diverse caratteristiche delle unità produttive, le scelte sul peso che i parametri di produttività e di andamento economico devono rispettivamente avere nel determinare le erogazioni e il grado di reciproca influenza dei diversi parametri ai fini del calcolo delle erogazioni.

Va segnalata, infine, la clausola di chiara impronta solidaristica contenuta in alcuni rinnovi e secondo la quale è opportuno che, nel corso del negoziato aziendale e nel contesto della valutazione delle condizioni dell'impresa e del lavoro e delle prospettive di sviluppo, le parti esaminino la possibilità di utilizzare le risorse derivanti dal miglioramento della produttività e dell'andamento economico dell'impresa in funzione anche dell'occupazione (ccnl Federchimica, vetro e ceramica) e «per lo sviluppo dell'occupazione e delle risorse umane» (ccnl Unionchimica).

Le parti contraenti i rinnovi del 1994 si sono preoccupati di definire anche gli strumenti attraverso i quali pervenire ad una attività di studio e di monitoraggio che rilevi, a posteriori, le caratteristiche della contrattazione aziendale in materia di premio di produttività.

Il ccnl della ceramica, per esempio, prevede che, in sede di osservatorio nazionale di settore, si proceda alla rilevazione delle caratteristiche e degli andamenti della contrattazione aziendale in ragione della funzione innovativa e specifica che alla stessa è attribuita dal Protocollo del 1993 e dei vantaggi che da un suo corretto svolgimento, in termini di coerenza complessiva con quanto disposto dal protocollo e dal ccnl stesso, potranno derivare all'intero sistema produttivo, attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione.

Anche il ccnl metalmeccanico ha costituito una commissione paritetica nazionale alla quale viene affidato esclusivamente il compito di monitoraggio ed analisi degli accordi posti in essere, senza esplicita attribuzione di competenza in merito alla individuazione, definizione e diffusione di linee guida.

Altri rinnovi, invece, si sono posti in una prospettiva più penetrante sulle competenze dei soggetti negoziali a livello aziendale, prevedendo un momento di studio antecedente l'avvio della contrattazione aziendale e, per molti versi, condizionante la stessa.

Diversi ccnl (chimica, vetro, ceramica), infatti, prevedono la costituzione di commissioni nazionali con il compito di predisporre linee guida per la negoziazione dei premi; alle stesse sono assegnati anche i tempi, mediamente un semestre, entro i quali dovranno concludere i loro lavori. Alla determinazione delle linee guida partecipano anche i livelli organizzativi territoriali e delle rappresentanze sindacali aziendali (Federchimica, vetro).

I ccnl Federchimica, vetro e ceramica prevedono che i risultati della commissione siano poi portati a conoscenza delle imprese e delle Rsu per il loro necessario orientamento ai fini dell'impostazione di negoziati coerenti con la normativa contrattuale.

L'esplicita previsione che i risultati della commissione di studio forniranno gli orientamenti necessari alle Rsu e alle imprese per la coerente contrattazione del premio variabile sembra porsi come ostacolo ad una contrattazione aziendale e ad una istituzione del premio prima che siano resi noti i risultati della commissione, o che sia comunque scaduto il termine concesso alla stessa per predisporre le linee guida (vedi ad esempio il ccnl della ceramica, che pone come termine ultimo per i lavori della commissione di studio il 31 dicembre 1995 o, ancora, quello del ve-

tro che fissa quale data ultima il 29 febbraio 1996). Questo comporta, peraltro, una tendenziale sovrapposizione del ciclo negoziale relativo alla contrattazione aziendale del premio variabile con la contrattazione nazionale della parte economica del ccnl, per la possibile contiguità delle scadenze. Già al suo primo avvio, infatti, la contrattazione aziendale del premio nel settore del vetro, ad esempio, dovrà tenersi dopo il 29 febbraio 1996, mentre il 31 agosto scade la parte economica del ccnl con attivazione delle procedure di rinnovo della stessa. Anche per il settore della ceramica si avrà avvio della contrattazione aziendale dopo il 31 dicembre 1995, mentre la parte economica del ccnl andrà rinnovata dopo il 30 settembre 1996.

In relazione ai tempi della contrattazione aziendale del premio di produttività, il ccnl petrolio prevede che la stessa dovrà svolgersi ed esaurirsi nel secondo semestre 1995 per definire gli obiettivi e i parametri per gli anni successivi. Ciò comporta che il primo esercizio di riferimento dei parametri concordati sarà il 1996, a consuntivo del quale verranno corrisposte le conseguenti erogazioni.

Lo stesso ccnl è l'unico che si preoccupa di fissare a livello nazionale le condizioni soggettive, eventualmente derogabili a livello aziendale, in base alle quali il premio potrà essere corrisposto disponendo che, ove non diversamente previsto, i premi verranno erogati anche nel caso di assenze con diritto alla retribuzione.

Il ccnl cemento, calce e gesso ha, invece, stabilito che gli accordi sul premio di risultato potranno avere incidenza economica e dar luogo ad erogazioni non prima del mese di giugno 1996.

Una tempistica è prevista anche dal ccnl metalmeccanici, anche se il riferimento non è esplicitamente al premio di risultato, ma è inserito nell'articolo 38, disciplina generale, parte terza, relativo, più genericamente, alle procedure di rinnovo degli accordi aziendali: pertanto le richieste di rinnovo degli accordi aziendali non potranno essere presentate prima del 1° gennaio 1995 e i conseguenti effetti economici avranno decorrenza non anteriore al 1996. Lo stesso contratto ha previsto una procedura – che potremmo definire «debole» – di consultazione tra le parti, finalizzata alla risoluzione di eventuali contenziosi sull'applicazione delle norme in tema di premio di risultato che possano sorgere a livello aziendale, demandando la questione, ad istanza delle organizzazioni sindacali territoriali

delle parti, delle Rsu e delle imprese – anche disgiuntamente –, ad un apposito incontro tra le associazioni firmatarie del ccnl, affinché le stesse formulino le loro valutazioni.

Gli accordi di rinnovo hanno altresì previsto una disciplina della fase transitoria che necessariamente caratterizza il passaggio dal vecchio premio di produzione, spesso non correlato ad elementi obiettivi, al nuovo premio di partecipazione. Essi dispongono, in genere (ccnl chimica, vetro, ceramica, petrolio, cemento calce e gesso, metalmeccanici), che i premi di produzione o gli analoghi istituti retributivi esistenti a livello aziendale non correlati ad elementi obiettivi non possano più essere oggetto di successiva contrattazione e che, quindi, restino fissati definitivamente nelle cifre già concordate (secondo i ccnl della chimica, del vetro, del petrolio e del cemento, inoltre, l'eventuale parte variabile di questi premi e quelli collegati con elementi obiettivi di valutazione, ove non sostituiti, saranno adeguati tenendo conto dei nuovi premi di partecipazione e delle loro regole).

Il ccnl metalmeccanici stabilisce esplicitamente, comunque, che tali importi, all'atto dell'istituzione del premio di risultato, siano «armonizzati» senza che, tuttavia, da tale operazione derivino oneri per le aziende o perdite per i lavoratori.

L'ultimo aspetto da segnalare, infine, riguarda l'impegno ad inserire negli accordi aziendali sul premio di partecipazione clausole di adattamento alle norme legislative che dovessero essere emanate in attuazione del Protocollo del luglio 1993 (ccnl chimici, vetro, ceramica, petrolio, cemento calce e gesso, metalmeccanico), specie in materia di regime contributivo e previdenziale delle erogazioni in questione.

18. Tra i diversi elementi compositivi della retribuzione, l'area tematica ricorrente nei rinnovi è quella relativa agli *aumenti periodici di anzianità* che, in genere, sono stati rideterminati in quelle categorie che hanno attivato un nuovo sistema classificatorio.

Il rinnovo contrattuale della ceramica, infatti, proprio per effetto della riforma del sistema di inquadramento, ha rivisto l'attribuzione del valore degli aumenti periodici di anzianità in relazione alle nuove sei categorie che sostituiscono i precedenti otto livelli: per effetto di tale rideeterminazione l'importo mensile per la categoria A è di lire 38 mila, per la categoria B di lire 34

mila, per la C di lire 25 mila, per la D di lire 23.500, per la E di lire 17 mila e, infine, per la F di lire 15 mila.

Il rinnovo Federchimica, invece, ne fissa gli importi sulla base di quelli già determinati dal contratto scaduto (tenendo ovviamente conto del fatto che il numero delle attuali categorie è inferiore a quello dei precedenti livelli), modulandoli tra la cifra minima e quella massima prevista. I nuovi valori variano, pertanto, dalle 20 mila lire della categoria più bassa (F) alle 41 mila lire di quella più elevata (A). Con un chiarimento a verbale è stato peraltro precisato che i nuovi importi degli scatti di anzianità – che decorrono dal 1° marzo 1994 – sono da prendere in considerazione esclusivamente per gli scatti maturati dopo tale data. Analoga disciplina è stata definita dal contratto Unionchimica. Questo, inoltre, precisa che, in caso di passaggio del lavoratore ad un parametro superiore, l'anzianità ai fini degli scatti ed il numero degli stessi decorrono nuovamente a partire dal primo giorno del mese successivo a quello dell'assegnazione del nuovo parametro. L'importo degli scatti corrisposto al momento del passaggio verrà assorbito, fino a concorrenza, dagli incrementi della nuova retribuzione, mentre l'eventuale eccedenza verrà mantenuta a titolo di anticipo dei futuri scatti di anzianità.

Il ccnl metalmeccanici avvia, infine, una fase di studio per il superamento dell'attuale sistema di determinazione degli aumenti periodici di anzianità e istituisce una commissione nazionale per rendere coerente con il nuovo sistema contrattuale, definito dal Protocollo del luglio 1993, il sistema di indicizzazione degli scatti delle categorie operaie, intermedie e impiegatizie.

19. Mentre, in attesa di un accordo interconfederale sulla riforma della rappresentanza sindacale, il rinnovo dei chimici Confapi (Unionchimica) non ha modificato la disciplina di questo istituto, il contrario è avvenuto per le altre categorie che hanno provveduto ad adeguare la relativa regolamentazione al Protocollo triangolare del luglio 1993 ed all'accordo interconfederale stipulato da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 20 dicembre dello stesso anno. Rispetto a tali accordi, però, vi sono alcune differenze, delle quali si cercherà di dare conto.

Cominciando a descrivere la nuova disciplina, i rinnovi prevedono che l'iniziativa per la costitu-

zione delle Rsu possa essere assunta, oltre che dalle associazioni sindacali aderenti a Cgil, Cisl e Uil, dalle altre associazioni firmatarie del ccnl, sempre che abbiano espresso formale adesione al citato accordo interconfederale, ovvero dalle restanti associazioni previste al punto 4, parte seconda, dello stesso accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

L'unica differenza che emerge rispetto a quest'ultimo è riscontrabile nel ccnl Federchimica, che indica quale ambito di applicazione della disciplina sulle Rsu l'unità lavorativa con più di 15 dipendenti, e non l'unità produttiva. Il ricorso ad una nozione formalmente diversa da quella contenuta sia negli articoli 19 e 35 della legge n. 300 del 1970, sia nell'accordo interconfederale, e non altrimenti codificata o definita nemmeno in questo contratto, complica notevolmente l'interpretazione di questo articolo – per l'impossibilità di utilizzare i criteri ermeneutici sedimentati dalla giurisprudenza – e non consente di comparare correttamente la normativa di categoria con quella interconfederale.

Con riferimento alla composizione della Rsu, il Protocollo e l'accordo interconfederale vengono applicati integralmente con riferimento alle quote di 2/3 ed 1/3, con le relative modalità di elezione/designazione. L'unica differenza riguarda la copertura del terzo riservato alle associazioni firmatarie del contratto che avverrà, secondo i rinnovi, «in base» ai voti ricevuti da ciascuna associazione e non, come stabiliscono i due accordi di livello superiore, «in proporzione» ai voti ricevuti.

In questi contratti di categoria, dunque, il criterio per l'assegnazione dei seggi è più vago, e lascia spazio a soluzioni diverse in relazione, presumibilmente, alle specifiche situazioni o esigenze dei sindacati nelle singole realtà aziendali.

Sempre in materia di composizione della rappresentanza i contratti della ceramica, del vetro, del petrolio e della Federchimica prevedono che le associazioni sindacali debbano tenere conto delle diverse qualifiche (operai, impiegati e quadri) e del genere dei lavoratori in forza all'unità produttiva (unità lavorativa, ancora una volta per il ccnl Federchimica) per la composizione delle liste. Nell'accordo interconfederale, invece, le parti avevano assunto l'impegno di tener conto delle diverse categorie di lavoratori (ex articolo 2095 del codice civile), «nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva», per garantire

un'adeguata composizione della rappresentanza nella «definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi» e solo nella composizione delle liste si doveva perseguire un'adeguata rappresentanza di genere.

La soluzione adottata in questi ccnl non sembra garantire, da questo punto di vista, una composizione adeguata della rappresentanza, in quanto la pura presenza nelle liste delle diverse categorie di lavoratori non è un mezzo adeguato allo scopo. Il sistema più che altro favorisce l'elezione dei lavoratori che appartengono alle categorie più numerose, che cioè hanno la base elettorale più ampia, tanto più che ciascun lavoratore può esprimere un'unica preferenza.

Per completare la descrizione della disciplina sulla composizione della Rsu si deve, inoltre, tenere presente quanto è previsto per la categoria dei quadri dal ccnl Federchimica: la dichiarazione congiunta relativa all'articolo 30 (quadri) prevede che i quadri «affianchino» la rappresentanza aziendale per la negoziazione delle materie di loro interesse (come era già nel precedente ccnl), ma anche che gli stessi, «anche in rapporto al ruolo [...] svolto nell'ambito dell'organizzazione aziendale, contribuiranno direttamente all'attività dei Comitati e delle Commissioni miste previste dal contratto nonché alle fasi di negoziato e verifica previste in rapporto ai premi di partecipazione». A tale scopo, «anche tenendo conto della composizione della Rsu, potranno individuarsi i quadri che di volta in volta affiancheranno la Rsu nella sua funzione negoziale relativa alle materie interessanti i quadri e proporsi specifici inserimenti di quadri nei Comitati e nelle Commissioni miste»: ciò significa che se i quadri – pur inseriti nelle liste – non verranno eletti (quanto meno in misura adeguata) nella Rsu, oppure non vorranno candidarsi, potranno comunque essere «recuperati» e affiancarsi alla Rsu.

Una previsione affine è presente nel ccnl petrolio che sancisce la possibilità che lavoratori con la qualifica di quadro possano essere espressi dalla Rsu, qualora non ne facciano già parte, per la rappresentanza delle materie interessanti i quadri in riferimento sia all'attività delle commissioni miste, che alle fasi di negoziazione e verifica previste in rapporto ai premi di produttività e, comunque, per partecipare direttamente alle fasi informative e di confronto tra azienda e rappresentanze dei lavoratori. In tema lo stesso ccnl prevede che ai quadri in quanto tali, e sen-

za mediazione della rappresentanza aziendale, verranno fornite direttamente informazioni, anche al fine di una valutazione congiunta, su non ulteriormente specificati «concetti e linee guida delle politiche che li riguardano»; in modo particolare, inoltre, per ciò che riguarda la formazione agli stessi saranno fornite informazioni sui contenuti, sui programmi e sulle risorse.

Un allargamento dei soggetti eleggibili è contenuto nel ccnl del cemento, calce e gesso che prevede la candidatura anche dei lavoratori assunti con contratto a termine la cui scadenza comporti una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a sei mesi dalla data dell'elezione.

Passando alla disciplina relativa al numero dei componenti della Rsu, va rilevato che esso è definito in misura molto più articolata – rispetto all'accordo interconfederale – in relazione all'occupazione delle diverse unità lavorative, risultando più favorevole nelle unità che non superano i due-tre mila lavoratori e meno favorevole per quelle di dimensioni maggiori.

Per quanto riguarda le funzioni e i poteri della Rsu, i ccnl della ceramica, del vetro, del petrolio e dei chimici Federchimica per la prima volta le riconoscono esplicitamente la titolarità e la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale. Ma con una differenza essenziale rispetto al Protocollo di luglio ed all'accordo interconfederale: che tale titolarità è, secondo alcuni contratti categoriali (rinnovi della ceramica, del vetro e dei chimici Federchimica), esclusiva, e non condivisa con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti lo stesso ccnl. Vi è dunque una sorta di «emancipazione» della Rsu dalla tutela delle organizzazioni sindacali esterne, che fa venir meno uno degli strumenti fondamentali che le parti sociali avevano introdotto per garantire la coerenza delle politiche e della struttura della contrattazione collettiva.

In una posizione intermedia si colloca il ccnl petrolio. Il contratto scaduto prevedeva che la contrattazione aziendale fosse di esclusiva competenza dei sindacati di categoria per le materie comuni ai lavoratori di più unità produttive dell'azienda. Il rinnovo prevede che, in questa ipotesi specifica, la contrattazione sia affidata ancora ai sindacati di categoria, ma unitamente ad una rappresentanza delle Rsu competenti.

Ancora in tema di rappresentanza negoziale il ccnl del petrolio consente che nell'esercizio del-

l'attività contrattuale le Rsu possano farsi assistere da altri lavoratori dell'unità produttiva in relazione alle materie in discussione, ma comunque in numero non superiore a 1/3 dei componenti la Rsu.

Non sono invece state elencate organicamente le *materie* che rientrano nella competenza negoziale della Rsu, che possono essere reperite dunque nella disciplina relativa ai singoli istituti. Venendo alla normativa dei *permessi retribuiti* e della ripartizione del monte ore annuo tra Rsu e organizzazioni sindacali stipulanti il ccnl, risultano applicate in linea di principio le clausole dell'accordo interconfederale, con l'unica differenza che i sindacati aderenti a Cgil, Cisl e Uil hanno previsto che «di norma» i permessi per lo svolgimento della propria attività associativa siano usufruiti mediante i componenti della Rsu da loro espressamente delegati (e, quindi, non da propri funzionari). Per il ccnl del petrolio, tuttavia, potranno usufruire del monte ore dei permessi anche le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto.

Infine, sono ammessi a beneficiare di tale monte ore anche i lavoratori chiamati ad affiancare la Rsu nell'esercizio dei compiti ad essa affidati: il che significa garantire l'agibilità all'eventuale commissione ambiente attraverso i permessi sindacali, salvo che in sede aziendale non siano previsti permessi ad hoc. La centralità dell'attività della commissione ambiente e la necessità di garantire concreta fruibilità dei permessi ai suoi componenti ha indotto le parti contraenti del ccnl petrolio ad esplicitare – con una dichiarazione a verbale – l'impegno delle parti stesse ad operare perché nella gestione delle agibilità previste nei limiti del monte ore complessivo si assicurino le condizioni per l'adeguato svolgimento dell'attività della commissione stessa.

Il ccnl cemento, calce e gesso è, infine, l'unico testo contrattuale che si sia preoccupato di disciplinare anche la fase terminale del mandato, e cioè l'ipotesi di decadenza della Rsu dal mandato ricevuto: questo può avvenire alla scadenza dei tre anni dalla elezione e in presenza di atto di revoca posto in essere attraverso la raccolta certificata di firme tra i lavoratori in numero superiore al 50% degli aventi diritto.

20. L'attuazione delle direttive comunitarie in materia di protezione dei lavoratori dai rischi derivanti dall'esposizione ad agenti chimici, fisi-

ci e biologici durante il lavoro ha determinato un adeguamento della normativa contrattuale, specie per i settori produttivi maggiormente esposti o per quelle categorie che hanno una consolidata tradizione di attenzione al fenomeno.

Per il ccnl del vetro è esplicito il riferimento al decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277 che attua le direttive comunitarie (n. 80/1107/Cee, n. 82/605/Cee, n. 83/477/Cee, n. 86/188/Cee) in materia di protezione dei lavoratori dai rischi derivanti dall'esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro, nonché dall'esposizione al piombo metallico, all'amianto e al rumore. In specifico, il contratto del vetro si occupa della problematica relativa alla riduzione dei livelli di rumore nei luoghi di lavoro prevedendo, da un lato, che i soggetti contrattuali si rendano parte attiva nelle sedi opportune per ottenere che alla riduzione del rumore alla fonte contribuiscano concretamente i progettisti e i costruttori di macchinari ed attrezzature destinate all'industria vetraria; e avviando, dall'altro, un'opera di monitoraggio sia dei valori di rumorosità nei reparti di fabbricazione, sia dell'andamento delle visite audiometriche, al fine di effettuare una valutazione complessiva del fenomeno e fornire informazioni ai ministeri competenti.

Le modifiche più significative – oltre a quelle rese necessarie dalla riforma della rappresentanza sindacale, con conseguente sostituzione in tutti i testi contrattuali dell'acronimo «Rsu» al precedente «cdf» – introdotte alla normativa in materia di *ambiente di lavoro* riguardano, invece, due aspetti fondamentali: la formazione e l'informazione-confronto per e con la Rsu.

Quanto al primo aspetto, nel contratto della ceramica si prevede l'opportunità di attivare percorsi formativi, eventualmente su proposta anche delle Rsu, per i delegati all'ambiente, igiene e sicurezza che compongono la commissione ambiente aziendale, secondo linee guida predisposte a livello nazionale dall'Osservatorio nazionale di settore istituito ex novo con il ccnl 1994. Il contratto Federchimica, invece, dispone che, ove le aziende non si avvalgano dei moduli formativi predisposti congiuntamente da Federchimica e Fulcr per i componenti della commissione ambiente, siano valutate in sede aziendale le relative motivazioni, le proposte della Rsu e delle strutture territoriali/regionali – che siano comunque coerenti con le linee guida definite a

livello nazionale – ed, infine, gli eventuali adattamenti dei moduli nazionali, al fine di renderne possibile l'adozione.

La formazione, inoltre, tocca non solo i delegati all'ambiente e alla sicurezza ma anche, secondo il ccnl petrolio, tutti i lavoratori, tenendo conto ove necessario anche della loro nazionalità. La formazione avrà per oggetto i rischi e le misure di prevenzione e protezione adottate per i reparti, posti di lavoro e/o funzione, anche in rapporto alle eventuali modifiche tecnologiche.

Aumentano, invece, le informazioni in tema di ambiente di lavoro che le imprese si impegnano a fornire alle Rsu: significative sono, da un lato, le previsioni relative alle informazioni sui casi di infortunio sul lavoro di particolare gravità (ccnl vetro, ceramica e abrasivi, chimica – ed in questo caso l'informazione dovrà essere tempestiva) e, in alcuni rinnovi, anche i dati relativi alle malattie professionali (ceramica e abrasivi, chimica); e, dall'altro, l'opportunità che vengano fornite informazioni sulle iniziative in materia di sicurezza poste in essere dalle, o riguardanti le, imprese appaltatrici al fine di consentire ai rappresentanti sindacali di esercitare un controllo sui livelli di sicurezza e di esprimere valutazioni e proposte (ccnl vetro, ceramica e abrasivi, chimica, petrolio).

In tema di rapporti con le imprese appaltatrici, il ccnl del petrolio introduce significative disposizioni, che vanno oltre il mero diritto all'informazione a favore della Rsu. Infatti, il rinnovo contrattuale si preoccupa, da un lato, di garantire adeguate informazioni anche ai dipendenti delle aziende appaltatrici presenti nelle imprese petrolifere, disponendo che questi ultimi ricevano comunicazione scritta di tutte le norme generiche e specifiche in materia di sicurezza, igiene del lavoro e tutela della salute relative all'ambiente di lavoro in cui si trovano ad operare; dall'altro, non solo prevede che anche all'impresa appaltatrice siano illustrate le eventuali particolari esigenze di tale ambiente ma, con una disposizione forte ed innovativa, prescrive che l'impresa appaltatrice sia vincolata, mediante clausole inserite nel contratto di appalto, ad osservare e a far osservare dai propri dipendenti, anche attraverso l'informazione e la formazione, le norme di sicurezza che l'azienda committente comunicherà.

L'impresa committente, a sua volta, verificherà l'osservanza e il rispetto delle misure di sicurezza stabilite nell'area interessata ai lavori appaltati.

Ancora in tema di informazioni che dovranno essere fornite alla Rsu, assistita dalla commissione ambiente, il ccnl petrolio ha ampliato le stesse prevedendo che annualmente l'azienda fornirà informazioni in merito al razionale utilizzo delle risorse e alla salvaguardia dell'ambiente e che, inoltre, adeguate informazioni saranno fornite in merito agli investimenti effettuati nell'anno, nonché a quelli programmati per l'anno successivo, riferiti alla sicurezza e prevenzione ambientale.

Di minor spessore la modifica in materia di ambiente presente nel ccnl Unionchimica, riguardante l'individuazione di un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, designato dal consiglio di fabbrica di norma nel proprio ambito. È previsto che tale rappresentante riceva una formazione adeguata ai compiti ed alle funzioni che gli sono affidate in base all'articolo 9 della legge n. 300 del 1970.

L'innovazione introdotta nel rinnovo del ccnl cemento, calce e gesso, invece, esemplifica ruolo e competenze del delegato alla sicurezza che partecipa alle procedure di controllo ambientale, ma deve essere anche consultato sulle iniziative aziendali di informazione e formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, nonché sulle innovazioni tecnologiche che abbiano riflessi sulla sicurezza nell'ambiente aziendale.

In tema si può ricordare anche la previsione introdotta dal ccnl del vetro secondo la quale la commissione ambiente espletterà i propri compiti in materia di ambiente e sicurezza nei limiti del monte ore complessivo dei permessi spettanti alla Rsu.

Il ccnl del petrolio, invece, confermando gran parte delle previsioni già presenti nel precedente, ha specificato che la Rsu di ogni unità produttiva nomina, di norma tra i suoi componenti, i delegati all'ambiente, igiene e sicurezza in numero di 1 rappresentante nelle unità produttive fino a 200 dipendenti e di 3 rappresentanti in quelle con oltre 200 dipendenti (secondo la disposizione dell'articolo 56 del precedente ccnl, invece, il Cdf, in ogni stabilimento, poteva individuare tra i suoi membri i delegati all'ambiente «nel numero da 1 a 3», senza ulteriore specificazione della dimensione aziendale).

In materia di prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro, innovazione interessante e presente in diversi rinnovi (ccnl Federchimica, ceramica e

abrasivi, petrolio, cemento, calce e gesso) è la previsione che tra le misure che il datore di lavoro deve prendere per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori vengano inserite anche le informazioni ai lavoratori sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate per il loro reparto, posto di lavoro e/o funzione; nel rinnovo Federchimica e in quello petrolio queste informazioni ai lavoratori dovranno ora essere fornite «tenendo conto ove necessario della nazionalità dei lavoratori».

21. In materia di *previdenza integrativa*, nel contratto Unionchimica le parti si sono limitate a sollecitare le rispettive confederazioni a regolamentare la materia e ad intervenire congiuntamente per favorire l'emanazione di specifici provvedimenti legislativi. Nel frattempo, le parti hanno deciso di costituire una apposita commissione bilaterale di studio nell'ambito della commissione paritetica nazionale.

Nei contratti Federchimica, petrolio, vetro, ceramica e metalmeccanico le parti si sono dichiarate disponibili anche a definire una soluzione per il settore e si sono impegnate a promuovere proprie iniziative per sollecitare una normativa in grado di agevolare realmente il decollo di fondi pensione integrativi adeguati alle esigenze dei lavoratori e delle aziende.

A tal fine i rinnovi contrattuali hanno previsto la possibilità di costituire un fondo nazionale (ccnl Federchimica, petrolio, metalmeccanici), con il sistema a capitalizzazione individuale e a contribuzione definita (ccnl metalmeccanici), utilizzando le quote di Tfr accantonate e fondando l'adesione sulla volontarietà da parte dei lavoratori (ccnl ceramica, vetro, metalmeccanici). Nel ccnl cemento, calce e gesso, invece, le parti si impegnano a costituire, successivamente all'emanazione delle necessarie norme di legge in tema di previdenza integrativa, una commissione tecnica paritetica composta da esperti alla quale viene affidato il compito di esaminare tempi, modi e forme di applicazione al settore della disciplina legale e di avanzare proposte per la costituzione di un fondo nazionale a capitalizzazione individuale.

Il ccnl metalmeccanici contiene, comunque, una indicazione operativa che va oltre la semplice disponibilità a costituire il fondo poiché, a partire dal 1° gennaio 1995, ha previsto di dare corso ai lavori preparatori per la costituzione dello

stesso, in modo tale da poterlo avviare concretamente in presenza delle necessarie modifiche legislative, specie in tema di incentivi fiscali che favoriscano lo sviluppo dei fondi stessi. I ccnl metalmeccanico e del cemento hanno inoltre previsto che il fondo, nella prima fase di funzionamento, sarà alimentato da una quota pari al 18% del trattamento di fine rapporto che verrà a maturare dopo la costituzione del fondo stesso. In seguito, secondo il ccnl metalmeccanico, il finanziamento potrà avvenire anche tramite quote a carico dell'azienda e del lavoratore; in questo caso gli organi di amministrazione e di controllo del fondo saranno costituiti secondo il criterio della pariteticità delle rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Allo scopo di assicurare un miglioramento dell'assistenza sanitaria i ccnl petrolio e Federchimica hanno previsto la possibilità di realizzare *forme integrative di assistenza sanitaria*. L'accordo petrolio individua quali requisiti indispensabili dell'assistenza sanitaria integrativa la volontarietà, la contribuzione congiunta e il ricorso a strumenti assicurativi; a tal fine viene istituita una commissione mista nazionale che entro il 30 novembre 1994 formula proposte per la realizzazione di tale strumento che dovrà, comunque, decorrere dal 1° gennaio 1995 assorbendo ogni analogo trattamento aziendale, fatte salve le condizioni di miglior favore. È stato, comunque, già determinato dal ccnl in 120 mila lire annue, il contributo a carico delle aziende per ogni dipendente iscritto alle forme integrative.

Il contratto Federchimica, invece, prevede che la costituzione avvenga attraverso la contrattazione collettiva, anche aziendale. Presupposti indispensabili vengono considerati la facoltà per il lavoratore assistito di ricorrere a forme di assistenza indiretta, nonché la possibilità di delegare ad organismi associativi – i cui organi di amministrazione siano pariteticamente costituiti da rappresentanti sindacali dei lavoratori e dell'azienda – forme di integrazione alla spesa sanitaria, con il contestuale esonero proporzionale dai contributi sanitari.

I rinnovi contrattuali si sono anche occupati di ritoccare la normativa in tema di trattamenti in caso di malattia ed infortuni con interventi parziali; si segnala, anche se non costituisce oggetto della presente rassegna, il ccnl dei metalmeccanici privati che ha introdotto una complessa ed articolata disciplina.

22. In tema di *aspettative per le lavoratrici*, va ricordato che i due rinnovi dei chimici hanno apportato modifiche migliorative al trattamento per maternità. È stato infatti elevato da 8 a 9 mesi il periodo di assenza complessiva che non è consentito superare perché la lavoratrice possa ricevere l'integrazione al 100% della retribuzione globale di fatto per i primi cinque mesi di assenza.

Il ccnl del vetro, confermando la normativa ed i trattamenti preesistenti per le lavoratrici madri (normale retribuzione globale di fatto al 100% per i primi 5 mesi di assenza successivi all'astensione obbligatoria), innovativamente prevede a carico delle aziende l'assunzione di non meglio specificate iniziative finalizzate a facilitare il reinserimento produttivo delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, che si siano assentati per maternità o per paternità, attraverso opportuni percorsi informativi e formativi.

Il ccnl del petrolio ha introdotto una norma a tutela della lavoratrice madre – e ad integrazione del *trattamento economico* alla stessa spettante – riconoscendole un trattamento di assistenza integrativo di quello legale, fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione globale di fatto per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria per maternità.

In tema di aspettativa non retribuita il contratto del vetro, nel riconfermare la possibilità che per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari il lavoratore possa godere di un limitato periodo di aspettativa non retribuita e non avente alcun effetto contrattuale, ha ridotto da 5 anni a 2 l'anzianità di servizio necessaria per poter usufruire dell'aspettativa (il contratto della ceramica ha ridotto da 4 a 2 anni l'anzianità di servizio necessaria nella medesima ipotesi).

Il rinnovo dei metalmeccanici ha introdotto un nuovo articolo (articolo 14 bis) in materia di aspettativa non retribuita. Questa potrà essere concessa ai prestatori con oltre 10 anni di anzianità di servizio, per una sola volta in costanza di rapporto, e per una durata variabile tra il minimo di un mese e il massimo di sei mesi non frazionabili. In tale periodo non decorre retribuzione, né lo stesso è utile ai fini dell'anzianità. La richiesta non è vincolata a particolari motivazioni, anche se il prestatore dovrà pur sempre specificare al datore, attraverso richiesta scritta, il motivo in base al quale si chiede la concessione del beneficio; il datore, a sua volta, potrà concedere l'aspettativa tenuto conto delle necessità tecni-

co-organizzative dell'azienda e, comunque, per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'1% del totale della forza lavoro dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte.

In caso di concessione dell'aspettativa il ccnl consente, ai sensi dell'articolo 23 della legge n. 56 del 1987, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori assenti. L'ultimo comma dell'articolo in esame vieta lo svolgimento di qualsiasi attività a fini di lucro durante il periodo di aspettativa: l'eventuale violazione del divieto, configurando un inadempimento degli obblighi contrattualmente previsti, può comportare l'applicazione di provvedimenti disciplinari da parte del datore di lavoro.

Il lavoratore in condizioni di accertata *tossicodipendenza*, e quello con familiari a carico in condizioni documentate di tossicodipendenza, potranno invece usufruire di periodi di aspettativa non retribuita anche nei casi in cui non abbiano maturato gli anni di anzianità previsti dai ccnl come requisito indispensabile per la concessione del beneficio (contratto della ceramica, del vetro, della chimica). Più genericamente il ccnl petrolio si limita, per queste ipotesi, a richiamare le disposizioni del dpr n. 309 del 9 ottobre 1990. Significativa ed innovativa, invece, la previsione contenuta sempre nell'articolo 34 (dedicato a permessi non retribuiti e aspettative) dello stesso ccnl secondo la quale, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'azienda, i lavoratori tossicodipendenti potranno trovare una diversa collocazione nell'organizzazione aziendale al fine di facilitarne il reinserimento lavorativo, ricorrendo anche – ed ove possibile – a orari flessibili e/o part time nel caso in cui questo sia ritenuto opportuno dalle strutture pubbliche che hanno seguito il programma terapeutico e riabilitativo del lavoratore.

Il contratto del petrolio, inoltre, pur confermando disposizioni già presenti nel precedente ccnl ha, sempre in tema di aspettativa e permessi non retribuiti, «risistemato» la materia: permangono le previsioni in base alle quali il lavoratore può richiedere, per motivate necessità, un periodo di aspettativa non retribuita e non computabile ad alcun effetto, così come si riconferma la possibilità di concedere permessi non retribuiti ai lavoratori che abbiano a carico familiari con gravi patologie croniche, quali anemia mediterranea e simili, o ammalati in fase terminale.

La novità rispetto al vecchio ccnl è che sia per i permessi che per l'aspettativa è «saltato» il riferimento alla compatibilità degli stessi con le esigenze di servizio dell'azienda; pertanto, tali esigenze non potranno più essere addotte quale giustificazione per negare o limitare l'esercizio di questi permessi.

Diversi rinnovi contrattuali (vetro, ceramica, chimica, petrolio) hanno integrato le loro previsioni in tema di lavoratori con familiari a carico *portatori di handicap* recependo la disposizione dell'articolo 33 della legge n. 104 del 1992, il cui contenuto «si intende integralmente richiamato» (contratto del vetro, della ceramica). Per effetto di tale richiamo integrale alle lavoratrici madri o, in alternativa, ai lavoratori padri, anche adottivi o affidatari, di minore con handicap in situazione di gravità accertata sono concesse una serie di agevolazioni elencate nell'articolo 33, comma 1-3, precitato (astensione facoltativa, permessi giornalieri retribuiti, permessi mensili). I testi contrattuali (ceramica, chimica, vetro), inoltre, dopo aver riconosciuto ai prestatori in questione i benefici e le agevolazioni previste dall'articolo 33 della legge 104/92, aggiungono quelli contrattuali consistenti nella possibilità di usufruire di permessi non retribuiti, o parzialmente retribuiti.

Lauralba Bellardi e Giovanni Roma

Fonti

Annate 1993/94 delle riviste «Lavoro Informazione» e «Diritto & Pratica del lavoro».

Contrattazione nel settore artigiano

1. Premessa 2. Livello interconfederale 1993 3. Livello categoriale 1993 4. Livello interconfederale 1994 5. Livello categoriale 1994

1. La trattazione che segue è relativa agli anni 1993 e 1994. Riguarda quasi esclusivamente piattaforme e atti negoziali conclusi in accordi. Saranno analizzati i due livelli nazionali, confederale e categoriale. È sempre il caso di ricordare che nel comparto artigiano esiste una ricca esperienza di contrattazione soprattutto a livello regionale. Nel 1993 i due livelli nazionali sono stati molto attivi. Maggiore dinamica ha assunto quello categoriale.

Il livello *confederale* si è impegnato su 4 filoni tematici:

- a. il confronto generale sulla politica dei redditi e la struttura della contrattazione, che ha portato alla stipula a luglio, del Protocollo;
- b. il confronto bilaterale, successivo al Protocollo, al fine di armonizzare con quest'ultimo l'Accordo artigianato sulla struttura contrattuale, retributiva e sugli enti bilaterali, raggiunto nel 1992;
- c. la stipula dell'accordo di regolamentazione dei contratti di formazione e lavoro, del mercato del lavoro, della formazione professionale, il cui negoziato era stato avviato nell'anno precedente;
- d. l'applicazione, definita bilateralmente, delle nuove norme dei contratti di solidarietà al comparto artigiano.

Il livello *categoriale*, nell'ambito delle nuove regole dettate dall'Accordo artigianato del 1992, ha visto:

- a. la conclusione dei rinnovi dei principali contratti scaduti;
 - b. la stipula del primo contratto collettivo nazionale per le imprese artigiane dell'alimentazione.
- Nel 1994 l'attività *confederale* è stata di perfezio-

namento, consolidamento e gestione di quanto definito precedentemente.

I terreni di confronto sono stati: a. i settori scoperti; b. la ridefinizione della disciplina dei contratti di formazione e lavoro al seguito delle modifiche legislative; c. l'applicazione della disciplina dei contratti di solidarietà; d. la previdenza complementare; e. la cosiddetta «clausola sociale».

A livello nazionale *categoriale* l'unico contratto rinnovato, è stato quello della chimica.

I settori con contratto scaduto (autotrasporto, edilizia, panificazione) hanno avviato l'iter del rinnovo, intraprendendo in qualche caso il negoziato. Gli altri settori sono stati impegnati intorno alla stesura dei contratti o alla loro gestione, che ha affrontato principalmente tre questioni: la previdenza complementare, gli indicatori per il livello regionale di contrattazione, la questione, originale per l'artigianato, dell'applicazione del riallineamento retributivo, essendosi verificato lo scostamento tra inflazione programmata e reale.

In questo anno la contrattazione di categorie importanti (meccanici, tessili, legno, ceramica) prevedeva, in base all'Accordo 1992, l'attivazione sistematica del percorso di contrattazione regionale. L'impegno è stato quello di predisporre e presentare nelle varie realtà territoriali le piattaforme nelle modalità previste dalle procedure concordate.

2. Come annunciato nel precedente *Rapporto*, si è pervenuti all'accordo su politiche formative, contratti di formazione e lavoro e politiche del reimpiego, il 2 febbraio 1993.

Accordo su cfl, mercato del lavoro, formazione.

L'accordo consta di quattro parti principali: le politiche formative; la costituzione di fondi bilaterali per la formazione professionale, la regolamentazione dei contratti di formazione e lavoro, le politiche del reimpiego.

La *prima parte*, le politiche formative, ricalca i contenuti degli altri accordi interconfederali (Confindustria e Confapi).

La *seconda parte*, inserendosi nella più generale linea degli enti bilaterali, presenta aspetti peculiari dell'artigianato.

Si ipotizza la costituzione di un sistema di fondi per la formazione, nazionale e regionale, da collocare dentro gli enti bilaterali. Si esplicita il costo orario per ogni partecipante al corso (qui fissata in 5 mila lire).

Anche la *terza parte* è più specifica. In attuazione della legge 407/90, il contratto di formazione e lavoro viene riconosciuto per il conseguimento di professionalità che escludono quelle indicate nella tavola che segue.

Tavola dei livelli per l'acquisizione dei quali non è possibile l'attivazione dei contratti di formazione e lavoro

Metalmeccanica-installazione	VI
Tessile-abbigliamento-calzaturieri	I
Legno	E
Chimica-gomma plastica- vetro	I e II
Ceramica	IV
Acconciatura	VI
Grafica	VI
Panificazione	A4 e B4
Orafi	VI
Odontotecnici	V e VI
Pulitintolavanderie	I
Autotrasporto conto terzi	VI e V
Edilizia	I

Per quanto riguarda i ccnl tessile, abbigliamento, calzaturieri, pulitintolavanderie, edilizia, legno, grafica sono inoltre escluse le figure professionali del penultimo livello, di tipo generico e ripetitivo, individuate dalle commissioni bilaterali. Viene rafforzato il ruolo delle commissioni bilaterali che possono intervenire sull'intero iter del progetto di formazione e lavoro e non soltanto in fase di dichiarazione di conformità.

Sono modificate alcune condizioni normative (viene riconosciuto il periodo di prova dei contratti di categoria ed indicata l'esclusione del ricorso al lavoro straordinario notturno e festivo). È valorizzato il ruolo della formazione teorica, specificando che: non può essere inferiore ad 80 ore all'anno e che, nel caso di durata del contratto di 24 mesi, non può essere inferiore a 170 ore; una quota di formazione teorica, riguardante questioni generali quali diritti e doveri del lavoratore, prevenzione antinfortunistica ed ambiente di lavoro, deve essere effettuata con strumenti e docenti esterni all'impresa. Tale quota di formazione ammonta ad un minimo di 20 ore, delle quali 2 verranno utilizzate per la verifica della avvenuta formazione presso la commissione bilaterale. I costi della precedente quota di formazione teorica, definiti a livello regionale, vengono versati al Fondo regionale della forma-

zione e rimborsati all'impresa in caso di impossibilità ad organizzare i corsi; qualora, superata la fase transitoria, non sia stato costituito il fondo regionale, l'accordo non è più valido e quindi si dovrà ricorrere alle procedure legislative.

La *quarta parte* affronta le tematiche della ricollocazione attraverso la predisposizione di sistemi informativi, utilizzo degli incentivi pubblici, rispetto delle norme antidiscriminatorie, impegno alla promozione delle assunzioni di categorie svantaggiate, formazione professionale, utilizzo degli enti bilaterali.

Il protocollo generale di luglio e l'accordo di armonizzazione

Diversamente dal precedente anno, le confederazioni artigiane, associate al secondo tavolo di trattative con il governo, hanno sottoscritto, tutte ed interamente, il Protocollo generale del luglio 1993.

Nell'Accordo interconfederale artigianato del 1992 era presente una clausola di armonizzazione relativa alle materie salariali, che ha attivato un confronto conclusosi il 18 novembre 1993, con l'intesa.

Questa non altera le precedenti procedure. Piuttosto opera un adattamento del sistema sanzionatorio, eliminando, in concomitanza dell'indennità di vacanza contrattuale del Protocollo generale di luglio, l'utilizzo dissuasivo dell'ultima tranche del contratto scaduto in caso di mancata apertura del negoziato a seguito dell'invio da lungo tempo della piattaforma.

Accordo attuativo dei contratti di solidarietà

Il decreto legge sull'occupazione, 57/93, ha introdotto modifiche in merito alla disciplina dei contratti di solidarietà. Tra queste di particolare interesse è l'applicazione, fino al dicembre 1995, alle imprese artigiane di una forma «debole» di contratto di solidarietà, confermata successivamente nella conversione attuata dalla legge 236/93.

Tale acquisizione valorizza la contrattazione: riconosce ed incentiva infatti i fondi bilaterali istituiti contrattualmente; è sintonizzata con la duplice finalità delle prestazioni di questi fondi (il sostegno ai lavoratori e alle imprese); introduce, in embrione, ammortizzatori sociali, sostenuti da finanziamento pubblico, congeniali con i sistemi micro-produttivi.

In base alla disciplina del decreto legge 57/93 sono stati intrapresi due percorsi di lavoro: *a.* un chiarimento delle procedure di applicazione in ar-

monia con il sistema di relazioni sindacali dell'artigianato; *b.* l'aggiustamento delle prestazioni già previste dagli accordi interconfederali, per renderle coerenti con le norme legislative conclusi con due intese, entrambe firmate il 22 giugno 1993.

Vicenda finanziaria 1994

Nel clima di scontro sulla questione fiscale tra organizzazioni del lavoro dipendente e del lavoro autonomo, compresi gli artigiani, sono state redatte ed inviate in Parlamento le «Osservazioni sulla manovra di finanza pubblica per il 1994» di Cgil, Cisl, Uil e confederazioni artigiane (Confartigianato, Cna, Casa, Clai), il 26 ottobre 1993. Comune il giudizio negativo sulla manovra economica del governo, «caratterizzata da interventi restrittivi che ostacolano la ripresa degli investimenti e contribuisce ulteriormente alla compressione della domanda interna» con ripercussioni negative sull'occupazione.

I provvedimenti sui quali è concentrata l'attenzione sono: il rifinanziamento del fondo nazionale dell'artigianato, la rimodulazione ed il rafforzamento delle disponibilità dell'artigianocassa, il rifinanziamento della legge sull'innovazione delle piccole imprese, con riferimento ai servizi reali, i consorzi fidi, le società consortili.

3. Sono stati rinnovati nel corso dell'anno 1993 tutti i contratti scaduti. Di questi prenderemo in esame i principali, tralasciando i minori (quali ad esempio orafi e argentieri, odontotecnici, lavanderie).

Si tratta della prima ondata di rinnovi contrattuali successiva all'Accordo interconfederale del 1992 sulla riforma della contrattazione e della struttura retributiva. Ciò ha introdotto, nella stessa contrattazione di categoria, esigenze di modifica, così inquadrabili:

omogenizzazioni quali: la durata quadriennale del ccnl, gli aumenti retributivi onnicomprensivi (superanti l'indennità di contingenza); i due livelli di contrattazione salariale di cui il secondo regionale, il recepimento delle procedure di certezza della contrattazione;

rimandi al ccnl quali: i tassi di inflazione programmata a cui ancorare gli aumenti contrattuali pluriennali, il meccanismo di riallineamento.

Il secondo tipo di esigenze ha prodotto sperimentazioni. In verità è stato il contratto dei meccanici a fare da apripista agli altri rinnovi con soluzioni poi trasferite.

Per esempio ciò è avvenuto per il meccanismo di *riallineamento* in caso di scostamento tra inflazione programmata ed inflazione reale.

In uno specifico incontro saranno stabilite le modalità ed i criteri di erogazione delle quote. Il primo riallineamento avrà luogo a gennaio 1995. Si introduce una franchigia in caso di scostamento tra inflazione reale e programmata pari o inferiore allo 0,50%.

In caso di scostamento superiore all'1% c'è intanto una soluzione procedurale, consistente nell'incontro tra le parti.

Parzialmente differenti tra categorie sono le soluzioni realizzate nell'assunzione dei tassi di *inflazione programmata*, laddove le durate andavano oltre a quanto previsto dal Protocollo generale di luglio. Il tasso di riferimento per il 1992 è stato il 5,4%, quello reale ufficiale.

Introdotta da quasi tutti i ccnl è il riferimento alla previdenza complementare, con formulazioni che solo per i meccanici hanno previsto coperture economiche.

Altre operazioni fatte dai rinnovi sono state: il perfezionamento del sistema di osservatori, l'allungamento del periodo di prova, diventato significativo per la legge sui licenziamenti individuali, l'innalzamento del monte ore annuale di flessibilità oraria.

I tempi lunghi dei rinnovi e le incertezze legate ad alcuni aspetti del negoziato generale, hanno fatto precipitare gli accordi su alcuni istituti contrattuali, rimandando alle stesure successive questioni significative, come gli indicatori del secondo livello di contrattazione.

Metalmeccanici

La stipula del rinnovo è avvenuta il 9 febbraio 1993. L'accordo decorre dal 1° luglio 1992 e dura fino al 30 giugno 1996.

Relazioni sindacali

Viene istituito un sistema di osservatori a livello nazionale e regionale con la possibilità di articolazione territoriale.

Attenzione viene prestata allo sviluppo del Mezzogiorno.

Professionalità ed inquadramento professionale.

Viene istituito il periodo di tirocinio della durata di 6 mesi, retribuito all'80% del lavoratore di V livello.

Istituti sociali

È contemplata la previdenza complementare.

Ne vengono fissati: costi contrattuali: 200 mila lire

(150 mila per gli apprendisti) di cui 100 mila nel 1995 e 100 mila nel 1996; costituzione di un fondo nazionale: istituzione di una commissione tecnica bilaterale per il progetto di fattibilità del fondo.

Rapporto di lavoro

Viene allungato il periodo di prova a 4 settimane (per il V e VI livello) e 6 settimane per il IV livello.

Tempo di lavoro

Viene aumentato a 120 il monte ore annuo per la flessibilità.

Aspetti retributivi

I tassi di inflazione concordati al fine degli incrementi retributivi e del riallineamento sono stati: 1993-94 7%; per il 1995 2%; per il 1996 (primo semestre) 1%. Ciò ha indotto agli aumenti retributivi della tabella seguente.

A compensazione della carenza contrattuale viene corrisposta una *una tantum* scaglionata in un biennio e differenziata tra lavoratori ed apprendisti.

Vengono assunti impegni per la modifica del calcolo dell'anzianità, che in questo settore permane in percentuale.

Aumenti retributivi

Scaglionamento degli incrementi					
Livello	1/2/1993	1/9/1993	1/6/1994	1/9/1995	a regime
I	65.000	80.000	80.000	75.000	300.000
II	55.000	65.000	65.000	65.000	250.000
II b	50.000	60.000	60.000	50.000	220.000
III	45.000	55.000	55.000	45.000	200.000
IV	40.000	50.000	50.000	40.000	180.000
V	35.000	45.000	45.000	40.000	165.000
VI	30.000	35.000	40.000	35.000	140.000

Ceramica

In data 30 marzo 1993 è stato stipulato l'accordo per il rinnovo del ccnl ceramica, con durata dal 1° ottobre 1993 al 30 settembre 1996.

Relazioni sindacali

Viene costituito un sistema di relazioni sindacali a livello nazionale e regionale, con possibilità di articolazioni territoriali con successivi momenti di confronto, su specifiche materie.

In tema di pari opportunità, soprattutto verso il lavoro femminile, si prospettano interventi di studio e ricerca.

Professionalità ed inquadramento professionale

Il periodo di tirocinio di sei mesi è retribuito all'80% con riferimento al livello E.

Istituti sociali

Parzialmente modificato è il trattamento economico di malattia per il primo periodo di assenza e quello di maternità.

Tempo di lavoro

Viene elevato il monte ore annuo di flessibilità a 90 ore. Sono introdotte 16 ore di permessi retribuiti all'anno per lavoratore e riconosciuto un giorno di ferie in più per i lavoratori con anzianità superiore ai 12 anni.

Aspetti retributivi

In questo caso il tasso di inflazione programmata preso come base degli incrementi retributivi è stato: 1993-94 7%; 1995 2%; 1996 (primi 9 mesi) 1,5%. Gli aumenti conseguenti sono quelli indicati dalla tavola sottostante.

Concordata, per il periodo di vacanza contrattuale, una *una tantum* scaglionata su 3 anni e differenziata tra lavoratori ed apprendisti.

Aumenti retributivi

Scaglionamento degli incrementi					
Livello	1/4/1993	1/3/1994	1/4/1995	1/4/1996	a regime
A	85.000	85.000	75.000	75.000	320.000
B	75.000	75.000	65.000	65.000	280.000
C	65.000	65.000	55.000	55.000	240.000
D	60.000	55.000	45.000	50.000	210.000
E	55.000	55.000	40.000	45.000	195.000
F	50.000	50.000	40.000	40.000	180.000
G	45.000	45.000	35.000	35.000	160.000

Tessile abbigliamento calzaturiero

L'accordo per il rinnovo è stato sottoscritto il 7 maggio 1993, alla presenza del ministro del Lavoro, a cui le parti avevano sottoposto richieste in merito alla crisi del settore. Decorre dal 1° gennaio 1993 ed ha validità fino al 31 dicembre 1996.

Relazioni sindacali

Viene istituito un sistema di osservatori a livello nazionale e regionale, con possibilità di articolazione territoriale.

Istituti sociali

Introdotta procedura per l'accesso alla disoccupazione ordinaria in caso di sospensione, al fine di rendere più facile questa possibilità (aperta da una circolare ministeriale del 1953 e praticata da varie sedi territoriali dell'Inps).

Le modifiche dei trattamenti economici di malattia, penalizzano le malattie brevi. Ai fini della

previdenza complementare viene concordata l'istituzione di una Commissione bilaterale.

Rapporto di lavoro

Vengono allungati i periodi di prova in modo differenziato per livello di inquadramento (da sei mesi a 4 settimane) e parzialmente modificate le norme sui provvedimenti disciplinari.

Tempo di lavoro

Il monte ore annuo di flessibilità viene elevato a 96 ore. È introdotto il tempo determinato per due causali nei limiti di un lavoratore ogni 3 a tempo indeterminato.

Aspetti retributivi

Ritoccata ulteriormente la regolamentazione ed il trattamento economico degli apprendisti appartenenti al secondo gruppo (lavorazioni a medio contenuto professionale) nel seguente modo.

Progressioni retributive modificate

gruppo	durata	periodo	retribuzione
II A	3 anni e 6 mesi	3 mesi	56%
		9 mesi	67%
		9 mesi	77%
		9 mesi	87%
		12 mesi	90%
II B	3 anni	3 mesi	56%
		5 mesi	77%
		8 mesi	87%
		12 mesi	90%

I tassi di inflazione concordati sono: 1993-94 7%; 1995 2%; 1996 2%.

Su queste basi sono concordati gli aumenti retributivi della seguente tavola.

Aumenti retributivi

Scaglionamento degli incrementi totale					
Livello	1/5/1993	1/4/1993	1/4/1995	1/4/1996	a regime
A	85.000	85.000	75.000	75.000	320.000
VI a	80.000	75.000	80.000	75.000	310.000
VI	70.000	65.000	70.000	65.000	270.000
V	60.000	55.000	65.000	60.000	240.000
IV	55.000	50.000	60.000	50.000	215.000
III	50.000	45.000	55.000	45.000	195.000
II	45.000	40.000	50.000	40.000	175.000
I	40.000	35.000	45.000	35.000	155.000

Viene prevista l'erogazione, a copertura della vacanza contrattuale, di 200 mila lire scaglionate in un triennio.

Il verbale ministeriale

Nel verbale ministeriale, sottolineata la gravità dei problemi occupazionali e sociali collegati alla crisi strutturale del settore ed l'insufficienza degli strumenti esistenti nelle piccole imprese, si indicano come prioritari gli impegni della formazione professionale e del miglioramento dei contratti di solidarietà.

Legno

La stipula del rinnovo è avvenuta il 2 marzo 1993, con decorrenza fissata al 1° gennaio 1993 e scadenza al 31 dicembre 1996.

Relazioni sindacali

Al precedente osservatorio nazionale viene affiancata un Comitato paritetico nazionale.

Rapporto di lavoro

Il periodo di prova varia da 4 a 6 settimane a seconda del livello di qualifica.

Professionalità e inquadramento professionale

Viene elevata a 25 anni l'età di assunzione degli apprendisti per le qualifiche del primo gruppo (alto contenuto professionale).

Istituti sociali

Viene istituita una Commissione paritetica di studio per la previdenza complementare; assunto l'impegno a realizzare attività di studio e di ricerca per la promozione di azioni positive per il personale femminile.

Tempo di lavoro

Elevato il monte ore di flessibilità a 90 ore annue.

Aspetti retributivi

Viene concordato l'impegno ad incontrarsi per definire le modalità attuative del salario di ingresso. Il tasso di inflazione programmato come riferimento degli incrementi retributivi e del riallineamento, è: 1993-94 7%; 1995 2%; 1996 2%.

Gli aumenti retributivi sono quelli della tavola seguente. L'*una tantum* per la carenza contrattuale è di 250 mila lire scaglionate in 2 anni.

Aumenti retributivi

Scaglionamento degli incrementi totale					
Livello	1/3/1993	1/9/1993	1/9/1994	1/1/1996	a regime
AS	90.000	65.000	80.000	85.000	320.000
A	80.000	55.000	70.000	75.000	280.000
B	75.000	50.000	60.000	65.000	250.000
C	70.000	45.000	55.000	60.000	230.000
D	65.000	40.000	50.000	55.000	210.000
E	55.000	35.000	40.000	50.000	180.000

Grafici

La stipula dell'accordo di rinnovo è avvenuta il 30 settembre 1993, con decorrenza fissata al 1° luglio 1993 e scadenza al 30 giugno 1997.

Relazioni sindacali

Viene istituito un sistema di osservatori a livello nazionale e regionale con possibilità di articolazione territoriale.

Professionalità e inquadramento professionale

Sono rivisitati alcuni profili professionali (serigrafo) ed aggiunti altri (formatore serigrafo, addetto alla produzione cartelloni pubblicitari).

Istituti sociali

Sono previsti interventi per le pari opportunità ed introdotte forme di tutela contro le molestie sessuali demandando a comitati bilaterali territoriali la funzione di sensibilizzazione.

Tempo di lavoro

Il monte ore annuo di flessibilità viene elevato a 120 ore.

Aspetti retributivi

Il tasso di inflazione programmato, concordato è il seguente: secondo semestre 1993 2,3%; 1994 3,5%; 1995 2%; 1996 2%. Primo semestre 1997 1%. Gli incrementi sono riportati nella seguente tavola.

Aumenti retributivi

Scaglionamento degli incrementi totale						
Livello	1/7/93	1/7/94	1/7/95	1/7/96	1/2/97	a regime
I A	60.000	80.000	75.000	60.000	65.000	340.000
II B	50.000	70.000	60.000	50.000	55.000	285.000
II	40.000	65.000	55.000	45.000	50.000	255.000
III	30.000	55.000	50.000	40.000	50.000	225.000
IV	25.000	50.000	45.000	35.000	40.000	195.000
V B	20.000	40.000	35.000	30.000	35.000	160.000
V	20.000	35.000	35.000	25.000	30.000	145.000
VI	15.000	30.000	30.000	25.000	25.000	125.000

Alimentazione

Il 20 luglio 1993 è stato sottoscritto il primo ccnl per i dipendenti delle imprese artigiane del settore alimentare. La durata del contratto va dal 1° luglio 1993 al 30 giugno 1997. Si tratta di nuova regolamentazione e quindi vengono affrontate tutte le materie proprie di un contratto.

In questa sede illustreremo quelle più significative, tenendo conto che, essendo la stipula avvenuta dopo l'Accordo interconfederale del 1992

sulla struttura contrattuale e retributiva, le soluzioni adottate sono conseguenti.

Relazioni sindacali

Vengono istituiti: osservatori a livello nazionale e regionale, confronti a livello regionale e territoriale, una Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità.

Gli incontri regionali sono al fine di presentare proposte di attività formative alle regioni ed agli altri enti locali, con possibilità di utilizzo delle imprese per la formazione pratica e verifica dell'inserimento lavorativo dei giovani.

La struttura contrattuale recepisce integralmente l'Accordo interconfederale 1988 e le successive modifiche per cui si applicano al settore dell'alimentazione artigiana le norme sia della rappresentanza sindacale di bacino sia del fondo per la tutela della professionalità.

Vengono riconosciute 10 ore di permesso annue per lavoratore per l'assemblea, da tenersi durante l'orario di lavoro, alla fine o all'inizio; vengono affermate le ore di permesso per dirigenti sindacali, la possibilità di delega, la quota di servizio contrattuale; è prevista la costituzione di commissioni di conciliazione a livello territoriale per i conflitti relativi ai licenziamenti individuali. In termini di struttura contrattuale si recepisce quanto definito dall'Accordo interconfederale artigianato del 1992 relativamente ai livelli contrattuali, precisando le materie nazionali e regionali.

Istituti sociali

Viene prevista la costituzione di un sistema di previdenza complementare da attuarsi attraverso un fondo nazionale ed approfondita da una Commissione paritetica di studio.

Rapporto di lavoro

La durata del periodo di prova è articolata come segue:

Livelli	Durata in mesi
I S	6
I	6
II	4
III a	4
III	3
IV	2
V	1,50
VI	1
Apprendistato	1

Professionalità e inquadramento professionale

La classificazione unica è su sette livelli, comprensiva dei quadri.

In campo di diritto allo studio vengono riconosciute le 150 ore di permesso per frequentare corsi presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

Tempo di lavoro

L'orario settimanale è di 40 ore. Sono previste 16 ore di permessi retribuiti all'anno. Viene regolamentato lo straordinario. La flessibilità dell'orario è di 56 ore annue, compensata da riposi e maggiorata del 10%.

Viene previsto il tempo parziale e quello determinato in attuazione dell'articolo 23 della legge 56/87. Sono quattro le casistiche previste a questo riguardo e può essere assunto a tempo determinato un lavoratore ogni 3 a tempo indeterminato, con un massimo di 6 e fermo restando la possibilità di almeno un tempo determinato in imprese con un dipendente a tempo indeterminato.

Aspetti retributivi

Vengono concordati i seguenti tassi di inflazione programmata: secondo semestre 1993-94 5,5%; 1995 2%; 1996 2%; primo semestre 1997 1%.

In base a questi indici vengono definiti gli incrementi indicati nella seguente tavola.

Retribuzione contrattuale

Livello	Parametri	Retribuzione base al 1.7.1993	Incrementi retributivi	Minimi a regime
I S	240	115.000	330.000	1.480.000
I	201	960.000	280.000	1.240.000
II	173	815.000	250.000	1.065.000
III a	153	715.000	225.000	940.000
III	137	645.000	200.000	845.000
IV	127	600.000	180.000	780.000
V	115	550.000	160.000	710.000
VI	100	475.000	140.000	615.000

Regolamentata l'anzianità di servizio, con scadenze biennali, per un massimo di 5 scatti, di valore differenziato sui sette livelli.

Apprendistato. Vengono individuati 4 gruppi di durata: alto, medio, basso contenuto professionale, apprendisti impiegati, con una progressione retributiva della tavola seguente. La retribuzione è riferita al lavoratore inquadrato al quinto livello.

Progressione retributiva degli apprendisti

Gruppo	Durata	Periodo	Percentuale di retribuzione
I	5 anni	I semestre	50%
		II semestre	56%
		III semestre	62%
		IV semestre	68%
		III anno	75%
		IV anno	85%
		V anno	90%
II	3 anni e 6 mesi	I semestre	50%
		II semestre	56%
		III semestre	65%
		IV semestre	75%
		III anno	85%
		ultimo semestre	90%
III	1 anno e 6 mesi	I semestre	50%
		II semestre	75%
		III semestre	90%
Impiegati	2 anni	I semestre	50%
		II semestre	65%
		III semestre	75%
		IV semestre	90%

4. Settori scoperti

Un primo terreno conclusivo è stato il Protocollo d'intesa sui settori scoperti, raggiunto dopo varie incertezze il 1° marzo, che ha perfezionato l'Accordo interconfederale del 1992 sulla struttura contrattuale e retributiva.

Si raggiungono due obiettivi: il completamento dei settori produttivi significativi per la contrattazione artigiana, sui quali ci si impegna alla copertura contrattuale (lapidei, manufatti in cemento, noleggio da rimessa); il chiarimento che il settore edilizia ha un proprio sistema di enti bilaterali e non farà riferimento a quello dell'Accordo interconfederale del 1992.

I contratti di formazione e lavoro

L'entrata in vigore della legge 451/94 e la ridefinizione parziale della disciplina del contratto di formazione e lavoro ha indotto le parti a richiedere al governo il ripristino delle procedure bilaterali. Ciò è avvenuto con una decretazione d'urgenza che ha attivato un confronto teso all'armonizzazione del precedente Accordo del 1993 alla nuova disciplina soprattutto per quanto riguarda: le professionalità da identificare per il tipo A dei contratti di formazione e lavoro; il rapporto tra i pacchetti di formazione in luogo della prestazione lavorativa e le 20 ore di forma-

zione obbligatoria già prevista contrattualmente; la sfera di applicazione del contratto di formazione di tipo B.

La mancata conversione del decreto legge, le successive proroghe, compresa la previsione del prolungamento della durata della precedente disciplina contrattuale, hanno comportato incertezza applicativa del nuovo e convenienza del vecchio regime pattizio. Ciò ha ostacolato la conclusione formale dell'intesa, pur essendo stati chiariti quasi tutti i punti di discussione.

Contratti di solidarietà

Ulteriore terreno di confronto delle parti e di intervento con gli interlocutori istituzionali è stata la disciplina dei contratti di solidarietà.

L'attenzione delle parti, dopo i ritocchi legislativi e risolte le questioni di applicative, si è rivolta alle questioni dell'assoggettamento contributivo delle erogazione dei fondi bilaterali, al fine di assimilarle al contributo pubblico, esente da oneri previdenziali.

Una circolare ministeriale ha chiarito in questa direzione.

Previdenza complementare

Altro terreno di confronto è stata la previdenza complementare, affrontata in termini di orientamento legislativo e contrattuale.

In primo luogo sono state proposte modifiche legislative al fine di:

facilitare lo sviluppo dei fondi pensione, indicare elementi di adattamento al comparto artigiano per risolvere la questione della decapitalizzazione delle aziende insita nell'utilizzo del Tfr e le difficoltà delle ricadute degli interventi degli investitori istituzionali in un comparto caratterizzato da imprese individuali

In secondo luogo sono state previste soluzioni contrattuali che, non inficiando la titolarità categoriale, si propongono sinergie intercategoriale, indispensabili in un sistema a produzione diffusa.

Tali argomenti sono stati oggetto di un documento congiunto, definito il 4 marzo 1994 ed inviato al presidente della Commissione vigilanza.

Oltre al significato nel dibattito sulla previdenza complementare, sono da sottolineare alcuni contenuti, soprattutto in campo contrattuale.

Viene espressa una opzione sulla costituzione di fondi comuni tra lavoratori dipendenti e imprenditori artigiani.

Ciò non soltanto per le questioni di convenienza

economica. Per la natura stessa dei rapporti interni al sistema di imprese artigiane e alla qualità bilaterale delle relazioni sindacali.

In coerenza con l'Accordo interconfederale dell'artigianato del 1992, lo strumento istitutivo dei fondi è il ccnl. Il livello costitutivo del fondo è nazionale.

La contrattazione nazionale definirà il ruolo dei soggetti negoziali regionali e della contrattazione integrativa regionale.

La precisazione dei soggetti e dei livelli negoziali risulta indispensabile per non disperdere le risorse economiche.

La contrattazione può incentivare l'adesione ai fondi, pur nel rispetto delle norme legislative prescriventi libera e volontaria adesione. Non sono indicate le soluzioni concrete demandate più opportunamente a livello categoriale.

Per il superamento del problema dello svantaggio finanziario delle imprese derivante dallo smobilizzo del Tfr, sono indicati due percorsi. Il primo, proprio della contrattazione, relativo alla trattamento di fine rapporto, così come previsto dalla legge. Il secondo, attraverso i ritorni finanziari alle imprese tramite gli enti gestori.

Questo implica adeguamenti sia della normativa in vigore, sia della stessa strumentazione finanziaria, nella ricerca di soluzioni adatte al sistema delle imprese artigiane che si caratterizzano come società di persone.

Qualificante ai fini dell'accumulazione è la scelta che gli enti gestori siano scelti d'intesa tra strutture confederali e categorie nazionali.

Clausola sociale

Più impegnativa per le parti sociali è stata la vicenda della cosiddetta «clausola sociale», che nel 1994 si sviluppa in 3 atti principali: l'emanazione della circolare Inps, l'abrogazione da parte del nuovo Parlamento, il ripristino attraverso decreto legge.

Dopo un anno dalla approvazione della legge 151/93, «Disposizioni in materia di sgravi contributivi nel Mezzogiorno e di fiscalizzazione degli oneri sociali», l'Inps ha finalmente emanato la circolare applicativa dell'articolo 3, che stabilisce, nei confronti delle imprese rientranti nella sfera di applicazione dei ccnl dell'artigianato, l'obbligo dell'integrale rispetto degli istituti economici e normativi ai fini della concessione dei benefici di sgravi per il Mezzogiorno e di fiscalizzazione.

Le note dell'Inps, trattandosi di materia nuova,

sia in termini di disposto legislativo, sia di previsione contrattuale, si soffermano più opportunamente sugli istituti contrattuali specifici della contrattazione artigiana, dando per scontata l'interpretazione analogica per gli istituti simili ad altri settori contrattuali.

Tale circolare innesca una controversia, sostenuta soprattutto da settori di consulenti e da alcune strutture territoriali artigiane, contrarie alla obbligatorietà dei fondi (visto anche la loro non partecipazione).

Il secondo atto della vicenda si apre con l'eliminazione della clausola alla Camera il 30 giugno 1994, nell'iter di conversione del decreto legge 299 e con le reazioni contrarie delle organizzazioni sindacali ed artigiane, manifestate anche congiuntamente in un comunicato.

La legge, di tipo «omnibus» viene approvata senza modifiche al Senato, confermando la eliminazione della clausola e con il contentino di un ordine del giorno impegnativo all'*erga omnes*.

Il terzo atto, ai primi di agosto del 1994, vede il ripristino della clausola da parte del governo, con lo strumento, urgente ma precario, del decreto legge, reiterato successivamente nell'anno, in seguito alle pressioni sollevatesi a livello nazionale e territoriale da parte sindacale ed artigiana.

5. Illustriamo l'unico contratto rinnovato nel 1994, quello della chimica, e le piattaforme sindacali degli altri scaduti.

Si tratta di contratti che hanno la peculiarità di appartenere alla famiglia delle relazioni sindacali artigiane in maniera particolare.

Innanzitutto sono esclusi dalla sfera di applicazione del fondo tutela della professionalità. In secondo luogo hanno una storia propria all'interno dell'artigianato.

Il ccnl autotrasporto merci rappresenta la prima esperienza contrattuale separata per le imprese artigiane, dopo una storia di contratti stipulati in maniera congiunta tra sindacati e tutte le associazioni imprenditoriali del settore.

Analoga è la situazione della panificazione.

Il contratto edilizia, pur avendo una consolidata storia artigiana, è escluso dall'ambito di applicazione del sistema intercategoriale di enti bilaterali dell'artigianato.

Con queste particolarità originarie le piattaforme dovevano confrontarsi con due questioni:

le implicazioni del Protocollo del luglio 1993; la versione della riforma della contrattazione e

della struttura salariale realizzata dall'Accordo artigianato del 1992.

La seconda questione non è stata tenuta presente.

Chimici, gomma plastica, vetro

La definizione formale del testo è avvenuta il 19 dicembre del 1994. L'ipotesi di accordo prevede durata quadriennale dal 1° gennaio 1995 al 31 dicembre 1998.

Relazioni sindacali

Viene previsto la possibilità di incontri a livello regionale su questioni ambientali in rapporto all'applicazione di leggi nazionali o regionali.

Nell'ambito dei confronti regionali, con la possibilità di avvalersi dell'osservatorio regionale, sono indicati come tematiche di rilievo: la formazione professionale in materia di pari opportunità, ambiente; progetti in tema di organizzazione del lavoro e del sistema produttivo finalizzati al recupero di competitività, efficienza e qualità. Su tali questioni possono essere costituiti specifici comitati paritetici.

Tempo di lavoro

Il monte ore annuo di flessibilità è aumentato ad 88 ore.

Aspetti economici

I tassi di inflazione programmata assunti al fine degli incrementi retributivi e del riallineamento sono: 1995 2,5%; 1996 2%; 1997 2%; 1998 2%.

Gli incrementi concordati sono quelli alla seguente tavola.

Incrementi retributivi

	Livello 1.2.1995	1.2.1996	11.7.1997	1.7.1998	a regime
7	95.000	85.000	85.000	95.000	360.000
6	90.000	75.000	75.000	85.000	325.000
5 S	85.000	65.000	60.000	85.000	295.000
5	80.000	55.000	60.000	75.000	270.000
4	75.000	55.000	45.000	70.000	245.000
3	65.000	42.000	45.000	65.000	217.000
2	55.000	40.000	45.000	55.000	195.000
1	45.000	35.000	40.000	50.000	170.000

In caso di scostamento tra inflazione programmata e reale si è concordato che il riallineamento:

prende a riferimento la retribuzione media nazionale;

non avrà luogo in caso di scostamento pari o inferiore allo 0,50%;

in caso di scostamento superiore all'1% sarà oggetto di incontro entro 11 dicembre 1995.

Istituti sociali

Viene formulata la possibilità di un idoneo percorso per agevolare il reinserimento della lavoratrice al rientro dall'assenza obbligatoria o facoltativa per maternità.

Per facilitare il ritorno temporaneo dei lavoratori immigrati nel paese di provenienza è introdotta, su facoltà del datore di lavoro, la possibilità di fruizione in un unico periodo delle diverse opportunità di assenza contrattualmente retribuite.

Inoltre è prevista la possibilità di permessi non retribuiti in caso di ulteriore necessità di tempo. Viene prolungato fino ad un massimo di 30 giorni il periodo di conservazione del posto di lavoro per malattie uniche con degenza in strutture sanitarie superiore ai 5 giorni.

Autotrasporto

È il primo rinnovo contrattuale in questo settore. La piattaforma, essendo generale per tutto l'autotrasporto, risente di questa condizione in almeno due aspetti: non tiene per nulla presente le specificità della struttura contrattuale dell'artigianato fissata con l'accordo interconfederale del 1992; non giudica positivamente l'esperienza di diversificazione contrattuale tra tipi di impresa, trascurando o ricollocando alcuni contenuti propri della contrattazione artigiana (ad esempio procedure di contrattazione, durate contrattuali, enti bilaterali).

Relazioni sindacali

In questo ambito viene proposto:
l'attivazione di enti bilaterali nazionali e regionali, con statuti, risorse e compiti da fissare;
l'istituzione di osservatori regionali;
confronti nazionali e regionali sul settore;
la fissazione di un struttura contrattuale, in base al Protocollo del luglio 1993, su due livelli, nazionale e decentrato; con durata quadriennale e verifica biennale della parte salariale; con il secondo livello, aziendale o territoriale, ancorato a parametri di riferimento; con la specificazione delle altre materie proprie del livello aziendale;
il riconoscimento in via contrattuale delle Rsu e le attribuzioni delle titolarità;
il riconoscimento eventuale dei Comitati di impresa europei.

Istituti sociali

Vengono richieste: norme per la dignità di lavoratori di diversa cittadinanza, razza e religione;

permessi per familiari di tossicodipendenti per esigenze di riabilitazione; permessi retribuiti per genitori di bambini gravemente handicappati con eventuale possibilità di scelta della sede di lavoro; estensione del congedo straordinario di 15 giorni anche alle unioni di fatto; la flessibilità dell'orario per lavoratori soci di associazioni di volontariato; estensione dei riposi giornalieri previsti dalla legge anche al padre lavoratore; norme contro le molestie sessuali; la costituzione di Comitati regionali per le pari opportunità; l'introduzione di strumenti informativi e di visite mediche periodiche per addetti ad alcune lavorazioni rischiose.

Viene richiesta la istituzione della previdenza complementare verificando l'utilizzo del precedente Fondo nazionale.

Inquadramento professionale

Si propone: la collocazione di nuove figure professionali; un diverso ruolo aziendale per i quadri.

Tempo di lavoro

Si richiede: la limitazione ad un massimo di 12 ore mensili dello straordinario con corrispondenti recuperi di riposo; orari ai videoterminali secondo le norme Cee; applicazione dei contratti di solidarietà.

Aspetti retributivi

Gli aumenti faranno riferimento al Protocollo del 1993 basandosi sulla media dei tre livelli con maggiore consistenza di addetti.

Panificazione

Anche questa piattaforma è uniforme per tutta la panificazione, pur escludendo alcuni istituti per il comparto artigiano.

Perde così il collegamento con l'Accordo interconfederale dell'artigianato del 1992, fermandosi al Protocollo di luglio.

Relazioni sindacali

Le parti contrattuali interessate dal Protocollo del 23 luglio 1993, in modo particolare quelle relative alla struttura ed alla metodologia della contrattazione, dovranno essere riformulate.

Si propone di definire le risorse contrattuali da destinare all'Osservatorio

Viene richiesta la possibilità di istituti contrattuali per l'esercizio dell'attività sindacale in una realtà produttiva diffusa (monte ore territoriale, delegati di area).

Istituti sociali

Viene richiesto: l'alleggerimento del periodo di franchigia per i primo giorno di malattia, iniziative per la prevenzione ambientale, attuazione

della direttiva comunitaria sull'igiene e sicurezza, armonizzazione delle vigenti normative sulla previdenza complementare, verifica sulle casse malattie, permessi retribuiti per motivi familiari, individuazione di lavori usuranti anche al fine pensionistico.

Tempo di lavoro

Viene ipotizzata l'attivazione di iniziative tese al superamento del turno notturno come unica forma di lavoro nella panificazione. La riduzione di orario annuale richiesta è di 24 ore.

Dovrà essere verificata la possibilità di gestione dell'orario di lavoro a livello territoriale.

Aspetti retributivi

L'aumento medio dei minimi contrattuali per il biennio 1995-96 è di 125 mila lire, finalizzato alla tutela del potere d'acquisto.

Edilizia

La piattaforma è intestata alle imprese artigiane edili che sono tenute presenti in vari istituti contrattuali. Ma anch'essa non si cimenta con la struttura contrattuale definita per l'artigianato a livello interconfederale.

Relazioni sindacali

Viene chiesta la riforma del sistema informativo verso un sistema concertativo con carattere preventivo e coinvolgente gli enti bilaterali dell'edilizia a livello nazionale e territoriale. In questa riorganizzazione va utilizzato l'Osservatorio nazionale e regionale che supporta due sessioni annuali di confronto a livello nazionale, le quali orientano i comportamenti degli enti paritetici ed i confronti territoriali.

Confermato il sistema contrattuale a due livelli, nazionale e territoriale, si richiede l'ampliamento delle materie delegate al livello territoriale.

Il contratto nazionale deve definire una griglia di indici/criteri per misurare gli incrementi di produttività e le procedure per rendere certa la contrattazione.

Il cantiere deve essere riconosciuto come unità produttiva, al fine dei diritti sindacali. Nei consorzi verticali va costituita la Rsu.

In tema di sicurezza e prevenzione viene richiesto: la responsabilizzazione dell'impresa principale nel cantiere, la titolarità dei soggetti sindacali delle funzioni previste nelle norme di sicurezza dei cantieri, l'obbligatorietà del confronto preventivo sui piani di sicurezza.

Più specificatamente per gli enti paritetici si propone di adeguarli alla normativa contrattuale re-

lativa alla formazione e la sicurezza e al fine di raggiungere l'unicità del sistema si richiede la costituzione di una commissione interassociativa, comprensiva di tutte le parti firmatarie dei contratti edilizia per definire il percorso verso l'unicità.

Inquadramento professionale

La costituzione di una commissione tecnica servirà all'adozione di nuovi criteri di definizione dei profili professionali.

Istituti sociali

Dovranno essere innovate le norme relative a: portatori di handicap, lavoratori extra comunitari, donne lavoratrici, tutela della maternità, superamento della carenza della malattia.

Si propone la costituzione di un fondo nazionale per la previdenza integrativa utilizzando istituti quali l'Apes per gli operai, soluzioni analoghe per gli impiegati e quote di Tfr.

Tempo di lavoro

Il ccnl deve fissare: un quadro generale che determini e disciplini l'orario di lavoro, le pause per il lavoro a turno e i lavori disagiati e nocivi, le norme per il part-time, la forma di demando a livello territoriale della disciplina degli orari e i tempi di effettuazione della riduzione oraria.

Aspetti retributivi

Per il primo biennio del contratto si chiede 150 mila lire riferito al terzo livello, da riparametrare.

Mario Conclave

Fonti

- «Conquiste del Lavoro», anni 1993, 1994.
- «Impresa Artigiana», anni 1993, 1994.
- «Lavoro e Informazione», anni 1993, 1994.
- «Lavoro 2000», anni 1993, 1994.
- «Rassegna Sindacale», anni 1993, 1994.

Tavola 1. I contratti nazionali del comparto artigiano nel 1994

Settori	Addetti	Contraenti	Durata
Agenti e rappresentanti	1.000	Cna, Cgia, Casa, Clai	dal 1° ottobre 1989 al 31 dicembre 1991
Chimica, gomma, plastica vetro	30 mila	Cgia, Cna Casa	dal 1° gennaio 1995 al 31 dicembre 1998
Panificazione	20 mila	Fial Siap Cna, Anp Fedal Cgia, Casa, Clai	dal 1° luglio 1991 al 30 novembre 1994
Autotrasporto merci e servizi ausiliari	30 mila	Fita Cna, Casa, Cgia trasporti	dal 1° luglio 1991 al 30 giugno 1994
Edilizia ed affini	400 mila	Anaepa Cgia, Fnae Cna, Fiae Casa	dal 1° novembre 1991 al 31 dicembre 1994
Barbieri, parrucchieri, acconciatori	100 mila	Fia Cgia, Anadea Cgia Federacconc. Cna, Federestetica Cna, Fna Casa, Fne Casa	dal 1° giugno 1992 al 31 dicembre 1995
Metalmeccanici ed installatori	360 mila	Fnam Cgia, Fnam Cna, Casa, Clai	dal 1° luglio 1992 al 30 giugno 1996
Ceramica	25 mila	Anac Cgia, Fnaata Cna, Casa, Clai	dal 1° ottobre 1992 al 30 settembre 1996
Tessile, abbigliamento, calzaturiero	337 mila	Fanaa Fnat Aiac Aip Cgia, Fnaa Unac Unamec Unas Cna, Casa, Clai	dal 1° gennaio 1993 al 31 dicembre 1996
Lavanderie	8 mila	Fnap Cgia, Satla Cna, Fantel Casa Clai	dal 1° gennaio 1993 al 31 dicembre 1996
Orafi ed argentieri	50 mila	Aioa Cgia, Fnaat Cna, Casa, Clai	dal 1° gennaio 1993 al 31 dicembre 1996
Odontotecnici	25 mila	Fenaoli Cgia, Sno Cna, Casa, Clai	dal 1° gennaio 1993 al 31 dicembre 1996
Legno ed affini	90 mila	Aial Cgia, Fnila Cna, Casa	dal 1° gennaio 1993 al 31 dicembre 1996
Alimentazione	72 mila	Fedal Confart., Fiaal Cna, Fna Casa Clai	dal 1° giugno 1993 al 30 giugno 1996
Grafico, editoriale, cartotecnico, eccetera	43 mila	Fnagi Siap Cna, Anaf Cgia, Casa	dal 1° luglio 1993 al 30 giugno 1997
Imprese di pulizia	350 mila	Unionser. Confapi; Fiats Cna; Confartigianato Casa, Clai; Lega Coop.; Agci; Confcooperative	dal 1° maggio 1993 al 31 dicembre 1994

Contrattazione di categoria nel pubblico impiego

1. Premessa 2. Il completamento del modello previsto dal decreto legislativo 29/93 3. La normativa prodotta dal sistema di relazioni sindacali 4. Una breve conclusione

1. Nel volume dello scorso anno, avevamo dato conto delle vicende relative alla contrattazione nel settore pubblico fino al maggio del 1993; quando, all'indomani dell'approvazione del decreto legislativo 29/93, erano in discussione le prime ipotesi di decreti correttivi e le relazioni sindacali del settore avevano dato vita all'accordo del 16 aprile col quale si ipotizzavano forme di gestione della nuova normativa.

Il periodo che prenderemo in considerazione in queste pagine giunge fino al febbraio 1995 ed è caratterizzato in sostanza da una serie di norme legislative e contrattuali che completano il quadro di riferimento all'interno del quale saranno stipulati i primi contratti collettivi del settore pubblico, regolamentati dalla nuova disciplina; tali norme, ancora una volta, sono in parte prodotte dal sistema istituzionale ed in parte dal sistema di relazioni sindacali.

Inoltre, nella seconda metà del 1994 si è avviata e conclusa per tre comparti (ministeri, autonomie locali ed enti pubblici non economici) la prima tornata contrattuale successiva all'approvazione del decreto 29/93 e, al momento in cui terminiamo di scrivere questo saggio, sono in corso le trattative per i restanti cinque comparti. L'analisi dei contenuti di tali contratti non sarà svolta nelle pagine successive, ma ad essa sarà dedicato un saggio nel prossimo *Rapporto*, al fine di fornire un'analisi comparata degli istituti per tutti i comparti del «nuovo» settore pubblico.

2. Questo paragrafo lo dedicheremo al completamento del modello previsto dal decreto 29/93 ed a tutte quelle disposizioni che ci consentono di considerare ormai a regime la disciplina legislativa nella quale si rinnoveranno i prossimi contratti e sulla quale opererà la stessa contrattazione, nella ridefinizione del trattamento normativo e retributivo del pubblico impiego, a norma dell'articolo 72 del decreto 29/93.

La disciplina legislativa prevista dal decreto 29 viene completata con tre decreti correttivi, secondo la disposizione del quinto comma dell'articolo 2 della legge 421/92, per il quale «disposizioni correttive [...] potranno essere emanate, con uno o più decreti legislativi, fino al 31 dicembre 1993».

Nell'ultimo *Rapporto Cesos* avevamo dato conto di una ipotesi di decreto correttivo riguardante l'articolo 57 del decreto 29 e mirante a far slittare l'applicabilità immediata di questo articolo per evitare un sostanziale immobilismo delle amministrazioni, determinato dalla rigida previsione per cui i lavoratori non possono che svolgere le mansioni previste per la loro qualifica di appartenenza. Quella ipotesi di decreto si concretizza nel decreto legislativo 19 luglio 1993, n. 247, «Disposizioni correttive dell'articolo 57 del decreto legislativo 29/93, in materia di attribuzione temporanea di mansioni superiori», ed esso costituisce il primo decreto correttivo emanato. Ma la vera attività legislativa di «correzione» inizia a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 359/93, intervenuta su ricorso proposto da varie Regioni che lamentavano una riduzione della loro autonomia normativa ed organizzativa, determinata dalla nuova configurazione del soggetto titolare di contrattazione per la parte pubblica (Aran). Con tale sentenza, la Corte costituzionale dichiara l'illegittimità costituzionale degli articoli 45.7, 45.9, 47, 49.2, 50.2, 50.3, 50.4, 50.8, 50.10, e 51.1 «nella parte in cui disciplinano la contrattazione nazionale relativa ai rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle Regioni a statuto ordinario e degli enti regionali»; la stessa sentenza dichiara, inoltre, l'illegittimità costituzionale dell'articolo 35.4 «nella parte in cui non prevede per i processi di mobilità da e verso le Regioni, la consultazione delle stesse».

Obbligato a reintervenire a seguito di tale pronuncia, il legislatore delegato, anche sulla base di ulteriori «suggerimenti correttivi» provenienti dalla dottrina, dalle amministrazioni e dalle or-

ganizzazioni sindacali emana il decreto correttivo 18 novembre 1993 n. 470, che modifica gli articoli 3, 13, 15, 18, 20, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 45, 48, 50, 51, 52, 54 e 73. Con il terzo decreto correttivo (546/93) vengono poi modificati gli articoli 2, 4, 6, 7, 12, 13, 16, 17, 19, 21, 24, 26, 28, 35, 36, 38, 42, 43, 44, 47, 49, 53, 57, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 68, 69, 70, 72, 73, 74; lo stesso decreto aggiunge l'articolo 58 bis (codice di comportamento) e riassume, modificandolo ed abrogandolo, il contenuto del decreto 247/93.

Al termine di tale attività «correttiva» il testo dell'originario decreto 29/93 risulta significativamente mutato ma non snaturato.

Ma a questi provvedimenti occorre aggiungerne altri predisposti dal governo Ciampi (ministro della funzione pubblica, Sabino Cassese) ed approvati dal Parlamento.

In primo luogo, va segnalata la legge 24 dicembre 1993, n. 537, recante «Interventi correttivi di finanza pubblica» (legge di accompagnamento alla finanziaria 1994) che contiene un significativo ed ampio modello di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni (articoli 1, 2, 4, e 5) coerenti con il modello predisposto dal decreto 29/93 e innovazioni legislative riguardanti il rapporto di lavoro (articolo 3). Tra le previsioni più interessanti di quest'ultimo articolo vanno segnalate quelle relative:

- a.* alla nuova definizione delle commissioni di concorso che esclude la partecipazione di componenti di provenienza sindacale e quelli di derivazione politica (comma 21);
- b.* alla revisione delle procedure per la determinazione delle aspettative e dei permessi sindacali (commi 31-34);
- c.* alla penalizzazione delle assenze brevi per malattia (comma 39);
- d.* alla cosiddetta cassa integrazione per i pubblici dipendenti (commi 48-51).

Anche la legge 23 dicembre 1994, n. 724, recante «Misure di razionalizzazione della finanza pubblica» (legge di accompagnamento alla finanziaria 1995), predisposta dal governo Berlusconi (ministro della funzione pubblica, Giuliano Urbani) contiene previsioni che riguardano il pubblico impiego al capo III del suo testo; in particolare, esse riguardano in maniera significativa l'orario di lavoro, attraverso la previsione generale dell'orario spezzato e comunque dell'apertura pomeridiana degli uffici, ed i carichi di lavoro.

Altri provvedimenti legislativi e governativi, emanati nel periodo cui ci riferiamo, che riguardano il pubblico impiego sono:

nati nel periodo cui ci riferiamo, che riguardano il pubblico impiego sono:

- a.* legge 14 gennaio 1994, n. 19, e legge 14 gennaio 1994 n. 20 riguardanti la giurisdizione ed il controllo della Corte dei Conti;
- b.* legge 26 novembre 1993, n. 482, «Disciplina dei comandi e dei distacchi di dipendenti delle pubbliche amministrazioni e del settore privato presso i gruppi parlamentari»;
- c.* decreto del presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, «Regolamento recante norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni» (Aran);
- d.* decreto della presidenza del Consiglio dei ministri 11 novembre 1993, n. 597, «Regolamento recante norme sulle competenze e sull'organizzazione del Dipartimento della funzione pubblica»;
- e.* decreto della presidenza del Consiglio dei ministri 30 dicembre 1993, n. 593, «Regolamento concernente la determinazione e la composizione dei comparti di contrattazione collettiva [...]»;
- f.* direttiva del presidente del Consiglio 17 dicembre 1993, «Composizione delle commissioni di concorso [...]»;
- g.* decreto ministeriale (funzione pubblica) 31 marzo 1994: «Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni»;
- h.* dpcm 11 marzo 1994, n. 374, «Regolamento recante norme sull'istituzione dell'Albo dei dirigenti pubblici»;
- i.* dpcm 21 aprile 1994, n. 439, «Regolamento relativo all'accesso alla qualifica di dirigente»;
- l.* dpr 9 maggio 1994, n. 487, «Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi [...]»;
- m.* dpcm 16 settembre 1994, n. 716, «Regolamento recante la disciplina della mobilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni».

3. Anche il sistema di relazioni sindacali, in questo periodo, provvede a dotare il «nuovo pubblico impiego» di discipline in parte conseguenti allo stesso modello del decreto 29/93, in parte in via autonoma con riferimento all'azione sindacale generale sviluppatasi nello stesso periodo. Tali discipline sono contenute nei seguenti accordi:

- a.* Protocollo 16 aprile 1993 tra governo e confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale nel pubblico impiego,

con il quale sono definite le linee di attuazione del modello previsto dal decreto 29 ed i reciproci obblighi che le parti assumono per evitare di snaturare il modello stesso;

b. Accordo 19 luglio 1993 per la definizione dei comparti di contrattazione collettiva, che sarà recepito nel dpcm segnalato nel paragrafo precedente;

c. Accordo 8 aprile 1994 relativo alle aspettative ed ai permessi sindacali che prevede le tappe di riduzione di tali aspettative e la relativa nuova regolamentazione.

A questi accordi occorre aggiungere quelli derivanti da accordi generali riguardanti l'intero mondo del lavoro. In particolare, a seguito del Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993 che, principalmente, prevede sia la costituzione delle Rsu, sia la nuova struttura della contrattazione e della retribuzione, sia la previsione di una indennità per «vacanza contrattuale», si rende necessario «raghettare» tali contenuti nel sistema di relazioni sindacali del settore pubblico: A questo scopo, vengono redatti i seguenti accordi:

a. Protocollo d'intesa 20 aprile 1994 sulle rappresentanze sindacali;

b. protocollo d'intesa del 20 aprile 1994 (contratto quadro) sulla struttura e sulle sequenze tematiche per l'avvio delle trattative nonché sui presupposti per l'indennità di vacanza contrattuale. Come è noto, sulla base del protocollo del 23 luglio 1993 e dell'ultimo protocollo segnalato per il settore pubblico, si avvia la trattativa per i rinnovi contrattuali.

Al di là delle prevedibili dispute sulla congruità delle disponibilità finanziarie per i rinnovi, l'avvio effettivo alle trattative è dato dalla definizione delle direttive del governo all'Aran che, a seguito di alcune versioni contestate dalle organizzazioni sindacali a causa di una eccessiva rigidità delle disposizioni, assume la sua versione definitiva con la «direttiva della presidenza del Consiglio dei ministri all'Aran per la definizione dei nuovi contratti collettivi del pubblico impiego».

A tale direttiva si aggiunge la «direttiva economica del governo per i contratti del pubblico impiego» del 1° febbraio 1995 con la quale:

a. si prevede il pagamento dell'indennità per vacanza contrattuale anche per il 1995;

b. si conferma l'esigenza di una perequazione,

nell'ambito del comparto dei ministeri, del trattamento economico accessorio;

c. si prevede l'incremento, per il comparto Regioni-autonomie locali, dei fondi di incentivazione con quote limitate a carico dei bilanci delle amministrazioni;

d. la riconferma della valorizzazione degli incrementi finalizzati a produttività.

Come abbiamo detto all'inizio, al momento in cui chiudiamo queste note è ancora in corso la tornata per il rinnovo contrattuale degli otto comparti; per la loro analisi rinviando al prossimo *Rapporto Cesos*.

4. Si potrà notare, soprattutto se si compara questo saggio con quelli da me stesso redatti negli anni precedenti in questo *Rapporto*, un mutamento di stile nel modo in cui sono state riportate le notizie riguardanti la contrattazione collettiva nel settore pubblico. Questa volta, più che privilegiare l'evoluzione degli avvenimenti abbiamo privilegiato l'informazione relativa alla normativa (delle istituzioni e delle relazioni sindacali) emanata nel periodo considerato.

Questa scelta è stata determinata da due ordini di motivi che ritengo opportuno esplicitare:

a. il primo riguarda l'arco di tempo considerato che, come si sa è doppio rispetto a quello degli anni precedenti; ciò avrebbe comportato un «affollamento» di informazioni relative agli avvenimenti, che difficilmente avrei potuto condensare nelle pagine a disposizione;

b. il secondo, molto più importante, riguarda il fatto che con il decreto 29/93 veramente si è messo in moto un processo di revisione normativa a tutto campo i cui effetti, al momento, ancora non sono chiari né evidenti. Proprio per questo abbiamo preferito fornire il quadro completo delle nuove disposizioni in modo che, a partire dal prossimo numero, si possa non solo riprendere a seguire le scelte ed i comportamenti degli attori, ma anche e soprattutto, a verificare l'adesione di quelle scelte e di quei comportamenti con il quadro di riferimento normativo che ad oggi si è realizzato e che abbiamo condensato nelle pagine precedenti.

Carminio Russo

Contrattazione di categoria nei servizi

1. Premessa 2. La contrattazione nell'energia elettrica, gas e acqua 3. La contrattazione nel commercio 4. La contrattazione nel turismo 5. La contrattazione nei trasporti 6. La contrattazione nelle poste e telecomunicazioni 7. La contrattazione nel credito e assicurazioni 8. La contrattazione nelle altre attività imprenditoriali e professionali 9. La contrattazione nell'informazione e spettacolo¹

1. Sarebbe arduo comprendere il senso dei molti aspetti che caratterizzano la contrattazione di categoria nei settori dei servizi in questi ultimi anni, senza la necessaria attenzione alle complesse vicende che la gran parte di questi settori sta attraversando dal punto di vista istituzionale, produttivo, di mercato.

L'intero settore dei trasporti, quello del credito e a maggior ragione tutta l'area dei servizi cosiddetti di pubblica utilità sono infatti interessati da processi di ristrutturazione che ne stanno ridisegnando le dimensioni occupazionali (nei soli trasporti, si parla di oltre 300 mila esuberi, nelle poste 50 mila, ma intanto crescono enormemente e spesso irregolarmente le unità produttive e gli addetti nei servizi alle persone, nella vigilanza, nelle attività sportive e ricreative); la struttura d'impresa (si pensi alle grandi fusioni bancarie); gli assetti societari (si veda l'aziendalizzazione di Ferrovie, Poste, Enel); i regimi di mercato (si veda la fine di alcuni grandi monopoli, come quello delle telecomunicazioni). Solo i settori più tradizionali, come quelli del commercio e del turismo, sembrerebbero al riparo di questo grande rivolgimento, se non fosse che, anche qui, il progressivo e consistente ingresso di capitali stranieri lascia aperta l'ipotesi di una complessiva riarticolazione del settore.

Non c'è da stupirsi, perciò, se anche il cambiamento delle relazioni industriali appaia significativo. Su due questioni soprattutto si sta registrando un consistente cambiamento: la prima è quella della flessibilità e la seconda è quella dei nuovi assetti di relazioni industriali.

I rinnovi contrattuali del commercio, del turismo, del credito e persino di settori pubblici come quelli delle municipalizzate (elettricità, gas, acqua, igiene urbana) ma anche delle poste, delle ferrovie e del trasporto aereo, si caratterizzano per l'introduzione di consistenti elementi di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, negli orari, nel salario e nella stessa forma del rapporto di lavoro, attraverso l'ampliamento degli spazi per il lavoro a tempo parziale, quello temporaneo e stagionale, eccetera.²

Contemporaneamente – e in qualche modo a titolo di compensazione – si rafforzano i sistemi di relazioni industriali: anche sulla spinta dell'accordo del luglio 1993, settori che conoscevano poco la contrattazione decentrata – come quelli delle aziende di servizio pubblico ma anche come il commercio, il turismo e il credito – cercano i «tavoli» decentrati più adatti alle loro caratteristiche, strutturano le procedure e definiscono le materie da rinviare (d'altra parte, l'ampliamento della flessibilità richiesta dalle imprese rende questa sede negoziale indispensabile). Si consolidano anche le sedi e gli organismi consultivi contrattati negli ultimi rinnovi, allargando la gamma delle materie oggetto di esame congiunto, come negli ultimi accordi dei bancari e degli assicuratori dove vengono introdotte procedure avanzate per la gestione delle ristrutturazioni aziendali e delle eccedenze occupazionali. Per alcuni aspetti, si può dire che in questi settori si è sviluppata negli ultimi anni una contrattazione abbastanza simile a quella che negli anni Ottanta hanno attraversato i settori industriali, anche se con la maggior consapevolezza che l'esperienza già effettuata da questi ultimi consente.

Per quanto riguarda gli altri contenuti, i rinnovi contrattuali dei servizi contengono più o meno le stesse materie che sono «di moda» negli altri settori: salario secondo il tasso di inflazione programmata, fondi integrativi pensionistici e sanitari, pari opportunità e repressione delle molestie sessuali nei confronti delle lavoratrici.

In un settore tradizionalmente molto frammentato, una novità interessante è rappresentata dall'omogeneizzazione o addirittura dall'accorpamento di alcuni contratti: i bancari sono sulla strada del

superamento dei due contratti (casse di risparmio e banche ordinarie); nelle telecomunicazioni – dopo alcuni accordi «di avvicinamento» – si profila il contratto unico; nei settori dei servizi di pubblica utilità si sta compiendo un grosso sforzo di omogeneizzazione dei trattamenti tra dipendenti privati e pubblici; il contratto del turismo ha assorbito alcuni contratti minori.

In controtendenza, si incorporano i grandi alberghi dal tradizionale accordo del turismo, mostrando un altro fenomeno di notevole interesse – che in questo caso riguarda la articolazione della rappresentanza imprenditoriale – ovvero il progressivo ingresso di Confindustria nei servizi. Ingresso su cui esistono già da tempo ambiziosi programmi, in parte anche realizzati con la costituzione dell'Agens come rappresentanza datoriale nelle Ferrovie.

Sul piano del conflitto la situazione continua ad essere più tesa che negli altri settori: a conferma della tesi della terziarizzazione di questo, basterebbe per esempio confrontare il rinnovo del contratto dei bancari (18 mesi di trattativa e almeno 50 ore di sciopero) con quello dei metalmeccanici (poche settimane e nemmeno un'ora persa). Tuttavia, grazie all'operare della legge 146/90, la conflittualità anche in settori particolarmente caldi come quello dei trasporti appare meno vivace di qualche anno fa.

2. Il settore dei *servizi pubblici* sta vivendo un momento di grande cambiamento, legato alle trasformazioni in atto della natura giuridica delle imprese: le municipalizzate infatti devono optare se diventare aziende speciali o società per azioni, mentre è ormai avviato – anche se non del tutto pacificamente – il processo di privatizzazione dell'Enel. Nel quadro della progressiva liberalizzazione di questo mercato si sta inoltre costituendo un'autorità pubblica che ha lo scopo di regolare la concorrenza, le tariffe e la qualità dei servizi all'utenza. Queste novità sono destinate ad accentuare il carattere imprenditoriale della gestione aziendale nel settore e richiedono di conseguenza relazioni sindacali efficaci e contratti improntati alla flessibilità. Sulla base di queste nuove «compatibilità», sono state aperte le trattative dei tre *contratti elettrici* (autoproduttori privati, aziende municipalizzate ed Enel) e dei due *contratti gas-acqua* (privato Anig e aziende municipalizzate). Alla fine del 1994, tuttavia, i rinnovi sono ancora al palo.

3. La situazione generale del settore del commercio è caratterizzata da una crescente polarizzazione tra grandi imprese (a dimensione sempre maggiore) e piccolissime imprese non specializzate a rischio di emarginazione. L'area della grande distribuzione è inoltre coinvolta da grossi movimenti in entrata di capitali stranieri e dalla nascita di nuovi tipi di strutture – gli *hard discount* – particolarmente aggressive sul piano commerciale. Dal capo opposto l'elevata polverizzazione – la stragrande maggioranza delle imprese ha meno di 15 dipendenti – non favorisce la sindacalizzazione ed il rispetto delle garanzie contrattuali.

Per queste ragioni gli obiettivi più importanti del sindacato sono da un lato quello del consolidamento del sistema di relazioni industriali e dall'altro quello dell'allargamento *erga omnes* dei contratti e del riconoscimento del livello territoriale di contrattazione, in alternativa a quello aziendale, praticabile solo nelle aziende di dimensioni maggiori.

Il ccnl terziario, distribuzione e servizi (un milione e 300 mila addetti), scaduto nel marzo 1994, viene rinnovato nel novembre 1994.

La trattativa del rinnovo si sviluppa in una situazione che vede emergere due ordini principali di problemi. Il primo riguarda la liberalizzazione degli orari commerciali, proposta dall'antitrust a garanzia della concorrenza nel settore e che ne causa la spaccatura tra grandi imprese (avvantaggiate dal prolungamento degli orari) e piccole imprese (per le quali i costi di aperture più ampie sarebbero difficilmente sopportabili). Il secondo riguarda l'individuazione di soluzioni di tutela per i lavoratori – sono la maggioranza – delle piccolissime imprese: il riconoscimento *erga omnes* del contratto e la individuazione del secondo livello di contrattazione, a cui, secondo l'accordo interconfederale del luglio 1993 è demandata la definizione del salario legato alla produttività.

Mentre l'accordo raggiunto non si esprime sulla questione degli orari commerciali, il problema dell'*erga omnes* è al centro di una richiesta congiunta delle parti al governo per un provvedimento di legge e quello del secondo livello di contrattazione viene risolto con un'intesa che prevede il mantenimento del limite dei trenta addetti per la contrattazione aziendale ma contemporaneamente la creazione di un livello territoriale di contrattazione per le aziende di dimensione inferiore (una commissione paritetica

nazionale definirà «parametri e criteri certi» per le erogazioni economiche).

Per quanto attiene gli altri aspetti oggetto di trattativa, l'accordo prevede un aumento di retribuzione medio mensile di 147 mila lire; una *una tantum* di 350 mila lire; un'indennità di funzione quadri di 150 mila lire.

Tra gli altri aspetti interessanti, è previsto che l'orario di lavoro della grande distribuzione scenda a 38 ore, a fronte comunque di nuove norme per la flessibilità su base plurisettimanale (viene consentito alle aziende di raggiungere fino ad un massimo di 48 ore settimanali per 24 settimane). Flessibilità in aumento anche sul versante dell'impiego, con allargamento del part time, dell'apprendistato, dei contratti a termine e dei contratti di formazione lavoro.

Farmacie private

Rinnovato nell'ottobre 1994, il contratto delle *farmacie private* prevede, dal punto di vista della retribuzione, un aumento medio di 200 mila lire mensili. Viene inoltre riconosciuta una speciale indennità ai lavoratori del primo livello, che viene divisa in due fasce retributive in ragione dell'anzianità.

Qualche novità riguarda il piano delle relazioni sindacali: il nuovo contratto stabilisce infatti il rilancio dell'ente bilaterale per la formazione professionale e per la individuazione di nuove forme di previdenza integrativa e il riconoscimento di un nuovo livello negoziale, quello regionale, per la negoziazione di specifiche materie.

4. Il ccnl del settore *turismo* (600 mila addetti), scaduto nel luglio del 1993, viene rinnovato, al termine di un negoziato durato un anno, nell'ottobre del 1994.

Lo scenario nel quale si sviluppa la contrattazione è caratterizzato dalla richiesta avanzata dalle parti sociali al governo di una nuova politica per il turismo che tenga conto dell'integrazione europea e della crescente penetrazione dei capitali stranieri nel settore. Ciò anche in considerazione della recente abolizione del ministero del Turismo e spettacolo e quindi della necessità di un riorientamento complessivo delle politiche di settore.

I punti qualificanti su cui si sviluppa il negoziato riguardano da un lato l'obiettivo sindacale dell'estensione *erga omnes* della validità del contratto (che sarà poi la ragione principale del di-

rottamento della trattativa sul tavolo del ministro del Lavoro) e, dall'altro, l'obiettivo imprenditoriale dell'allargamento della flessibilità dell'impiego, in un settore dove il lavoro ha un andamento marcatamente stagionale. L'evoluzione del negoziato è anche segnata dall'entrata in campo, sul fronte imprenditoriale, della Confindustria che costituisce una propria associazione, l'Aica (catene alberghiere)-Federturismo e chiede un contratto separato per i grandi alberghi.

L'andamento della trattativa subisce comunque svariate interruzioni e conseguenti azioni di sciopero dovute alle difficoltà delle parti a trovare un accordo sulle questioni che riguardano la flessibilità del lavoro: le associazioni imprenditoriali puntano, infatti, alla massiccia introduzione di contratti atipici e di nuove flessibilità degli orari mentre i sindacati non sono disposti a rinunciare ad alcune garanzie per i lavoratori. Alla fine viene firmata un'intesa tra il sindacato, l'Intersind e le associazioni aderenti a Confcommercio (Faiat-Federalberghi, Fipe-Pubblici esercizi e Faita) mentre l'intesa con Aica-Federturismo viene rimandata.

Sul piano salariale, l'accordo prevede un aumento medio di 150 mila lire. Uno degli aspetti più importanti del rinnovo riguarda la possibilità per le aziende di programmare i turni, l'organizzazione del lavoro e le forme di impiego per periodi plurisettimanali (fino ad un anno) senza obbligo di contrattazione preventiva (è però indispensabile l'informazione e l'esame congiunto con la Rsu).

Il contratto allarga poi la gamma delle flessibilità di impiego. Innanzitutto viene cambiato il rapporto numerico tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori a termine (nelle piccolissime aziende sarà possibile anche assumere solo a tempo indeterminato). Viene poi allungato il periodo di apprendistato da due a tre anni e ampliata la possibilità di utilizzo dei contratti di inserimento e dei contratti di formazione lavoro. Una delle soluzioni più interessanti tra quelle introdotte in materia di flessibilità è quella del «part time temporaneo», che consiste nella assunzione di lavoratori part time anche a tempo determinato, nel caso si debba rimpiazzare lavoratori che hanno scelto di passare a part time.

Viene inoltre firmata una dichiarazione congiunta in merito alla opportunità di provvedimenti governativi che consentano la creazione di fondi per trattamenti pensionistici e sanitari integrativi.

Il nuovo contratto del turismo estenderà la sua sfera di applicazione anche ai lavoratori delle *colonie climatiche*, a quelli dei *porti ed approdi turistici*, a quelli delle *piattaforme petrolifere*.

Grandi alberghi

Il nuovo contratto dei *grandi alberghi* (149 imprese, 10 mila addetti) viene firmato separatamente, tra il sindacato e l'Aica-Federturismo, associata alla Confindustria, due mesi dopo quello del turismo, nel dicembre 1994. Come sottolineato da F. Mortillaro, vicepresidente di Federturismo, si tratta di un passo importante, anche perché «segna l'ingresso della Confindustria nel settore servizi».

Anche qui vengono concordati un aumento medio di 147 mila lire mensili ed una serie di flessibilità che riguardano le assunzioni degli stagionali, il lavoro a part time (aumenta il tetto delle ore supplementari) e l'assegnazione delle mansioni. Quest'ultima norma costituisce l'aspetto più innovativo del contratto: viene stabilito, infatti, che in caso di necessità produttive è possibile l'assegnazione al personale di mansioni inferiori al livello di inquadramento nel quale sono stati assunti.

5. La situazione dei *trasporti* nel 1993-94 continua ad essere caratterizzata da forti processi di ristrutturazione: va avanti senza soste il riassetto delle Ferrovie mentre è ormai pienamente avviata anche l'operazione Alitalia e mentre sta iniziando nelle aziende municipalizzate del trasporto locale un complesso processo di ridefinizione istituzionale e societaria.

Per conseguenza, la situazione occupazionale del settore continua ad essere critica. È degli ultimi mesi del 1993 una dichiarazione del ministro Costa secondo il quale nel settore non vi sarebbero meno di 300/360 mila esuberanti a cui è necessario far fronte, pur con misure alternative ai licenziamenti, se si vuole ridare efficienza ed economicità alle aziende e favorire l'ingresso dei privati.

Perdura, soprattutto nel trasporto ferroviario e nel trasporto aereo, quella situazione di frammentazione della rappresentanza che ormai da anni caratterizza la presenza sindacale nel settore, anche se l'accettazione del modello di relazioni sindacali previsto dall'accordo del luglio 1993 da parte del più grande dei sindacati autonomi – la Faisal Fs – ha migliorato sensibilmente

le relazioni tra i sindacati e consentito una complessiva diminuzione del conflitto.

Per quanto riguarda il raffreddamento del conflitto si può rilevare la discreta tenuta della legge 146/90, che ha realmente consentito la riduzione degli scioperi in un settore che da anni, a causa dei processi di ristrutturazione appare particolarmente «caldo». In questo ambito, l'evento forse più interessante è la delibera della commissione di garanzia prevista dalla legge contro gli «scioperi contigui e/o concomitanti» e in particolare contro lo sciopero indetto dal sindacato dei trasporti che nel novembre del 1993 bloccherà contemporaneamente treni, aerei e traghetti.

Dal punto di vista contrattuale, il biennio segna alcuni importanti rinnovi contrattuali: quello delle Fs, quello del trasporto pubblico locale e, nell'aviazione civile, quelli degli assistenti di volo e del personale di terra.

Ferrovie

Nel corso del 1993-94, le relazioni industriali nelle Fs continuano ad essere segnate dalle agitazioni corporative di alcuni gruppi professionali (specialmente dei macchinisti) e dal conflitto tra le vecchie e le nuove sigle di rappresentanza sindacale. Questa situazione sembra però avviarsi a qualche forma di composizione proprio verso la fine del biennio, con il primo accordo sottoscritto contemporaneamente da tutti i sindacati.

Il periodo si caratterizza inoltre per la prosecuzione dell'ambizioso programma di risanamento delle ferrovie, che fa soprattutto perno su ulteriori ridimensionamenti dell'organico. Sul nuovo piano di produzione aziendale, presentato ai sindacati nel settembre 1993 che prevede inizialmente tagli al personale per 23 mila unità si sviluppa una intensa trattativa sindacale – inizialmente centralizzata e mediata dal ministro e successivamente decentrata a livello dei compartimenti – che conduce due mesi dopo ad una intesa sull'entità definitiva degli esuberanti (13 mila), sulle misure con cui farvi fronte (oltre 11 mila prepensionamenti e mobilità verso la pubblica amministrazione). Con questo ulteriore taglio, l'organico Fs è destinato a scendere da 154 mila a 140 mila addetti.

Il programma di ridimensionamento occupazionale non sembra comunque concluso, se è vero che, a distanza di un anno (novembre 1994), viene sottoscritto un ulteriore accordo che prevede il ricorso ai prepensionamenti per 20 mila esuberanti. Interrogato proprio in quei giorni sugli

effetti del risanamento della società, l'amministratore delegato Necci non fa mistero della opportunità, al fine di portare la produttività delle ferrovie italiane al livello delle altre ferrovie europee, di puntare ad un organico ancora inferiore, pari a 125-130 mila dipendenti: in questo modo in quattro anni si realizzerebbe un taglio-record di circa 90 mila posti di lavoro.

Nello stesso periodo (novembre 1994), al termine di una trattativa durata tre mesi, viene anche raggiunta l'intesa per il rinnovo del contratto di lavoro. Il nuovo contratto è siglato (sorprendentemente!) sullo stesso tavolo da tutti i sindacati: Confederali, Comu, Fisafs, Sma.

Per quanto riguarda i «normali» istituti salariali, l'intesa prevede un aumento medio mensile di 150 mila lire, una *una tantum* per la vacanza contrattuale di 3 milioni, mentre il differenziale per il personale di macchina viene definito a 130 mila lire. Più interessante la modalità con cui si è cercato di contemperare l'obiettivo aziendale di contenimento del costo del lavoro con le pendenze del cosiddetto integrativo-bis (un accordo firmato dal Comu nel 1992, che prevedeva un incremento salariale di ulteriori 220 mila lire): viene infatti accolta la proposta sindacale di trasformare l'aumento in azioni, esigibili a partire dal 1998, anno in cui, secondo il piano di produzione aziendale, la società Fs comincerà ad essere in attivo.

L'accordo dà anche risposte alle richieste di tutela previdenziale avanzate dai lavoratori, attraverso la costituzione di un fondo sanitario, di un fondo pensionistico complementare e attraverso lo spostamento ad Edr (elemento distinto delle retribuzione) del 20% del salario accessorio, che conseguentemente viene ad essere trasformato in retribuzione pensionabile.

Poche settimane dopo – siamo ormai agli inizi di gennaio 1995 – verrà approvato dal Cipe il contratto di programma settennale per le Ferrovie: oltre lo stanziamento per i nuovi investimenti, esso prevede per il 1996 lo sdoppiamento dell'attività ferroviaria in almeno due società, di cui una per le sole infrastrutture destinata a restare in mano pubblica e l'altra, per i servizi di trasporto, da avviare alla privatizzazione. Si apre così un'ulteriore, delicata, stagione per le relazioni industriali.

Trasporto locale

Proseguono per tutto il 1993 e il 1994 i tentativi di rinnovo del contratto del *trasporto locale* (140

mila autoferrotranvieri), scaduto il 31 dicembre 1991.

Si oppongono per molti mesi al rinnovo le imprese associate a Federtrasporti, Fenit e Anac, che sono in attesa che lo Stato reiteri il decreto di ripianamento degli oltre 12 mila miliardi di debiti delle aziende del settore. Per il sindacato, la situazione è ulteriormente complicata dalla dichiarata esistenza nel settore di migliaia di esuberanti.

A ottobre 1993 viene effettuato uno sciopero nazionale e chiesto un incontro col ministro Costa per sollecitare l'avvio della trattativa. In seguito la vertenza viene spostata alla Presidenza del Consiglio. Il decreto per il ripianamento dei debiti, anche se si tratterà solo di un intervento parziale (al 50%) consente finalmente l'apertura del tavolo negoziale. Al rinnovo del contratto si arriverà nel dicembre 1994, con un'intesa siglata dai sindacati confederali e dalla Faisa Cisl, mentre la Cisl e gli altri sindacati autonomi firmeranno l'intesa separatamente.

Sul piano retributivo, è accordato un aumento di 150 mila mensili medie ed una *una tantum* di un milione e mezzo. Sono da segnalare novità normative in merito alla flessibilità del lavoro, nonché la decisione di revisione degli orari di fatto per avvicinarli a quelli contrattuali. Anche in questo contratto vengono introdotti, almeno in via iniziale, cambiamenti nel sistema previdenziale. Tra gli aspetti innovativi, anche la riduzione dei monte-ore di permessi sindacali.

Un aspetto importante della contrattazione del trasporto locale – che riguarda in questo caso la negoziazione aziendale – concerne le esperienze innovative sperimentate in questi ultimi mesi in alcune aziende municipalizzate dove, in base ai nuovi programmi di rientro dei costi, si è tentato di introdurre il principio del salario d'ingresso (e anche della riduzione delle giornate di ferie) per i nuovi assunti. Questa innovazione ha avuto esiti positivi a Vicenza, a Pisa e in un accordo della Regione Emilia Romagna, ma è stata rifiutata all'Atm di Torino dalla Cgil.

L'accordo per il rinnovo del contratto dei *lavoratori autonomi dell'autotrasporto merci* è firmato nel luglio 1993 da governo e Unitras. Al termine dell'ormai consueto sciopero ad oltranza durato tre giorni, i «padroncini» dell'autotrasporto ottengono un aumento delle tariffe del 3,5% per il 1993 e del 2,5% per il 1994 e uno stanziamento di 200 milioni per il bonus fiscale a copertura dell'incremento del prezzo del gasolio. Inoltre

viene definito un disegno di legge di autoregolamentazione dello sciopero (non più di 4-5 giorni di fermo); il rifinanziamento della legge sulle ristrutturazioni aziendali; viene adeguata la normativa per la liberalizzazione del mercato.

È invece ancora aperta la trattativa per il rinnovo del contratto dei *dipendenti dell'autotrasporto merci*.

Ancora in corso (nei primi mesi del 1995), la trattativa per il rinnovo del contratto *autostrade*, scaduto da oltre un anno.

Aviazione civile

Nel settore dell'aviazione civile – che comprende trasporto aereo, servizi aeroportuali e controllo del traffico aereo, per complessivi 45 mila addetti – è in corso – come si è visto sopra – un processo di ristrutturazione abbastanza pesante, che prende le mosse da un orientamento di liberalizzazione del traffico condiviso a livello internazionale e che, in particolare nel caso italiano, si connota contemporaneamente per una prospettiva di privatizzazione delle società di trasporto aereo e di servizi aeroportuali.

In questo contesto si capisce come riduzione dei costi, rafforzamento delle rotte fondamentali e politiche di alleanza con le altre compagnie di bandiera siano i punti fondamentali del piano di ristrutturazione presentato dall'Alitalia nel novembre 1993. Secondo questo piano si devono realizzare un taglio dei costi del 12%, un aumento dell'offerta del 22% e della produttività del 25%: a fronte di ciò, le eccedenze previste sono ben 4 mila!

Un protocollo d'intenti tra governo, azienda e sindacato viene firmato nel giugno del 1994. Si concorda sulla necessità per l'azienda di un assetto flessibile, competitivo ed orientato alla qualità, come base per il rilancio. Si punta però anche alla formazione e riqualificazione del personale, per gestire la mobilità verso ruoli operativi e per orientare le professionalità alla qualità. Vengono altresì definiti gli obiettivi della trattativa per il rinnovo dei prossimi contratti del personale dell'aviazione civile.

Su questa base, nel luglio viene raggiunto l'accordo per il rinnovo del ccnl del *personale di terra* (25 mila addetti). Si quantificano in 1570 gli esuberanti fino a tutto il 1995, da gestire secondo misure non traumatiche: prepensionamenti, dimissioni incentivate, trasformazione di rapporti a tempo pieno in rapporti a part time, mancato rimpiazzo del turn over.

Contemporaneamente è siglato anche l'accordo per il rinnovo del contratto degli *assistenti di volo* (4 mila). L'obiettivo, in questo caso, è quello della riduzione del 25% del costo del lavoro, che si prevede di ottenere attraverso misure assai drastiche, quali il congelamento delle retribuzioni e il blocco degli scatti di anzianità fino alla fine del 1996, la riduzione delle maggiorazioni per lo straordinario (che consentivano, secondo un vecchio accordo, la triplicazione della retribuzione delle ore volate oltre la decima), la riduzione dell'organico degli equipaggi e l'aumento dell'orario di lavoro mensile. Dopo qualche tensione l'accordo viene firmato anche dal sindacato autonomo Sulta, che ha infine ottenuto il riconoscimento da parte dell'Alitalia. Nonostante l'accordo per il personale navigante sia nettamente improntato al risparmio dei costi, Alitalia non sembra essere ancora contenta: nel frattempo, infatti, per abbattere ulteriormente il costo del lavoro decide di affittare da una compagnia australiana aerei completi di personale (con rapporto di lavoro molto deregolato e retribuzione nettamente inferiore).

Ancora in alto mare alle fine del 1994 – e perdura lo stato di tensione con l'azienda – il rinnovo del contratto dei *piloti*.

Trasporto marittimo

Anche nel trasporto marittimo sono in corso processi di ristrutturazione legati al contenimento del costo del lavoro, che in questo caso vengono risolti con la possibilità per le imprese marittime di fruire del cosiddetto «doppio registro» che consente l'utilizzo di lavoratori extracomunitari a costi sensibilmente più bassi. Si rilevano inoltre nel settore strategie di delocalizzazione, che hanno condotto molti armatori italiani a trasferire la loro sede legale in Lussemburgo. Tutto ciò in un momento di profonda trasformazione per la flotta italiana, caratterizzato dalla ristrutturazione della flotta pubblica, con privatizzazione di numerose società del gruppo Finmare e ipotesi di passaggio della Tirrenia alle Fs.

Nonostante ciò, il contratto dei 60 mila *marittimi* del settore viene rinnovato abbastanza pacificamente (neppure un'ora di sciopero) nel novembre del 1994, tra Confitarma Federlinea e Filt, Fit e Uil Trasporti.

Dal punto di vista salariale, l'intesa prevede un aumento di 247 mila medie (riferite alla qualifica baricentrica, ovvero quella di «nostro» e un'unica tantum da 120 a 588 mila lire a seconda delle

qualifica, nonché incentivi legati al miglioramento dell'economicità del servizio.

L'aspetto più importante sul piano normativo riguarda però la decisa scelta partecipativa sottesa alla costituzione di due organismi paritetici armamento-sindacati. Un primo sarà attivato per la gestione di fondi per la formazione professionale. Un altro si occuperà invece di definire le «tabelle di armamento», ovvero l'organico degli equipaggi in relazione alla tipologia di nave, nonché di controllare i registri di libera immatricolazione e i problemi relativi alla competizione internazionale.

Anche il contratto dei marittimi, secondo una formula adottata negli ultimi rinnovi da quasi tutti i settori, prevede l'introduzione della previdenza integrativa e di altre tutele assicurative (in questo caso una assicurazione che copre la perdita del titolo a seguito di incidenti). Viene infine definita l'armonizzazione tra le condizioni contrattuali della flotta pubblica e di quella privata, con la conseguente introduzione della contemporaneità del rinnovo dei contratti di settore.

Porti

Sul fronte dei *porti* (7 mila addetti), dove in generale si assiste in questi anni ad una complessiva contrazione degli organici dovuta contemporaneamente al superamento del monopolio delle compagnie portuali e all'introduzione delle nuove tecnologie, è interessante l'intesa firmata per Voltri tra le aziende del gruppo Fiat e il sindacato. Essa prevede un processo di progressiva «industrializzazione» del settore, con modifiche dell'organizzazione e grossi sforzi per il miglioramento della professionalità (corsi di formazione e qualificazione) e per l'incremento della produttività (salario variabile).

6. Nel settore delle *telecomunicazioni*, l'avvenimento più importante è costituito nel marzo 1994 dalla nascita di Telecom Italia, il nuovo operatore unico per la gestione della rete telefonica, che si crea dalla fusione dei cinque operatori preesistenti: Sip, Iritel, Sirm, Telespazio, Italcable.

La progressiva integrazione contrattuale del settore è prevista per la seconda metà del 1995, ma già nell'aprile del 1993 si segnala un importante accordo tra sindacati e Iritel (12 mila dipendenti), che ha lo scopo di avvicinare il trattamento retributivo dei lavoratori di questa azienda a

quelli della Sip (il cui ultimo contratto risale al 1992), in previsione del futuro contratto unico di settore. L'Iritel è l'ex Asst (Azienda telefoni di Stato) prima in carico al ministero dello Poste, poi passata all'Iri.

Grandi cambiamenti anche nel settore delle poste, dove nell'aprile 1994 viene siglato il protocollo preliminare sulle relazioni industriali con cui si apre la maratona contrattuale che porterà l'Ente Poste (220 mila dipendenti), nel corso dell'anno, alla messa a punto di un assetto contrattuale e di un sistema di relazioni sindacali completamente nuovi, in linea con la trasformazione giuridica dell'ente che, dopo la recente acquisizione della personalità giuridica, è destinato a diventare società per azioni entro la fine del 1996. Tutto ciò nel quadro di una riorganizzazione aziendale che, secondo il piano presentato in estate dal nuovo presidente Cardì, prevede una prospettiva di ben 50 mila esuberi. Il protocollo definisce l'assetto della contrattazione in due livelli, nazionale e decentrato, e contestualmente una serie di sedi partecipative: un comitato nazionale, comitati paritetici territoriali e un osservatorio sulla qualità del servizio. Vengono inoltre richiamati gli strumenti a cui si intende fare ricorso per attuare una politica attiva del lavoro: tempo parziale, nuova organizzazione del lavoro, contratti di solidarietà e formazione professionale. Tra il maggio e l'agosto dello stesso anno, si giunge alla firma del contratto dei dirigenti Ente Poste (400), il primo contratto di diritto privato nella categoria. Ispirato sostanzialmente al contratto dei dirigenti delle aziende industriali, il nuovo contratto stabilisce la contrattualizzazione della normativa sottraendo così al Tar l'intervento sulle controversie inerenti il rapporto di lavoro. È importante, sul fronte del trattamento economico, l'eliminazione degli automatismi di carriera e la loro sostituzione con superminimi legati alla funzione e alle competenze professionali e con aumenti di merito legati ai risultati conseguiti. Alle donne dirigenti viene estesa la normativa prevista dalla legge 125/90 sulle pari opportunità. È inoltre fondamentale ai fini dell'avviamento del processo di rinnovamento aziendale, la previsione delle dimissioni dal servizio entro l'anno di ben 120 dirigenti che hanno raggiunto i 65 anni di età e i 40 di contribuzione, che comporterà una diminuzione di costi di oltre tre miliardi annui. I dirigenti dimissionari saranno in parte rimpiazzati facendo ricorso al potenziale professionale esistente in azienda.

Nel settembre viene infine firmato – senza alcun ricorso allo sciopero – l'accordo contrattuale degli altri *dependenti (impiegati e quadri) Ente Poste*. Si tratta anche in questo caso di un contratto di natura privatistica (che quindi, oltre altri aspetti, prevede la possibilità di risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa). L'accordo salariale prevede un aumento medio di 155 mila lire mensili e di un'*una tantum* di 160 mila lire. Per quanto riguarda il salario accessorio, esso sarà variabile ed erogato per il 50% in ragione del raggiungimento degli obiettivi di budget e per il restante 50% in base al raggiungimento di obiettivi di qualità assegnati all'inizio di ogni anno a ciascuna filiale. Importante anche la parte dell'intesa che, allo scopo di migliorare al massimo il servizio reso all'utenza, stabilisce l'introduzione di flessibilità nell'organizzazione del lavoro (turni di lavoro domenicali, prolungamento dell'orario di sportello, doppia consegna giornaliera, raccolta a domicilio, eccetera). Viene inoltre introdotto il part time ed il «contratto di agenzia», che prevede la sostituzione di lavoro dipendente con lavoro autonomo per la vendita di nuovi servizi.

7. Lo scenario in cui si svolge la contrattazione nel *credito ed assicurazioni*, ovvero nelle due «sottosezioni» in cui si articola, secondo la recente riclassificazione Istat, la sezione «intermediazione finanziaria e monetaria» è quello di una notevole ristrutturazione. Nell'area bancaria essa si caratterizza soprattutto per alcune importanti fusioni e per la privatizzazione di alcuni grandi istituti. Tale situazione comporta prevedibili problemi di ridimensionamento occupazionale che non sembrano però assumere per il momento contorni drammatici: si parla al massimo di blocco del turn over e di dimissioni incentivate. Almeno da parte delle imprese, più che sull'occupazione l'enfasi è portata sul problema dell'eccessivo costo del lavoro nel settore: secondo l'Assicredito – ma la stessa denuncia viene fatta anche dalla Banca d'Italia – sarebbe più elevato di oltre il 25% rispetto al resto d'Europa mentre la produttività sarebbe in Italia più bassa che altrove.

Nelle assicurazioni la situazione appare anche più critica, con molte ristrutturazioni e minacce di licenziamenti: una delle più grosse compagnie, la Fondiaria, dichiara ben mille esuberanti mentre sono in corso programmi di delocalizza-

zione di alcune grandi imprese (Ina e Pace) che comportano il trasferimento di centinaia di lavoratori.

Non a caso, nella trattativa che ha portato all'accordo interconfederale del luglio 1993, si discute la possibilità dell'estensione della cassa integrazione e dei prepensionamenti anche al settore credito e assicurazioni. Tale proposta non verrà poi però condotta a termine (anche per la non disponibilità delle aziende ai corrispettivi versamenti contributivi). La questione «occupazione» viene ripresa comunque con molta attenzione in entrambi i rinnovi contrattuali.

Il contratto dei *bancari* (220 mila addetti, esclusi funzionari e dirigenti), scaduto nel dicembre 1992, viene rinnovato quasi due anni dopo, nel novembre 1994. Firmano l'intesa, per i lavoratori, Fisac Cgil, Fiba Cisl, Uil, Uil, Fabi e Falcri e, per le imprese, Assicredito e Acri.

La ragione del ritardo nel rinnovo è da addebitare inizialmente all'attesa, che si prolungherà per tutta la prima metà del 1993, della stipula dell'accordo interconfederale sul costo del lavoro, dal quale sindacato e imprenditori attendono le nuove regole per la contrattazione e, in seguito, alla moratoria per la contrattazione prevista fino al termine del 1993.

Date le premesse, la trattativa si profila fin dall'inizio non facile e infatti, in termini di sciopero, costerà ai lavoratori almeno 50 ore di trattenute salariali. La contrapposizione è tra un sindacato che punta alla riduzione dell'orario, al rafforzamento del livello decentrato di contrattazione e alla partecipazione finanziaria dei lavoratori e le aziende che puntano decisamente al ridimensionamento degli automatismi salariali e all'allargamento della flessibilità del lavoro.

L'intesa – raggiunta dopo 18 mesi – sancisce innanzitutto la fine del vecchio sistema di inquadramento gerarchico, che viene sostituito da quattro aree professionali (a loro volta graduate in livelli), all'interno delle quali vige il principio della fungibilità delle mansioni. Il nuovo inquadramento permette anche di superare, almeno per i nuovi assunti, il sistema degli automatismi nell'avanzamento di carriera. Anche gli scatti di anzianità vengono depotenziati: per i nuovi assunti solo 8 scatti in luogo di 12.

Sull'orario di lavoro, la aziende ottengono la possibilità di aperture al sabato per le località turistiche e i centri commerciali, mentre il sindacato ottiene una riduzione di una giornata all'anno per tutti, la possibilità di contrattare la flessibilità

azienda per azienda, riduzioni d'orario aggiuntive per i lavoratori che opereranno su 6 giorni e la possibilità di una aspettativa per motivi di studio, familiari e personali. Si amplia la possibilità di utilizzo del part time: la quota complessiva sale al 10%; vi è un allargamento alle qualifiche più elevate, compresi i quadri; è reso possibile anche per chi ha un contratto di formazione lavoro. Vengono inoltre introdotte norme a tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, con specifico riferimento alla repressione delle molestie sessuali.

Per quanto riguarda gli organici – in attesa di definire l'eventuale estensione alle aziende del settore della cassa integrazione – viene definita una procedura per la gestione delle eccedenze. Dal punto di vista salariale, infine, l'aumento a regime è di 287 mila lire medie mensili, l'una tantum è di un milione 300 mila.

Aspetto non secondario dell'intesa è l'unificazione del tavolo di trattativa e la firma di un accordo unico con le due sigle datoriali – Acri per le Casse di risparmio e Assicredito per le banche ordinarie – che prelude alla definizione di un unico contratto per la categoria.

È invece ancora aperta la trattativa per il rinnovo del contratto dei *funzionari e dirigenti di banca* (50 mila) scaduto nel luglio 1993.

Assicurazioni

Firmata a dicembre, dopo otto mesi di trattative e una sola giornata di sciopero, l'intesa per le assicurazioni (42 mila dipendenti).

Data la situazione di crisi, si tratta di un rinnovo fortemente incentrato sul problema occupazionale: risultano così punti qualificanti dell'accordo le procedure sul confronto preventivo in caso di ristrutturazione e la creazione, ad opera di una commissione paritetica nazionale, di una banca dati per la gestione della domanda e dell'offerta di lavoro nel settore.

Vengono compiuti importanti passi avanti sia nel rafforzamento della contrattazione decentrata, sia sul piano della partecipazione, con la creazione di una commissione mista nazionale di studio per la revisione del sistema di inquadramento e con la previsione della possibilità, anche per il livello aziendale, di organismi partecipativi su temi come l'igiene, salute e sicurezza e le pari opportunità per le lavoratrici.

Il nuovo contratto riconosce inoltre speciali diritti per handicappati e tossicodipendenti mentre viene introdotta (come già nel contratto del

credito) una normativa per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, e per la repressione delle molestie sessuali.

Viene infine disciplinato il trattamento previdenziale integrativo, da finanziarsi in parte con contributi aziendali e in parte con contributi dei lavoratori.

L'aumento medio mensile accordato è di 165 mila lire.

8. Rinnovato nel maggio del 1993 il contratto per i 200 mila addetti delle *imprese di pulizia*, scaduto ancora nel 1991. Le difficoltà del rinnovo sono certamente da addebitarsi al fatto che si tratta di un settore tradizionalmente debole, con forte presenza di lavoro irregolare.

Ciononostante l'accordo prevede alcuni punti qualificanti: innanzitutto l'esame periodico dell'orario effettivamente praticato, che costituisce una delle criticità più importanti delle condizioni di lavoro in queste aziende. Vengono inoltre introdotti la regolamentazione del part time, nuove norme per contratti a termine, per i periodi di lunga malattia, la regolamentazione del diritto di sciopero nelle attività di interesse sociale. Gli aumenti retributivi medi sono di 150 mila al quinto livello e 280 mila al primo.

Studi professionali e tecnici

È siglato nel novembre 1993 l'accordo per il rinnovo del contratto di lavoro dei dipendenti degli *studi professionali e tecnici*. Si tratta di un rinnovo che punta alla limitazione del lavoro nero, che è il più grosso problema che affligge questo settore: in questo senso, l'aspetto forse di maggior rilievo dell'accordo è costituito dalla possibilità per le aziende, che vogliono regolarizzare i rapporti di lavoro anche ai fini del trattamento pensionistico, di effettuare assorbimenti dei superminimi e degli aumenti *ad personam*.

Importante, sul piano delle relazioni industriali, l'istituzione di un osservatorio per l'occupazione (allargato anche a livello internazionale). La normativa per la formazione professionale, in sintonia col processo di armonizzazione europea dei titoli di studio, si adegua alle nuove norme europee per il praticantato, il tirocinio e i contratti di formazione lavoro e prevede la possibilità di programmazione dei corsi anche a livello del singolo studio.

Infine, per quanto riguarda l'orario di lavoro, si aumenta la flessibilità, prevedendo la possibilità

di superare l'orario settimanale nei periodi di lavoro più intenso e di effettuare recuperi in momenti successivi.

L'aumento salariale concordato va dalle 190 mila lire del V livello alle 483 mila del primo. L'*una tantum* è definita in lire 1.050.000. Vengono inoltre introdotti tre nuovi livelli per migliorare la classificazione soprattutto delle figure medio-alte.

9. Veniamo infine alla contrattazione nell'*informazione e spettacolo*. Per quanto riguarda il settore audiovisivo (cinema, radiofonia, Tv pubbliche e private), nel biennio 1993-94 vengono rinnovati tre contratti. Il primo è quello dei dipendenti degli *esercizi cinematografici*, rinnovato nel giugno 1994.

Punti qualificanti dell'accordo sono, oltre l'aumento retributivo in linea con il tasso di inflazione programmata, l'*una tantum* di 200 mila lire e la riduzione dell'orario annuo di 6 ore, la definizione per le nuove procedure della contrattazione decentrata, da attuarsi a livello territoriale. L'accordo vede anche il riconoscimento dell'obiettivo comune, tra sindacato e aziende, dell'aumento dell'offerta di intrattenimento attraverso il cinema (secondo gli standard europei) da realizzarsi anche attraverso il «prolungamento della stagione».

Il secondo ccnl rinnovato nel luglio 1994, è quello dell'*emittenza televisiva privata*. Esso prevede il rafforzamento dei diritti di informazione ed una più adeguata strutturazione dell'osservatorio di settore. Viene inoltre definita una normativa per la contrattazione di secondo livello che dà ampio spazio negoziale agli accordi aziendali, stabilendo una gamma importante di materie da delegare: inquadramento, formazione e orario di lavoro, oltre al salario di produttività. Innovazioni interessanti anche nella classificazione professionale, tra cui l'introduzione della figura del «telereporter», che unifica parte tecnica e parte ideativa nel confezionamento del prodotto informativo. Per quanto riguarda la retribuzione, è previsto un aumento tabellare medio di 145 mila lire e un'*una tantum* di un milione.

Siglato infine, nel novembre 1994, il contratto di lavoro dei dipendenti dell'*industria cinematografica*. L'accordo istituisce innanzitutto l'osservatorio nazionale di settore, per l'esame congiunto delle problematiche relative alle prospettive produttive ed occupazionali e agli aspetti delle

tecnologie, dell'ambiente di lavoro, della formazione professionale, e delle pari opportunità. Esso inoltre definisce le regole per la contrattazione articolata a livello aziendale. Viene anche introdotta la possibilità di passaggio a part time «a scadenza» (massimo 24 mesi), quindi con reintegro automatico del rapporto a tempo pieno, nonché l'allargamento dei casi di utilizzo dei contratti a termine. Interessante la costituzione di un gruppo di lavoro paritetico per le problematiche connesse alla specificità dell'avvicinamento al lavoro in questo settore, a cui è preposto il Collocamento speciale per lo spettacolo. L'aumento retributivo medio concordato ammonta a 145 mila lire, mentre l'*una tantum* è di 600 mila lire.

Per quanto riguarda invece l'*emittenza pubblica* (Rai), che occupa circa 15 mila dipendenti, di cui 9 mila non giornalisti, il contratto scaduto nell'aprile del 1993 non è ancora stato rinnovato. La piattaforma, spedita nell'estate 94, è incentrata sul ruolo del servizio pubblico, sui nuovi assetti istituzionali dell'azienda, su ipotesi di partecipazione finanziaria dei lavoratori, su produttività e qualità. Il salario richiesto è di 378 mila medie mensili.

Anna M. Ponzellini

Fonti

- «Fiba notizie quadri», mensile della Fiba Cisl.
- «Fis Notizie», periodico della Fis Cisl.
- «Lavoro informazione», anni XII e XIII.
- «Il Sole 24 ore», annate 1993 e 1994.
- Istat (1991), *Classificazione delle attività economiche*.
- «Note», periodico di Cgil, Cisl, Uil della Lombardia.
- «Progetto terziario», periodico bimestrale della Fisascat Cisl.

Note

¹ Con qualche (speriamo perdonabile) forzatura, nel presente *Rapporto* i contratti sono stati raggruppati secondo una modalità il più possibile vicina al modello Eurostat di classificazione delle attività economiche, recentemente adottato anche da Istat. Raggruppamenti esclusivamente legati alle tradizionali «categorie» sindacali, infatti, oltre a presentare in molti settori – e particolarmente in questi dei servizi – problemi legati alle differenti articolazioni della rappresentanza tra le stesse organizzazioni sindacali italiane, costituiscono

un riferimento largamente insufficiente in una chiave di lettura europea. Piuttosto, è da ritenersi probabile (e forse anche auspicabile) che nei prossimi anni il processo di integrazione europea finisca per comportare la progressiva armonizzazione dei riferimenti organizzativi, datoriali e sindacali dei diversi settori e quindi anche dei relativi ambiti contrattuali.

² Per le aziende di servizio pubblico si conferma la tendenza, già verificata in altri paesi, di una fase preliminare di flessibilizzazione (o deregolazione, *tout court*) dei rapporti di lavoro al momento dell'avvio dei processi di privatizzazione. L'obiettivo principale non sembra essere solo quello del superamento di forme organizzative di tipo burocratico – quindi rigide dal punto di vista organizzativo e statiche rispetto al cambiamento – quanto piuttosto quello della riduzione del costo del lavoro, che in questi settori è spesso cresciuto a dismisura sia attraverso il gonfiamento degli organici sia attraverso la concessione al personale di particolari benefici salariali e normativi.

Contrattazione territoriale

1. Premessa 2. L'indagine conoscitiva 3. La negoziazione territoriale nel 1994 4. Conclusioni 5. Indicazioni per future indagini

1. La voce del *Rapporto* sulla contrattazione territoriale è stata inserita per la prima volta nel 1991 quando l'obiettivo posto era quello di valutare i molteplici aspetti di questo livello dell'attività negoziale. Il metodo avrebbe dovuto via via precisarsi e nessun vincolo veniva posto sulla documentazione da raccogliere.

Per questo motivo si è proceduto attraverso una prima fase di interviste ai segretari regionali e provinciali del sindacato, i cui risultati hanno costituito oggetto dei precedenti *Rapporti*.

A chiusura di questa fase esplorativa e con l'intento di varare un metodo di indagine certo e consolidato nel tempo, si è voluto dare avvio a una verifica della metodologia utilizzata con l'invio di questionari a tutte le strutture territoriali del sindacato.

L'invio dei questionari avveniva negli ultimi mesi del 1993 e aveva per oggetto le tipologie della negoziazione territoriale utilizzate nel triennio precedente.

Sulla base dei risultati e soprattutto della copiosa documentazione raccolta è stato steso il rapporto consuntivo sui temi oggetto di attività negoziale a tutto il 1993.

Il consuntivo – qui di seguito riportato – conferma, pur senza pretesa di esaustività, i numerosi ed eterogenei contenuti delle attività negoziali a livello territoriale, ma si inserisce comunque in un contesto di relazioni industriali «aperte» (con ciò intendendo un sistema ove la contrattazione collettiva e il ruolo degli attori rimane relativamente indefinito) e di attori pubblici locali sensibili alle sollecitazioni e alle opportunità di inter-

vento politico e regolativo che in questo contesto si venivano a creare.

A seguito del Protocollo 1993, e del mutato quadro politico generale, la procedura di analisi richiede una rivisitazione alla luce di alcune ipotesi più restrittive sia sulla contrattazione collettiva che sul ruolo degli attori pubblici locali, ancora non completamente delineate. Queste ipotesi vengono formulate nella parte conclusiva della presente voce.

2. L'indagine conoscitiva è stata effettuata presso le strutture territoriali della Cisl. Nell'autunno 1993 è stato inviato un questionario – destinato rispettivamente alle segreterie delle strutture orizzontali A e alle segreterie regionali di categoria B – sui seguenti punti:

A. Nella contrattazione interconfederale a livello territoriale sono state comprese le intese generali con gli enti locali, le attività di gestione pattizia del mercato del lavoro, l'attività di composizione delle vertenze, la negoziazione di aspetti di politica sociale, la partecipazione alla istituzione di enti o centri servizi (enti bilaterali, centri servizi, eccetera).

B. Alle strutture categoriali è stato chiesto di documentare l'attività di rinnovo degli integrativi o di contratti territoriali per categorie, la eventuale contrattazione per aree sistema e la partecipazione a enti bilaterali e centri servizi.

Il tasso di ritorno è stato estremamente diseguale, come sempre succede per queste indagini affidate a questionari postali e a sollecitazioni telefoniche. Infatti alcune province e una regione hanno inviato dettagliatissimi resoconti dell'attività contrattuale e di rappresentanza politica, mentre altre non hanno risposto.

Lo scopo che il Cesos si prefiggeva è stato comunque raggiunto: fornire una valutazione sull'andamento di una realtà negoziale in evoluzione e interpretarne le tendenze.

Rispetto alle precedenti analisi, che erano basate su interviste e acquisizione diretta di materiale negoziale, dobbiamo rilevare che i contratti, protocolli, verbali di intese raccolti confermano la tendenza all'allargamento delle competenze di rappresentanza e di negoziazione delle strutture territoriali. E tuttavia ciò avviene in modo estremamente disomogeneo, in conseguenza di un numero vasto di variabili, da quella politica istituzionale a quella personale, cioè della persona che ricopre la carica istituzionale e che può ri-

sultare variamente sensibile alla consultazione con le parti sociali.

Il periodo di tempo preso in esame dalla rilevazione era il triennio 1990-93, ma ci sono stati inviati accordi e protocolli relativi a un periodo che abbraccia sostanzialmente gli anni dal 1988 a tutto il 1993.

Gli accordi cui qui si fa menzione sono quelli che possano risultare ancora in vigore nel periodo considerato per l'indagine.

Andando per ordine possiamo segnalare la presenza della contrattazione integrativa regionale e provinciale per le categorie degli edili e dell'agricoltura, insieme con contrattazione provinciale a carattere integrativo di altre categorie quali pannetieri (Udine, Cremona), estetiste, guardie giurate e turismo.

Esaminando i contratti pervenuti possiamo fornire alcune indicazioni di contenuto. In particolare per il settore *alberghiero turistico* si segnala l'accordo provinciale per il turismo, a Bolzano integrativo del ccnl (molto dettagliato sui temi dell'apprendistato, cfl, collegamento scuola – lavoro, istituzione della cassa turistica per la formazione professionale, per il sostegno al reddito e per l'adozione di particolari provvedimenti sociali) e quello integrativo provinciale di Imperia. Per il settore tessile, a Biella si segnala l'attività di integrativo territoriale per le aziende tessili aderenti alla Confapi (vedi *Rapporti Cesos* precedenti) e per le metalmeccaniche aderenti a Confindustria.

Inoltre nell'attività contrattuale territoriale vanno inseriti anche i vari accordi per il personale degli enti locali, per i quali si propone di avviare una analisi specifica a partire dal prossimo *Rapporto Cesos*.

Viene confermata una funzione contrattuale provinciale, di tipo sostitutivo, per particolari categorie di lavoratori: a Cremona (*trasporti su acque, imprese meccanizzazione agricola*) oppure di carattere nazionale laddove esiste una marcata caratterizzazione produttiva (Como: fotoincisor; conserve animali e vegetali a Parma).

La contrattazione integrativa territoriale ha assunto un'importanza crescente nei comparti produttivi dell'artigianato ove si è di recente messo mano a un tentativo di razionalizzazione contrattuale con le contrattazioni regionali di settore (vedi *Rapporti Cesos* precedenti).

L'attività negoziale territoriale si configura anche con la produzione di una complessa mole di accordi sui temi più sistematici delle relazioni indu-

striali (protocolli d'intesa per la gestione di crisi economico-produttiva), sui temi della gestione degli enti bilaterali e delle rappresentanze sindacali nell'artigianato e nella piccola e media impresa, e più in generale, sul mercato del lavoro.

A livello formale si possono distinguere tra negoziati tra le parti (in ottemperanza degli accordi interconfederali) e accordi o protocolli d'intesa che hanno come sottoscrittore o destinatario l'attore pubblico locale. Tale distinzione presenta alcuni problemi definitori poiché la tematica del mercato del lavoro è spesso negoziata con un approccio di natura triangolare. Ci sembra di poter rilevare che gli accordi tra le parti hanno assunto rilievo triangolare in presenza di un soggetto pubblico (Regione o enti di gestione del mercato del lavoro) che avesse sollecitato la collaborazione fattiva delle medesime.

Portiamo l'attenzione sull'artigianato poiché in questo settore si è assistito alla definizione di numerosi strumenti per la gestione congiunta delle tematiche sindacali (enti bilaterali, commissioni di conciliazione, fondi per l'attività di rappresentanza sindacale). Come già visto nei *Rapporti* precedenti, gli enti bilaterali sono la strumentazione attraverso cui le parti articolano un impegno alla gestione concordata e non conflittuale delle loro relazioni reciproche: gli accordi vertono su istituzione di enti bilaterali e loro funzionamento e sull'oggetto di questa attività bilaterale. Fra queste le più rilevanti sono: i contratti di formazione lavoro, le commissioni di conciliazione delle vertenze di lavoro, oltre ovviamente all'attività di rappresentanza sindacale di bacino. Rispetto a quanto già rilevato nei precedenti *Rapporti*, siamo in grado di fornire alcuni maggiori elementi sulla concreta attivazione delle commissioni poiché sono stati elaborati alcuni regolamenti attuativi. Purtroppo non siamo in grado di documentare il nesso tra attività regionale e attività provinciale poiché le risposte ottenute non sono abbastanza numerose, né complete per consentire una ricostruzione di tutte le attività negoziali territoriali. Possiamo tuttavia segnalare il fatto che l'autonomia dei soggetti collettivi può spesso dar luogo a soluzioni negoziali asimmetriche da una regione all'altra e che pertanto la superattività di alcune province corrisponde probabilmente alla diversa natura e disponibilità delle controparti e degli attori pubblici. Questa anomalia non è sconosciuta agli studiosi e agli operatori delle relazioni industriali che ben sanno che i soggetti collet-

tivi, in particolare le associazioni imprenditoriali, obbediscono a logiche organizzative molto differenziate e quindi godono di ampi gradi di autonomia.

Particolarmente attive sono risultate le organizzazioni periferiche dell'artigianato e delle piccole imprese: esse si segnalano per la costituzione e la regolamentazione di attività per le commissioni bilaterali, per i delegati di bacino, per i contratti di formazione lavoro, per la consulta provinciale, per i fondi di sostegno al reddito nei casi seguenti.

Organizzazioni dell'artigianato

Sondrio:	commissioni bilaterali di conciliazione.
Biella:	delega sindacale; commissioni bilaterali.
Como:	artigiani e metalmeccanici su relazioni industriali e quota integrativa; commissioni bilaterali e attività di bacino; durata dei contratti di formazione lavoro.
Umbria:	accordo per il funzionamento della commissione bilaterale e regolamento della stessa.
Rovigo:	formazione extraziendale per assunti con contratti di formazione lavoro; costituzione della consulta provinciale bilaterale.
Treviso:	accordo per la costituzione della consulta provinciale bilaterale; accordo provinciale sui contratti di formazione lavoro; rinnovo protocollo (1990); accordo su osservatorio mercato del lavoro.
Reggio Emilia:	composizione e articolazione ente bilaterale Eber.
Rieti:	regolamentazione dei contratti di formazione lavoro e commissione tecnica bilaterale.
Viterbo:	istituzione fondo rappresentanza sindacale e fondo R.I.
Lazio:	regolamentazione contratti di formazione lavoro (1988); ente bilaterale atto costitutivo (1990); Agenzia per l'impiego (protocollo su liste mobilità); istituzione commissione territoriale contratti di formazione lavoro 1990; progetto di ricollocazione dei lavoratori; osservatorio mercato del

lavoro; formazione professionale; politica finanziaria e creditizia regionale; finanziamenti a breve; ambiente e sicurezza; area metropolitana; costituzione ente bilaterale; insediamento commissioni regionali contrattuali estensione competenze (1991)

Confapi

- Lazio: categorie protette (1989);
 Lazio: conformità contratti formazione lavoro (1989);
 Lazio: costituzione enti territoriali formazione e ambiente e gestione contratti (1990);
 Lazio: mercato del lavoro; categorie protette; progetti formativi per le donne;
 Lazio: regionale su ente bilaterale e percorsi formativi lavoratori in mobilità.

Inoltre vi sono alcune aree tematiche di rilievo per il settore dell'artigianato connesse al funzionamento del mercato del lavoro che costituiscono oggetto di intese triangolari con l'attore pubblico locale. A Bologna è stato sottoscritto un protocollo d'intesa tra associazioni e assessore alla formazione professionale su aggiornamento professionale, progetto formativo giovani (1991). *La negoziazione politica.* Sul piano delle problematiche dello sviluppo economico si segnala una crescente iniziativa di intese bilaterali delle parti sociali. Ciò è dovuto alla crisi economica e occupazionale e, argomento di notevole impatto nel recentissimo periodo, al blocco delle opere pubbliche da parti delle amministrazioni locali. Gli attori hanno voluto segnalare attraverso verbali a firma congiunta e, sempre più frequentemente attraverso protocolli di intesa con enti pubblici, l'urgenza della problematica intendendo così attuare una pressione sulle decisioni dell'attore politico locale per la parte relativa alle sue competenze (appalti opere pubbliche) e, congiuntamente con i *policy maker* locale, sui livelli decisionali nazionali.

a. Sindacati e amministrazioni. Le federazioni delle costruzioni e l'amministrazione comunale di Manfredonia hanno siglato un protocollo il 23 luglio 1993 su azioni comuni nei confronti dei livelli istituzionali per sbloccare la stasi di settore

attraverso la sollecitazione all'assessore urbanistica e gli impegni per inizio lavori infrastrutture pubbliche.

A Lucera si segnala l'intesa tra i consorzi artigiani e le organizzazioni sindacali da presentare all'amministrazione comunale per ottenere l'estensione dell'area industriale.

A livello comunale un'intesa a Genova sulla riorganizzazione dei servizi sociali;

A livello regionale, in Liguria, la giunta regionale e organizzazioni sindacali regionali hanno siglato un protocollo anziani.

Nella regione Lazio, l'assessore alla Sanità e le organizzazioni sindacali regionali hanno firmato un'intesa in tema di miglioramento del servizio delle farmacie comunali;

A Latina l'assessorato regionale al Lavoro, la Regione Lazio, l'amministrazione provinciale e i sindacati hanno firmato un protocollo di intesa su economia e occupazione nella provincia.

A Rovigo l'amministrazione provinciale e i sindacati hanno firmato un protocollo d'intesa sui trasporti pubblici.

Nel Lazio è stato firmato il 24 giugno 1992 il protocollo con il Prefetto sulla sicurezza nei cantieri che istituisce il centro di coordinamento dell'attività ispettiva cui partecipano gli ispettori del lavoro e un rappresentante dei sindacati.

A Bologna il Provveditorato agli studi e i sindacati hanno firmato un protocollo di intesa sulle esperienze di studio e lavoro (1990).

Nell'ambito dell'attività di coordinamento delle politiche scolastiche l'amministrazione comunale di Bologna e le organizzazioni sindacali si sono accordate sulle procedure di consultazione e verifica sulle attività formative.

A Spoleto l'amministrazione comunale e le organizzazioni sindacali hanno firmato un protocollo di intesa sullo sviluppo economico e ripresa dell'occupazione al fine di presentare proposte e impegnare il governo, il Parlamento e le istituzioni a realizzare iniziative di coordinamento degli strumenti tecnici e di formazione presenti sul territorio.

La giunta regionale umbra e le organizzazioni sindacali regionali hanno firmato un protocollo di intesa sulle relazioni industriali (1992).

In Basilicata la giunta regionale e le organizzazioni sindacali regionali hanno firmato un protocollo su sviluppo regionale e metodologia del confronto per la partecipazione delle organizzazioni sindacali nei processi di sviluppo regionale.

A Como è stato firmato un documento di intesa tra amministrazione provinciale e sindacati di categoria in materia di *opere pubbliche*;

b. Accordi o verbali di intesa tra sindacati e organizzazioni imprenditoriali aventi come destinatari gli enti locali e attore politico nazionale.

A Treviso l'Associazione industriali e le organizzazioni sindacali hanno firmato un protocollo di intesa sul riconoscimento della problematica economico-occupazionale ove si prevede di istituire un osservatorio economico-produttivo, commissioni paritetiche su ambiente sicurezza mdI mobilità e riqualificazione, orientamento sistema viario e infrastrutture.

A Rovigo le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali provinciali hanno incluso nell'accordo il tema del sistema di *sostegno* all'impresa e occupazione artigiana e all'economia polesana.

Nel Lazio le organizzazioni sindacali regionali e Federlazio hanno firmato un protocollo di intesa sulla *prevenzione e sicurezza* del lavoro da presentare all'assessorato competente.

Un verbale di confronto su *prevenzione e ambiente* è stato siglato anche con la Federazione regionale degli industriali del Lazio.

All'interno dell'accordo sull'ente bilaterale, la Federlazio e le organizzazioni sindacali chiedono alla regione di individuare le *aree di crisi* nel territorio regionale al fine di utilizzare gli strumenti di legge e di finanziamento e di individuare le *opere pubbliche* già finanziate ma non cantierate al fine di una rapida approvazione del disegno legge sui parchi tecnologici.

In Friuli: accordo tra Federazione regionale degli industriali e le organizzazioni sindacali per chiedere alla regione e al ministero di attuare i collegamenti tra Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione (Urlmo) e Agenzia regionale per l'impiego.

Di particolare interesse la produzione negoziale a Como: intesa tra gruppi industriali tessile e sindacati di categoria su *centro tessile*, problematiche occupazionali e ambiente. Sempre si segnala un accordo tra Iacp, associazioni artigiane e sindacati edili su *appalti*, verbale di accordo tra Collegio imprese edili e sindacati delle costruzioni sulla situazione economica.

Ancora a Como si firma un verbale di accordo della categoria commercio e turismo al fine di fronteggiare la crisi di settore con la istituzione di un *circuito di mobilità* e di una commissione congiunta al fine di *reperire posti nelle ammini-*

strazioni pubbliche e iniziare un dialogo con gli enti locali. Viene inoltre firmato un protocollo d'intesa tra Unione industriali e le organizzazioni sindacali provinciali su *politica del territorio*, problemi ambientali, mercato del lavoro e formazione professionale. Accordo tra gli stessi avente come oggetto la crisi produttiva e gli strumenti di *salvaguardia occupazionale*.

c. Intese triangolari: a Foggia l'Associazione industriali e le organizzazioni sindacali provinciali e l'amministrazione provinciale nel quadro dell'accordo annuale di concertazione per il sud chiedono che venga sostenuto lo sviluppo e l'avanzamento dell'area economica provinciale.

La Giunta regionale del Lazio con la Federazione industriali e le organizzazioni sindacali hanno firmato un protocollo di intesa (1992) su *progetti di sviluppo (migliore utilizzazione di fondi comunitari)* con impegno a costituire nella struttura regionale un gruppo di tecnici per individuazione e istruttoria progetti; impegnare la regione a far sostenere i progetti; istituire un comparto interassessorile sugli 8 progetti proposti.

Gestione pattizia del mercato del lavoro

A Reggio Emilia accordo di collaborazione tra organizzazioni sindacali provinciali e Ispettorato del lavoro.

Nella regione Lazio, Federlazio e organizzazioni sindacali regionali hanno firmato un protocollo per la *salvaguardia dell'occupazione* al fine di individuare nel Bilancio regionale i fondi inutilizzati per la costituzione del *fondo rotativo per l'occupazione* e per la modifica delle leggi regionali esistenti per sostenere le imprese che assumono lavoratori in mobilità;

Federlazio, organizzazioni sindacali regionali e Agenzia per l'impiego hanno firmato un protocollo d'intesa per la *ricollocazione dei lavoratori* in mobilità;

Accordo regionale tra Cna, organizzazioni sindacali e Agenzia per l'impiego: impegno di inviare le *liste dei lavoratori in mobilità* e di elaborare le informazioni;

Lazio: protocollo di intesa tra Osservatorio del mercato del lavoro e organismi paritetici di formazione lavoro nella regione. (1990).

A Bologna: protocollo di intesa tra tutte le associazioni imprenditoriali, artigiane, cooperative e del commercio e le organizzazioni sindacali e l'amministrazione comunale e l'Ufficio provinciale del lavoro per l'*inserimento delle persone disabili* al lavoro.

Un altro protocollo di intesa tra assessorato al Lavoro e organizzazioni sindacali provinciali su formazione professionale, osservatorio sulla conferenza annuale e sui temi della mobilità dei lavoratori, lavoratori disabili e lavoratori extracomunitari.

Accordo tra le associazioni sindacali provinciali e le associazioni del commercio circa il *parere di conformità* per assunzioni a tempo e per lavoratori extracomunitari.

Assessore provinciale alla formazione, Cna e organizzazioni sindacali hanno firmato un protocollo di intesa per la sperimentazione *progetto formativo giovani* (1991).

A Como l'Unione industriali e le organizzazioni sindacali hanno siglato un accordo in tema di avviamento al lavoro degli studenti attraverso gli *stages estivi*.

A Como i sindacati confederali italiani e svizzeri, Camera di commercio di Varese, Associazione tessile di Como sottoscrivono l'intesa sullo sportello frontalieri a scopo conoscitivo e di monitoraggio dei flussi di manodopera.

Sempre a Como sindacati e categorie trasporti, vigili e polizia sottoscrivono un documento sulla viabilità, in particolare sull'interporto.

A Torino accordo tra sindacati confederali e Comune sul tema del recupero al lavoro dei disoccupati: lo strumento è il cantiere di lavoro per fasce di disoccupazione adulta a reddito zero e lo sviluppo di lavori socialmente utili.

In Toscana: sul progetto reimpiego donne intesa tra coordinamento donne e agenzia del lavoro.

A Bolzano intesa tra sindacati e provincia autonomia per l'inaugurazione dell'Istituto per la promozione dei lavoratori per lo sviluppo professionale.

Più programmatico e meno operativo il Polo del lavoro istituito nel Lazio in seguito all'iniziativa congiunta di sindacati confederali, Federindustria, Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confartigianato, Confagricoltura, Lega delle cooperative con finalità di controllo, stimolo e iniziativa nei confronti degli enti pubblici e creditizi.

3. Gli andamenti del 1994 sono stati rilevati non più dal questionario, ma dalla consultazione della stampa sindacale.

A. contratti integrativi: sono stati rinnovati i contratti integrativi del settore dell'agricoltura, sostanzialmente operai agricoli e sono in corso di rinnovo quelli delle cooperative.

Tra i contratti di comparto si segnalano i rinnovi dei contratti dei conservieri (alimentari e animali) in anticipo rispetto al rinnovo del contratto nazionale di categoria.

B. *la contrattazione politica* comprende alcune importanti «vertenze città» (Trieste, Torino), accordi su ambiente e poli tecnologici.

Per la Calabria si segnala il protocollo di intesa – 10 ottobre 1994 – sulle relazioni industriali tra la regione e i sindacati confederali sulla crisi industriale, sulle difficoltà di settori quali il forestale e sull'emergenza occupazione.

Tra le iniziative negoziali con caratterizzazione politica si inserisce l'intesa tra Regione, enti locali e sindacati confederali in Liguria, in risposta alla programmazione e alla finanziaria. Il documento ha come interlocutore il governo e i provvedimenti nel merito dell'autonomia e delle competenze regionali.

Sullo stesso argomento anche nelle Marche la giunta regionale e i sindacati confederali hanno prodotto un documento congiunto.

Vertenze città: a Trieste si riprende l'intesa già realizzata a livello locale tra comune e sindacati sul sistema produttivo e occupazionale per intavolare trattative congiunte con il governo.

Ambiente: in Calabria l'accordo tra sindacati confederali e Enel sui temi dell'energia e dell'ambiente ha avuto un seguito in una convenzione tra il comune di Rossano e l'azienda energetica.

In Umbria si è firmato un protocollo di intesa tra sindacati e ambientalisti sulla correzione del modello di sviluppo: destinatario dell'intesa è l'attore regionale.

Sempre in Umbria sindacati confederali e di categoria, imprenditori edili e giunta regionale hanno sottoscritto un'intesa sul rilancio del settore delle *costruzioni*, anche facendo ricorso alla cooperazione interistituzionale tra governo, regione ed enti locali sia per l'accelerazione degli investimenti pubblici sia per lo stanziamento delle risorse previste per l'area di Terni.

Poli tecnologici: riprendendo un disegno già formulato, a Roma il comune propone alle università, Cnr, Enea, Consorzio parchi scientifico-tecnologici, Regione provincia Camera di Commercio, sindacati confederali e sindacati di settore un protocollo d'intesa finalizzato alla costruzione del polo tecnologico.

In Piemonte il sindacato confederale e l'ente regione hanno iniziato il confronto per arrivare a un'intesa sui poli integrati di sviluppo.

c. orari di lavoro: a Udine intesa *sulle festività lavorative*. Scopo dell'intesa siglata tra Amministrazione comunale, Confcommercio, Confesercenti, Alia e sindacati confederali è la regolazione degli orari nei pubblici esercizi per l'anno successivo.

4. Il rapporto qui presentato illustra da un lato alcune delle direttrici di sviluppo dell'attività negoziale a livello territoriale negli anni Novanta, ma dall'altro pone (come si vedrà nelle considerazioni conclusive) il problema di fare il punto sul metodo utilizzato e di sviluppare i successivi *Rapporti* secondo un'ipotesi di ricerca più definita.

I *Rapporti* precedenti hanno messo in rilievo l'importanza del complesso meccanismo regolativo in atto a livello locale tra attori sindacali e associazioni dell'artigianato e parimenti hanno messo in luce l'importanza della dimensione pattizia per il funzionamento e la gestione del mercato del lavoro territoriale.

Attraverso la *survey* effettuata con il questionario risulta da un lato confermata l'importanza della piccola impresa e dell'artigianato nella costruzione di esperienze negoziali a livello locale, d'altro lato emergono testimonianze di ulteriori tendenze manifestatesi nelle esperienze negoziali territoriali, e più precisamente emerge una *sfaccettata dimensione della negoziazione politica*. Essa si manifesta principalmente in tentativi di costruire un quadro di riferimento sistematico per le relazioni industriali a livello regionale (accordi quadro sulle relazioni industriali). Ciò avviene in presenza di un attore regionale che è fortemente intenzionato a porre la legittimazione della dimensione regionale nei rapporti collettivi. Questa tendenza si sostanzia nella definizione di protocolli trilaterali relativi alle situazioni di crisi economica, occupazionale provinciale o di aree territoriali omogenee. Questa tendenza è rilevante in ragione dell'andamento economico degli ultimi anni. Queste intese originano dalla necessità di fare pressione sul governo per ottenere trasferimenti; oppure per un migliore utilizzo delle opportunità comunitarie per un proficuo uso dei fondi comunitari attraverso la predisposizione di progetti e il monitoraggio della procedura approvativa degli stessi; proto-

colli bilaterali destinati a premere sull'attore locale per lo sblocco dei finanziamenti delle opere pubbliche e degli appalti. Significativo il fatto che le parti si siano accordate sul loro ruolo politico di pressione nei confronti delle amministrazioni; intese tra amministrazione pubblica (assessorati, provveditorati, uffici del lavoro) per migliorare il grado di coordinamento, scambio di informazioni e gestione delle stesse in vista di una maggiore efficienza del mercato del lavoro. Intese tra amministrazione pubblica e sindacati sui servizi pubblici. Qui troviamo un piccolo campionario di tematiche: i trasporti pubblici; le farmacie comunali; i servizi per gli anziani. Interessante notare che quanto in nostro possesso sicuramente sottostima l'enorme mole di intese che sono intercorse in questi anni tra le Usl e i sindacati.

La numerosità degli attori locali e degli stili di regolazione: la estrema eterogeneità delle forme e dei contenuti riscontrati negli accordi, intese, protocolli è destinata ovviamente a permanere poiché le organizzazioni, i mercati e le attitudini delle istituzioni italiane variano molto nel territorio. Per di più l'attore politico locale (in particolare le regioni) svolge un ruolo di grande rilievo nella definizione dell'identità produttiva e occupazionale locale. Tale ruolo, inizialmente evidenziatosi nella funzione di mediazione nelle vertenze sindacali più aspre, si è andato evolvendo insieme con le competenze degli enti regionali (in materia di ambiente, salute, mercato del lavoro) e con il ruolo che l'ente territoriale rivendicava nei confronti del governo nazionale e che in futuro vorrà evidenziare nei confronti dell'Europa ove alle regioni è riconosciuta funzione consultiva.

Il mercato del lavoro: un tempo pesantemente regolato è stato sottoposto nel corso degli anni a successive deregolamentazioni e deroghe alla gestione diretta delle parti sociali. I temi via via emersi (formazione, mobilità, occupazione femminile, immigrati) sono stati oggetto di accordi che miravano a una soluzione concordata delle problematiche emergenti. La mobilità dei lavoratori è stata affrontata attraverso la sburocratizzazione, concordata in accordi, delle liste e la loro diffusione a opera delle associazioni imprenditoriali. Tali accordi tendono ora a assumere un peso decrescente nel complesso dell'attività negoziale a livello territoriale.

I modelli di relazioni sindacali consensuali e con forte connotazione «bilaterale» avviati nell'arti-

gianato e nella piccola impresa (fondi di solidarietà e di sostegno, attività congiunte di formazione e di conciliazione) sono operativi e costituiscono lo sfondo su cui si sviluppa la negoziazione territoriale di tipo integrativo.

5. Con il metodo di indagine prescelto si sono volute mantenere aperte tutte le possibili direttrici di ricerca, in presenza di progressive occupazioni degli spazi negoziali da parte di attori pubblici e attori collettivi.

La firma e la messa in opera del Protocollo del luglio 1993 inducono però a ragionare su un sistema di contrattazione collettiva gerarchizzato e specializzato, ove livelli e ambiti di contrattazione sono precisati e ciò induce a restringere l'ipotesi di ricerca sulla contrattazione territoriale a due campi di indagine:

A. *la contrattazione integrativa* territoriale andrebbe, alla luce dell'impostazione del protocollo del 1993, esaminata settore per settore e di questa andrebbero raccolte e elaborate tutte le acquisizioni contrattuali: agricoltura, edili, artigianato e eventualmente gli accordi di comparto.

B. *la negoziazione politica* andrebbe esaminata alla luce di un rapporto tra attori pubblici locali e attori collettivi che si sostanzia in iniziative tematiche più che in accordi generali sulle relazioni industriali: poli tecnologici, ambiente, servizi pubblici, appalti sembrano essere i temi di quella che è stata sino a qui considerata la negoziazione politica. Ed è su questi temi che si indirizza anche la identità dei progetti politico sociali dell'attore locale.

Mirella Baglioni

Fonti

Risposte e materiali inviati in risposta al questionario inviato alle strutture territoriali Cisl.

«Rassegna Sindacale» 1993-1994.

Contrattazione aziendale

1. Caratteristiche del campione 2. La presenza della contrattazione aziendale 3. Le tematiche della contrattazione aziendale 4. Evoluzione della contrattazione aziendale negli anni 1991-93

1. Per analizzare le caratteristiche della contrattazione aziendale nel corso del 1993 si utilizzeranno i dati raccolti dal Cesos in un campione di unità produttive. Si ricorda che dal 1984 al 1990 l'indagine era limitata a 18 province, con la rilevazione del 1991 si è invece esteso il campionamento a tutto il territorio nazionale.¹ Il cambiamento ha causato una interruzione nella serie ed è per questo che nel seguito i confronti saranno limitati alle ultime rilevazioni. Il campione, che non include unità con meno di 20 addetti, è composto nel 1993 da 793 unità produttive.

Le principali caratteristiche del campione sono contenute nella tavola 1. La distribuzione geografica vede la maggioranza dei casi nel nord-ovest (38,8%) mentre nel nord-est, nel centro e nel sud la frequenza è del 26,7, del 18 e del 16,5% rispettivamente.

Relativamente ai settori produttivi, che vengono qui classificati in base al contratto collettivo applicato, sono presenti 6 settori del comparto industriale (77%) e due nel settore dei servizi (commercio e trasporti). Purtroppo nel campione del 1993 non è stato possibile raccogliere dati relativi al credito e alle assicurazioni. Per questa ragione in molti casi il confronto con le indagini degli anni passati potrà essere fatto solo relativamente al settore industria.

Per dimensione occupazionale le unità produttive hanno queste caratteristiche: il 41% ha meno di 100 dipendenti, il 19,3% oltre 500 ed il rima-

nente 39,7 % tra 100 e 500. La grande maggioranza del campione (88,8 %) appartiene al settore privato mentre solo il 9,2 % è nel pubblico. Il 10% della proprietà privata è estera.

Relativamente alle domande di valutazione (presentate nella tavola 2) su alcune caratteristiche delle unità produttive è interessante notare che nel 60,8% dei casi la situazione aziendale è ritenuta normale o buona, (nell'anno precedente la percentuale era del 65,7) mentre solo l'8,2% è in crisi grave. I processi di ristrutturazione di vario tipo hanno interessato circa la metà dei casi presenti nel campione (51,7%); il 31,4% ha fatto ricorso alla cassa integrazione guadagni; l'11% ai licenziamenti, il 22,1% al blocco del turn-over. Nel 46,2% delle unità produttive sono stati fatti corsi di formazione (nel 1992 la percentuale era del 49,4%, ma va considerato che la presenza del settore del credito, dove è molto alta l'attività di formazione, tendeva ad innalzare la media). Alto è anche il grado di coinvolgimento del sindacato nelle decisioni aziendali (48,3%). Il tasso di sindacalizzazione per il 26,4% dei casi è inferiore a 30, mentre nel 19,9% è superiore a 70. Occorre ricordare che nel campione non sono presenti unità con meno di 20 addetti e quindi il tasso di sindacalizzazione risulta più alto di quello calcolato sull'intera popolazione dei lavoratori dipendenti.

2. Per l'argomento che qui interessa la domanda fondamentale è quella relativa alla presenza della contrattazione aziendale. Nel 1993 il 15,3% delle unità produttive è stato interessato dalla contrattazione aziendale, il livello più basso rispetto ai risultati delle due precedenti rilevazioni del 1991 e del 1992 che hanno lo stesso campione.

Nel periodo 1984-89 quando le indagini si riferivano ad un numero limitato di province, con un sovradimensionamento delle aree del centro-nord, si ottenevano medie molto più alte (intorno al 30-40%).

Nella maggioranza delle unità dove è stata fatta contrattazione è stato siglato un solo accordo (65 su 121) mentre in una minoranza di casi (19) ci sono stati più di tre accordi. Il tasso di negoziabilità (calcolato dividendo il numero di accordi per il numero di unità con accordi) ha un valore medio di 2,7. Nel settore dei trasporti si raggiungono valori molto più alti pari a 7,9, mentre nel commercio si arriva solo a 1,2. Anche negli anni

Tavola 1. Caratteristiche del campione

	Numero	%
<i>Localizzazione</i>		
Nord-ovest	308	38,8
Nord-est	212	26,7
Centro	143	18,0
Sud	130	16,5
<i>Settore produttivo (in base al contratto collettivo applicato)</i>		
Chimico	132	16,6
Meccanico	135	17,0
Tessile	101	12,7
Grafico	84	10,6
Alimentaristi	84	10,6
Edili-legno	74	9,5
Commercio	78	9,8
Trasporti	105	13,2
<i>Dimensione per numero occupati</i>		
Meno di 100	325	41,0
100-499	315	39,7
Oltre 500	153	19,3
<i>Maggioranza di capitale</i>		
Privato	697	88,8
Pubblico	72	9,2
Misto	16	2,0
<i>Proprietà</i>		
Italiana	694	87,5
Estera	79	10,0
Mista	20	2,5

precedenti il trasporto aveva avuto valori più alti a testimonianza delle caratteristiche del settore dove è maggiore la necessità di produzione contrattuale, si tratta infatti di un servizio con notevoli complessità organizzative.

3. Come negli anni precedenti le tematiche degli accordi sono state divise in 9 aree (tavola 4). L'ordine di frequenza vede al primo posto il salario con il 63,6%, seguono l'orario (41,3%), l'organizzazione del lavoro (23,1%). Tutte le altre tematiche sono intorno al 10-15% di frequenza, solo la formazione è ad un livello più basso con il 6,6%. Esistono naturalmente delle differenze settoriali. Da rilevare l'importanza che il problema orario assume nei trasporti dove anche l'organizzazione del lavoro ha una presenza pari al 44,4% rispetto al 23% dell'industria e 8% del commercio. In quest'ultimo settore sono maggiormente presenti i temi dell'occupazione, del mercato del la-

voro e della formazione/diritto allo studio. Nei trasporti oltre ai temi già citati di orario e organizzazione del lavoro è anche più presente il tema dell'inquadramento.

L'ordine di importanza dei temi della contrattazione (tavola 5) non varia con la dimensione aziendale ma i valori percentuali delle frequenze sono più bassi nelle aziende più piccole. Unica eccezione il tema dell'organizzazione del lavoro che è presente quasi con lo stesso peso in tutte le classi dimensionali. Alcune tematiche come l'inquadramento e la formazione professionale non sono presenti nelle unità al di sotto dei cento dipendenti.

La condizione economica dell'impresa influenza gli argomenti contrattati. Tematiche come «previdenza, assistenza e servizi» o «mercato del lavoro» sono più presenti quando la condizione economica è buona o normale. La situazione di crisi invece sviluppa soprattutto la contrattazione su temi quali orario (62,5% nelle aziende in crisi grave rispetto alla media del 41,3%), ed organizzazione del lavoro. La situazione di crisi grave fa scomparire tematiche già poco presenti come la formazione professionale e l'ambiente. I temi dell'inquadramento e del salario sono presenti con la stessa percentuale in aziende con differenti situazioni economiche. La maggior frequenza della voce salario è anche da collegare con la tendenza alla crescita di forme di retribuzione variabili da regolare contrattualmente.

Le tematiche della contrattazione sono a loro volte suddivise in aree più specifiche (tavola 6). Nel campo diritti le voci più frequenti sono organi bilaterali, diritti di informazione e regolamentazione della negoziazione e del conflitto. Nel campo dei servizi e assistenza l'argomento più frequente è quello dei servizi aziendali, nell'orario le tematiche del part-time. Interessante rilevare che nell'area del salario sono le voci a carattere incentivante quelle più frequenti. Nella formazione, che è un tema purtroppo poco presente, vengono affrontate raramente le modalità di erogazione dell'attività.

Quali sono gli elementi che influenzano positivamente la propensione a contrattare?

La presenza di accordi aziendali è soprattutto correlata con la dimensione aziendale (tavola 7). Infatti nelle unità con meno di 100 dipendenti il contratto aziendale è presente solo nell'8,9% dei casi, in quelle tra 100 e 500 dipendenti si arriva al 16,2% e nelle aziende con oltre 500 dipendenti si raggiunge il 26,8%.

Tavola 2.

Situazione economica dell'azienda nell'anno precedente

	Numero	%
Normale o buona	482	60,8
Crisi temporanea	246	31,0
Crisi grave	65	8,2

Nel corso degli ultimi 12 mesi in azienda erano in atto processi di ristrutturazione organizzativa/tecnologica/finanziaria?

	Numero	%
Sì	410	51,7
No	380	47,9
Non risposte	3	0,4

L'azienda ha fatto ricorso durante gli ultimi dodici mesi a:

	% sì	% no	% non poteva	Totale
CIG	31,4	64,3	4,3	100
Licenziamenti	11,6	88,4		100
Mobilità esterna	15,2	84,8		100
Blocco del turn-over	22,1	77,9		100
Prepensionamenti	10,2	89,8		100

Tasso di sindacalizzazione

	Numero	%
Meno di 30%	195	24,6
Tra 30% e 70%	331	41,7
Oltre 70%	158	19,9
Non risposte	109	13,8

L'azienda ha realizzato corsi di formazione negli ultimi 12 mesi?

	Numero	%
Sì	366	46,2
No	423	53,3
Non risposte	4	0,5

Esistono forme di coinvolgimento del sindacato e dei lavoratori nelle decisioni aziendali?

	Numero	%
Sì	383	48,3
No	396	49,9
Non risposte	14	1,8

L'azienda ha avviato/realizzato iniziative sulla qualità totale?

	Numero	%
Sì	310	39,1
No	480	60,5
Non risposte	3	0,4

Tavola 3.

Esiste contrattazione aziendale?			
	Numero	%	
No	672	84,7	
Sì	121	15,3	

Numero di contratti aziendali stipulati nel 1993			
	Numero	%	%*
1	65	8,2	53,7
2	22	2,8	18,2
3	15	1,9	12,4
Più di 3	19	2,4	15,7
Senza accordo	672	84,7	

Tasso di negoziabilità (accordi stipulati/unità con accordi)			
Media	2,7		
Industria	2,4		
Commercio	1,2		
Trasporti	7,9		

* % che non includono le unità senza accordo.

Non si rileva una significativa influenza della localizzazione geografica; al centro la contrattazione è più presente, ma questo potrebbe dipendere da elementi legati alle caratteristiche settoriali o dimensionali del campione. Rispetto ai settori esistono invece notevoli differenze. Ad esempio in quello meccanico si ha la più alta propensione con valori pari a 23%, il valore più basso si registra invece nel settore grafico con il 7,1%. La media nel settore industria è del 16,4% nel settore del commercio si scende al 15,4 mentre nei trasporti si raggiunge solo l'8,6%.

Gli accordi aziendali sono anche più frequenti in unità appartenenti al pubblico ed in quelle di proprietà estera. Anche in questo caso il legame con queste variabili può essere solo apparente poiché la vera relazione potrebbe essere con il livello dimensionale o settoriale. La presenza di crisi grave fa scattare il ricorso alla contrattazione e nelle aziende che si trovano in questa condizione si ha una percentuale del 24,6 rispetto ai valori del 12,2 nel caso di aziende con situazione buona. Positivo è anche l'impatto della presenza di ristrutturazioni in senso lato; dove il fenomeno è presente si arriva ad una propensione contrattuale del 18,5%, rispetto all'11,3% delle altre aziende.

Il tasso di sindacalizzazione favorisce la contrat-

tazione. Quando il tasso scende al di sotto del 30% si ha una propensione contrattuale che è solo dell'8,7%, mentre a livelli superiori la percentuale è intorno al 18-19%. Questo sembra far ritenere che occorra una massa critica per arrivare alla contrattazione aziendale, raggiunto questo livello non esistono ulteriori premi per livelli più alti di sindacalizzazione.

Quando si analizzano incroci semplici tra due variabili si può correre il rischio di individuare relazioni che invece dipendono da altri fattori. Per poter valutare contemporaneamente l'impatto di più variabili si è utilizzato un modello di regressione. Poiché la variabile dipendente che si vuole esaminare è la presenza o assenza di contrattazione si è dovuto utilizzare un modello logistico. Molte variabili tra quelle disponibili erano state inserite nel modello iniziale. Solo tre sono state però selezionate come statisticamente significative attraverso il procedimento *stepwise*. Le variabili significative hanno il segno atteso. Un livello di sindacalizzazione al di sopra del 30% aumenta la probabilità di contrattazione. La dimensione ha un impatto positivo sulla contrattazione che si registra in entrambi i gruppi dimensionali (tra 100-499 e oltre 500) rispetto al gruppo di riferimento costituito dalle aziende con meno di 100 dipendenti. Per la situazione economica dell'impresa è l'utilizzazione degli impianti la variabile più correlata (inversamente) alla contrattazione, cioè quando la situazione è molto al di sotto della norma si fa più ricorso

Tavola 4. Temi contenuti negli accordi relativi a 121 aziende

	Media	Industria	Commercio	Trasporti
Salario	63,6	63,0	58,3	77,8
Orario*	41,3	40,0	25,0	77,8
Organizzazione del lavoro	23,1	23,0	8,3	44,4
Occupazione e mercato del lavoro	16,5	14,0	33,3	22,2
Previdenza, assistenza, servizi	16,5	17,0	16,7	11,1
Ambiente	16,5	18,0	16,7	0
Diritti	12,4	13,0	16,7	0
Inquadramento*	10,7	7,0	25,0	33,3
Formazione professionale e diritto allo studio*	6,6	5,0	25,0	0

* Chi quadrato < ,05

Tavola 5. Temi contenuti negli accordi relativi a 121 aziende

	Media	> di 100	100-499	oltre 500
Salario	63,6	58,6	60,8	70,7
Orario*	41,3	31,0	47,1	41,5
Organizzazione del lavoro	23,1	20,7	23,5	24,4
Occupazione e mercato del lavoro	16,5	6,9	13,7	26,8
Previdenza, assistenza, servizi	16,5	17,2	9,8	24,4
Ambiente	16,5	6,9	19,6	19,5
Diritti*	12,4	3,4	9,8	22
Inquadramento*	10,7	—	5,9	24,4
Formazione professionale e diritto allo studio	6,6	—	5,9	12,2

*Chi quadrato < ,05

alla contrattazione. Il modello assegna correttamente l'84% dei casi. Le altre variabili che non sono risultate significative sono: localizzazione geografica, settore, natura della proprietà (privata/pubblica o nazionale/estera), processi di ristrutturazione, presenza di salario variabile, coinvolgimento del sindacato nelle decisioni aziendali, presenza di attività formativa, di iniziative sulla qualità totale, di episodi di conflitto. Per l'andamento economico poiché la variabile più correlata è stata l'utilizzazione degli impianti è comprensibile che le altre due presenti nel modello (andamento del fatturato e situazione economica) non risultassero significative poiché l'effetto congiunturale è già catturato dalla variabile presente.

4. Qual è l'andamento della propensione a contrattare nel corso degli ultimi tre anni? Il confronto è possibile solo a livello settoriale poiché la mancanza del settore del credito nell'ultima rilevazione può falsare l'andamento della media generale. Il primo elemento da rilevare è che nel 1993 si registra il livello più basso nel triennio in tutti i settori (tavola 9). Solo nel caso del commercio la differenza in negativo è di scarso peso (meno di un punto percentuale), negli altri casi la diminuzione è di circa dieci punti percentuali. In alcuni casi la diminuzione è di oltre 18 punti. Più contenuta quella nel settore edilizia-legno (circa 5 punti) dove purtroppo si aggregano dati

Tavola 6. Contenuti delle principali tematiche contrattuali presenti negli accordi

<i>Diritti</i>	
Diritti sindacali	4,1
Regolamentazione della negoziazione e del conflitto	19,8
Diritti di informazione	17,4
Organi bilaterali	19,8
<i>Previdenza, assistenza e servizi sociali</i>	
Clausole applicative della legislazione esistente	7,4
Fondi integrativi e benefits	5,8
Servizi aziendali	14,0
Organi bilaterali	6,6
<i>Orario</i>	
Struttura generale dell'orario	11,6
Distribuzione dell'orario	7,4
Flessibilità	5,0
Straordinario	9,9
Part-time	32,2
Altro	33,9
<i>Inquadramento</i>	
Assetto dell'inquadramento	21,5
Mobilità verticale	5,8
Lavoratori interessati ai passaggi	33,1
Procedure e gestione dell'inquadramento	33,1
<i>Organizzazione del lavoro</i>	
Cambiamento tecnologico	27,3
Cambiamento organizzativo	20,7
Modalità del cambiamento	26,4
Ruolo del sindacato	9,1
Aree interessate	5,8
Contenuti del cambiamento	36,4
<i>Salario</i>	
Voci a cadenza fissa	7,4
Voci a carattere incentivante	24,8
Indennità	5,0
Indennità sostitutive	5,8
Straordinario	9,9
<i>Occupazione e mercato del lavoro</i>	
Garanzie occupazionali	9,1
Cig	5,0
Riduzione organici	1,7
Altre voci	7,4
<i>Formazione professionale e diritto allo studio</i>	
Finalità	9,1
Destinatari	11,6
Modalità	3,3

Tavola 7. Presenza di contrattazione aziendale in base ad altre variabili presenti nel questionario

Unità locali con contratto aziendale media= 15,3		
<i>Localizzazione geografica</i>		
Nord-ovest		14,6
Nord-est		14,6
Centro		21,7
Sud		10,8
Chi quadrato		0,08
<i>Settore*</i>		
chimico		18,9
meccanico		23,0
tessile		16,8
grafico		7,1
alimentaristi		15,5
edili-legno		10,8
commercio		15,4
trasporti		8,6
Chi quadrato		0,02
Industria		16,4
Commercio		15,4
Trasporti		8,6
Chi quadrato		0,12
<i>Dimensione per numero di occupati*</i>		
meno di 100		8,9
100-499		16,2
oltre 500		26,8
Chi quadrato		0,00
<i>Tasso di sindacalizzazione*</i>		
meno di 30%		8,7
tra 30% e 70%		19,3
oltre 70%		18,4
Chi quadrato		0,00
<i>Maggioranza di capitale</i>		
privato		14,8
pubblico		23,6
Chi quadrato		0,08
<i>Proprietà</i>		
Italiana		14,7
Estera		21,5
Mista		10,0
Chi quadrato		0,22
<i>Situazione economica *</i>		
Normale o buona		12,2
Crisi temporanea		18,7
Crisi grave		24,6
Chi quadrato		0,00
<i>Nel corso degli ultimi 12 mesi in azienda erano in atto processi di ristrutturazione organizzativa/tecnologica/finanziaria?*</i>		
Sì		18,5
No		11,3
Chi quadrato		0,00
<i>L'azienda ha fatto ricorso a</i>		
Cig	24,0	0,00
Licenziamenti	20,9	0,11
Mobilità esterna*	31,1	0,00
Blocco turn-over*	26,0	0,00
Prepensionamenti	18,8	0,35

* Significatività statistica con chi quadrato inferiore a ,05.

relativi a settori con caratteristiche profondamente diverse.

Relativamente al settore industriale è possibile valutare l'evoluzione della propensione contrattuale nell'ultimo triennio anche per alcune variabili essenziali (tavola 10). Per poter fare questa analisi sono state tolte dal 1993 i dati relativi al commercio e ai trasporti. Rispetto alla diminuzione nelle aree del nord e del sud nel centro si è avuta una crescita. Considerando invece la dimensione, la caduta è stata molto più marcata nelle aziende con oltre 500 dipendenti dove si è passati dal 37% del 1991 al 43% nel 1992 al 25% dell'ultima rilevazione. Nella classe dimensionale più piccola invece i valori sono sempre stati

Tavola 8. Determinanti della contrattazione aziendale

Modello di regressione logistica. Variabile dipendente presenza/assenza di contratto aziendale
Metodo Stepwise*

Variabili indipendenti	B	Significatività
<i>Dimensione/numero occupati</i>		
Meno di 100 (gruppo di riferimento)		
100-499	0,62	0,03
oltre 500	1,3	0
<i>Tasso di sindacalizzazione</i>		
Meno di 30 (gruppo di riferimento)		
30-70	0,57	0,06
Oltre 70	0,88	0,09
<i>Utilizzazione impianti</i>		
Nella norma (gruppo di riferimento)		
Al di sotto della norma	0,87	0,14
Molto al di sotto della norma	0,54	0
Costante	-3,06	0

* Nella regressione normale il coefficiente B indica il cambiamento nella variabile dipendente causato dalla variazione di una unità nella variabile indipendente. Nella regressione logistica B è espresso in termini di *log odds*. Ad esempio se un'azienda ha occupati tra 100-499 dipendenti il *log* (probabilità contratto aziendale/probabilità assenza contratto aziendale) aumenta di .62. La probabilità di contratto aziendale si ottiene sviluppando $1/(1 + e^{-x})$. Z in questo caso è pari a: $-3,06 + 0,62$ (azienda 100-499) + $1,3$ (azienda oltre 500) + $0,57$ (tasso sindacalizzazione 30-70) + $0,88$ (tasso di sindacalizzazione oltre 70) + $0,87$ (utilizzazione impianti al di sotto della norma) + $0,54$ (utilizzazione impianti molto al di sotto della norma). In base a questo modello una unità locale con un tasso di sindacalizzazione tra il 30-70% ha probabilità di contrattazione aziendale pari al 17%. A parità di altre condizioni un tasso di iscrizione al sindacato al di sotto del 30% fa diminuire la probabilità di contrattazione al 10 %.

Tavola 9. Andamento della propensione contrattuale negli anni 1991-92-93 per settore

Settori produttivi	1991	1992	1993
chimico	22,5	26,9	16,6
meccanico	19,1	26,5	17,0
tessile	15,8	20,5	12,7
grafico	34,2	28,9	10,6
alimentaristi	15,4	23,1	10,6
edili-legno	6,9	14,7	9,3
commercio	3,5	10,5	9,8
trasporti	16,0	22,0	13,2

più bassi ed il dato del 1993 anche se inferiore a quello dell'anno precedente risulta superiore a quello del 1991.

Un altro elemento interessante è quello che vede la diminuzione concentrarsi soprattutto nelle aziende dove la situazione economica è normale o buona. In queste aziende la propensione contrattuale è diminuita dal 23 al 12%. Dove ci sono crisi temporanee o gravi il ricorso alla contrattazione è rimasto elevato nel corso degli anni e non ha subito variazioni di rilievo. È quindi possibile ritenere che l'abbassamento della propensione contrattuale nelle aziende non in crisi sia stato influenzato dalla cattiva congiuntura economica. Si ricorda che l'indice della produzione industriale era diminuito del 2,4% nel 1993, e la cassa integrazione aveva avuto un incremento rispetto all'anno precedente del 19%.

Un altro elemento che può spiegare il basso livello di contrattazione decentrata è l'andamento della contrattazione di settore che in genere precede le tornate più intense di contrattazione aziendale. Nel 1993 si avvicinava la scadenza dei principali accordi settoriali che furono poi rinnovati nel corso dell'anno successivo. È probabile ritenere che la contrattazione aziendale legata al ciclo del precedente contratto settoriale era già in parte esaurita, e questo con il sommarsi della crisi economica ha depresso ulteriormente l'attività contrattuale nell'anno in considerazione. Nel corso dell'anno era anche dominante la trattativa centralizzata che si concluse con l'accordo del luglio 1993. Nel protocollo furono anche definiti i livelli contrattuali ed il loro ruolo. Anche questo elemento può avere agito da freno sullo svilupparsi dell'iniziativa decentrata.

Rispetto alle tematiche della contrattazione la di-

minuzione è molto forte nell'area diritti (da oltre il 60% al 13%) e nei temi occupazione-mercato del lavoro (dal 48% al 14%). Significativo invece l'aumento della voce salario da circa il 50% al 63% a dimostrazione della maggiore incidenza del livello aziendale sulla retribuzione. Rimangono stabili le voci ambiente, previdenza e servizi. Preoccupante è invece la diminuzione del tema formazione che, nonostante gli accordi di livello confederale siglati nel corso degli ultimi anni, non riesce ad entrare a pieno titolo nel campo della contrattazione aziendale. Anche la diminuzione sul versante dell'orario, dell'organizzazione del lavoro e dell'inquadramento deve preoccupare poiché si tratta di voci che sono centrali in presenza di grandi cambiamenti. Ricordiamo che più della metà dei casi aziendali hanno segnalato processi di ristrutturazione.

In sintesi si può affermare che nel 1993 si è avu-

Tavola 10. Andamento negli anni 1991-92-93 del settore industria

	1991	1992	1993
<i>Localizzazione</i>			
Nord-ovest	18,5	25,6	14,5
Nord-est	17,8	24,0	14,7
Centro	19,7	18,9	26,4
Sud	20,6	24,5	12,9
<i>Dimensione per numero occupati</i>			
meno di 100	7,1	14,1	10,2
100-499	23,5	26,8	18,9
oltre 500	37,7	43,0	25,0
<i>Situazione economica</i>			
Normale o buona	18,6	23,3	12,5
Crisi temporanea	16,3	23,2	21,1
Crisi grave	30,2	30,2	27,7
<i>Andamento del fatturato</i>			
Aumento	20,8	17,5	16,5
stabile	19	10,3	12,0
diminuzione	15,5	7,8	18,7
<i>Temî della contrattazione</i>			
Diritti	59,7	67,2	13
Previdenza, assist., servizi	20,0	20,9	17
Orario	53,6	54,2	40
Inquadramento	22,9	17,5	7
Organizzazione del lavoro	30,0	31,1	23
Salario	50,7	48,6	63
Occ. mercato del lavoro	38,6	48,0	14
Formazione professionale e diritto allo studio	17,9	14,7	5
Ambiente	15,0	17,5	18

to una riduzione del peso della contrattazione aziendale. La congiuntura economica e il rapporto tra i vari livelli contrattuali possono in parte spiegare questo risultato.

Questo andamento non sembra in sintonia con la tendenza alla decentralizzazione delle relazioni industriali che viene segnalata da più parti (spesso citando a sostegno anche il caso italiano).² La contrattazione decentrata non è infatti aumentata di peso né sembra essere diminuito il ruolo degli accordi centralizzati.

Claudio Pellegrini

Note

¹ Cfr. il saggio di A. De Sanctis, *Contrattazione aziendale nel Rapporto Cesos 1992-93*.

² Cfr. H.C. Katz, (1993) *The decentralization of collective bargaining: A literature review and comparative analysis*. «Industrial and Labor Relations Review», vol. 47 (1), pp. 3-22. R.M. Locke, (1992) *The decline of the national union in Italy: Lessons for comparative industrial relations theory*, in «Industrial and Labor Relations Review», vol. 45 (2), pp. 229-249.

Gli attori

Sommario

Le istituzioni: governo, parlamento e regioni, p. 191. Le organizzazioni imprenditoriali, p. 199. I sindacati confederali, p. 207. I sindacati non confederali, p. 223.

Le istituzioni: governo, parlamento e regioni

1. Premessa 2. I provvedimenti per l'assistenza sanitaria, la previdenza sociale ed il pubblico impiego 3. Interventi per l'occupazione 4. Concertazione tra governo, imprenditori e sindacati 5. Regioni: la formazione professionale

1. Per meglio inquadrare il periodo successivo è bene ricordare che agli inizi del secondo semestre del 1992 permane precaria – anzi, via via si aggrava – la situazione economico-finanziaria: è d'obbligo, quindi, affrontare, con decisione, un profondo risanamento della finanza pubblica che purtroppo tocca, con sacrifici di rilievo, interessi individuali e collettivi.

E non è che la situazione, nei suoi aspetti principali, muti con il trascorrere del tempo. Senza entrare nei dettagli, tale risanamento, che resta un obiettivo prioritario, è perseguito solo parzialmente nel senso che se si riesce a mantenere entro limiti tutto sommato accettabili il disavanzo primario, non sortisce gli effetti auspicabili il ridimensionamento del debito pubblico: constatazione, questa, che vale per il 1993 e per il 1994 anche dopo la formazione del nuovo esecutivo (aprile), a seguito delle elezioni politiche del marzo 1994.

Occorre anche premettere che con il decreto legge 11 luglio 1992, n. 333, convertito in legge 8 agosto 1992, n. 359, oltre a prevedere nuove imposizioni ed aumenti dei prelievi fiscali e parafiscali, si stabilisce la trasformazione in società per azioni dei più importanti enti pubblici economici, ai fini della privatizzazione delle aziende a capitale pubblico.

Segue altro provvedimento d'urgenza, il decreto legge 19 settembre 1992, n. 384, convertito in legge 14 novembre 1992, n. 284, che limita direttamente la spesa pubblica per i settori che

maggiormente contribuiscono a farla lievitare e cioè la sanità, la previdenza e il pubblico impiego con alcune prime norme di riforma.

Si prosegue su questa via con l'approvazione, pressoché contestuale ai detti provvedimenti, della legge 23 ottobre 1992, n. 421, con la quale si adottano immediate modifiche e nel contempo si delega il governo ad emanare norme per razionalizzare e riformare quelle in vigore per le materie suindicate, individuando prioritariamente la necessità di ridimensionare le risorse ad esse destinate; si definiscono, altresì, i limiti entro i quali gli enti territoriali possono esercitare la loro autonoma capacità impositiva per provvedere al proprio fabbisogno finanziario.

Non è inopportuno – per le ulteriori modifiche che saranno apportate – tener presente che, in particolare per la previdenza sociale, la suddetta legge fissa come obiettivi essenziali quelli di stabilizzare al livello attuale il rapporto tra spesa previdenziale e Pil (prodotto interno lordo), di omogeneizzare la normativa per i trattamenti pensionistici dei dipendenti privati e pubblici e di garantire i diritti acquisiti e prevede notevoli modifiche all'ordinamento vigente, tra le quali si citano: *a.* l'elevazione graduale dell'età pensionabile a 65 anni per gli uomini e a 60 per le donne, a decorrere dal 1° gennaio 1994, fermi i limiti di età più elevati per alcune categorie e quelli inferiori per altre; *b.* la subordinazione del diritto alla pensione di vecchiaia alla cessazione del rapporto di lavoro; *c.* l'elevazione graduale da 15 a 20 anni del requisito minimo per il diritto a tale pensione; *d.* l'aumento graduale da 5 a 10 anni del periodo di riferimento per la determinazione della retribuzione annua pensionabile; *e.* una disciplina della perequazione automatica delle pensioni che ne salvaguardi il potere d'acquisto; *f.* limiti alla facoltà di riscatto; *g.* l'armonizzazione e l'estensione delle norme sul cumulo delle pensioni con i redditi da lavoro autonomo e subordinato a tutti i dipendenti pubblici e privati; *h.* l'elevazione, dal 1° gennaio 1994, di un anno, del requisito contributivo per le pensioni di anzianità di tutti i regimi (ad eccezione di coloro che, a tale data, hanno compiuto 57 anni se uomini e 52 se donne), con progressiva estensione del regime generale obbligatorio a tutti i lavoratori pubblici e privati; *i.* la revisione, con criteri di gradualità ed equità, delle aliquote di rendimento anche delle forme di previdenza sostitutive ed esclusive; *l.* la garanzia dell'autonomia e

della pluralità delle gestioni pensionistiche, con uniforme applicazione dei nuovi principi; *m.* la ristrutturazione e l'armonizzazione del finanziamento delle gestioni previdenziali, prevedendo aliquote contributive tali da assicurarne l'equilibrio.

2. Per l'attuazione dei criteri della legge 421/92 si emana il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, per il riordino della normativa circa la programmazione sanitaria nazionale, gli aspetti organizzativi del servizio sanitario ed i rapporti Stato-Regioni-Unità sanitarie locali (detto provvedimento è stato modificato, e non poco, dal decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517).

Dopo il decreto legge 18 gennaio 1993, n. 9, convertito in legge 18 marzo 1993, n. 67, «Disposizioni urgenti in materia sanitaria e socio-assistenziale», assume un'importanza basilare – perché completa ed in parte abroga le precedenti norme – la legge 24 dicembre 1993, n. 537 (di «accompagnamento» della legge finanziaria 24 dicembre 1993, n. 538) il cui articolo 8, con decorrenza 1° gennaio 1994, contiene la spesa sia per il personale delle Usl sia per le prestazioni farmaceutiche, riclassificando, abolito il prontuario del servizio sanitario nazionale, le specialità medicinali ed i preparati galenici, in farmaci essenziali e quelli per malattie croniche (a totale carico del servizio), in farmaci di rilevante interesse terapeutico (con partecipazione alla spesa da parte dell'assistito per il 50%) e negli altri non compresi nelle dette classi a totale carico dello assistito; alla riclassificazione provvede la commissione unica per il farmaco (vedi articolo 7 del decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 266). Per le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio e di quelle di fisiokinesiterapia o termali, tutti i cittadini sono soggetti al pagamento delle relative prestazioni fino all'importo massimo di lire 100 mila. Si stabilisce, altresì, l'esenzione dalla partecipazione alla spesa, oltre che dei cittadini soggetti a particolari forme morbose, ovvero comprese in determinate categorie, anche di quelli di età inferiore a 10 anni o superiore a 60.

Eppoi, con l'articolo 1, comma 3, della legge 23 dicembre 1994, n. 724, «Misure di razionalizzazione della finanza pubblica», si prevede che a decorrere dal 1° gennaio 1995, sono esentati i cittadini di età inferiore a sei anni e superiore a 65, purché appartenenti ad un nucleo familiare con

un reddito complessivo, riferito all'anno precedente, non superiore a 70 milioni di lire, nonché, sempre in relazione al reddito, i titolari ultrassessantenni di pensioni al minimo ed i disoccupati; anche per l'esenzione da ticket, delle prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio (ridotto da lire 100 mila a lire 70 mila) si fissano nuove condizioni per limitare la spesa a carico della finanza pubblica; allo stesso fine, le Regioni devono, inoltre, provvedere alla disattivazione o alla riconversione degli ospedali che non raggiungeranno, al 30 giugno 1994, la dotazione minima di 120 posti letto.

Per la previdenza sociale, del decreto legislativo 503/92 vale ricordare, in particolare: l'incremento della percentuale annua di commisurazione della pensione per ogni anno di anzianità contributiva oltre i nuovi limiti per il pensionamento di vecchiaia e fino a 65 anni di età; la cadenza annuale della perequazione automatica delle pensioni.

A questo provvedimento, sempre in attuazione della delega di cui alla legge 421/92, seguono i decreti legislativi: 21 aprile 1993, n. 124, per la regolamentazione della previdenza complementare modificato dal decreto legislativo 30 dicembre 1993, n. 585; 11 agosto 1993, n. 373, per il calcolo delle pensioni per i nuovi assunti; 11 agosto 1993, n. 374, recante benefici per le attività usuranti e 11 agosto 1993, n. 375, per la razionalizzazione dei sistemi di accertamento dei lavoratori agricoli e dei relativi contributi.

In questo contesto, si alternano provvedimenti d'urgenza per attenuare impatti negativi della normativa generale previdenziale pure *lato sensu* (sono la cassa integrazione straordinaria ed il regime delle pensioni di anzianità e dei così detti pre-pensionamenti più direttamente interessati a modifiche limitate nel tempo in relazione a situazioni critiche di imprese o settori). Ed in questi termini ci si comporta per tutto il 1994, nell'ottica di porre dei limiti alla spesa previdenziale, costituendo i nodi più importanti, ma non i soli, da sciogliere, l'età per il pensionamento di vecchiaia, e la pensione di anzianità (per questa si reiterano decreti legge, senza che si trovi una qualche soluzione sino all'emanazione della legge 724/94).

Tentando di procedere con ordine nel prospettare le linee generali delle nuove norme che sinora regolano la materia previdenziale, si cita, in primo luogo, l'articolo 1 della legge 537/93 che delega il governo ad emanare disposizioni per rior-

dinare o sopprimere enti pubblici di previdenza o assistenza, con l'eliminazione delle duplicazioni organizzative e previdenziali prodotte dalla complessiva riduzione degli enti e la fusione di quelli che esercitano funzioni previdenziali o in materia infortunistica (incorporazione nell'Inail), relativamente a categorie di personale coincidenti oppure omogenee (si escludono gli enti che non usufruiscono di finanziamenti pubblici, per i quali si prevede una loro privatizzazione nelle forme dell'associazione o della fondazione). Non poche sono le norme attuative e tra esse è d'interesse precipuo il decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479, istitutivo tra l'altro, dell'Istituto nazionale di previdenza dei dipendenti pubblici (Inpdadp). Si prevede, altresì, il risanamento degli enti che presentano disavanzi finanziari, in specie con l'alienazione del patrimonio immobiliare, con economie di gestione ed un rapporto equilibrato tra contributi e prestazioni. Ancora: tra i criteri della delega rilevano quelli attinenti alla distinzione tra organi di indirizzo generale e di gestione, all'eliminazione delle duplicazioni di trattamenti pensionistici (esclusi quelli di reversibilità e salvi i diritti acquisiti), all'istituzione di organizzazioni di previdenza per le categorie che ne sono prive.

Inutile ripercorrere il cammino dei numerosi provvedimenti, spesso d'urgenza, ma non convertiti, emanati in questo settore. L'attenzione deve soffermarsi sulla legge 724/94 che introduce innovazioni importanti.

Quanto all'età per il pensionamento di vecchiaia è approvata una tabella modificativa di quella allegata al decreto legislativo 503/93, per cui si determina per uomini e donne, a regime dal 1° gennaio 2000, l'età per il pensionamento di vecchiaia rispettivamente in 65 e 60 anni (si conferma il criterio della progressività).

Circa il pensionamento di anzianità la nuova disciplina, dopo discussioni, anche aspre, e la reiterazione di decreti legge non convertiti, una soluzione, da definire transitoria, si è trovata nell'ambito dell'accordo governo-sindacati del 1° dicembre 1994 – di cui si dirà in seguito – e che è così riassunta secondo l'articolo 13 della legge 724/94: sospensione, dal 1° gennaio 1995, dei trattamenti pensionistici anticipati fino alla data di entrata in vigore della riforma e, comunque, non oltre il 30 giugno 1995 (con la possibilità di specifiche ipotesi di deroga); ridefinizione, entro 30 giorni da questa data e a partire dal 1° luglio 1995, con decreto del ministro del Lavoro e

qualora entro il 30 giugno 1995 non sia stato adottato il provvedimento di riforma, delle aliquote contributive a carico di datori di lavoro e lavoratori dipendenti, dovute all'Assicurazione generale obbligatoria (Ago) e alle forme esclusive, sostitutive ed esonerative della stessa; facoltà di conseguire trattamenti pensionistici di anzianità per i dipendenti privati e pubblici, nonché per i lavoratori autonomi che abbiano presentato entro il 28 settembre 1994 la domanda relativa con diverse decorrenze a seconda dell'anzianità, contributiva o di servizio, maturata alla stessa data; conseguimento dei trattamenti anticipati a decorrere dal 1° gennaio 1995 per i lavoratori in possesso del requisito di 35 anni di contribuzione al 31 dicembre 1993. Con la medesima legge sono stati poi abrogati i decreti legge 28 settembre 1994, n. 553, e 26 novembre 1994, n. 654, che avevano bloccato l'erogazione delle pensioni in questione.

La perequazione automatica delle pensioni (articolo 14) è differita, con effetto dal 1995, al 1° gennaio successivo di ogni anno.

Per le aliquote annue di rendimento per il calcolo della pensione, è stata confermata (articolo 17) che si estendono, con effetto dal 1° gennaio 1995, ai regimi sostitutivi, esclusivi ed esonerativi dell'Ago l'aliquota del 2%. Tale norma non si applica per le anzianità contributive o di servizio maturate fino al 1° gennaio 1995 nonché ai trattamenti pensionistici erogati dagli enti (Inpgi, Inpdai, Enasarco, Enpaia ed altri) di cui al decreto legislativo 509/94, qualora per gli stessi intervenga la prevista privatizzazione.

È poi differita al 1° ottobre 1995 (il testo licenziato dal Senato prevedeva il 1° luglio 1996) la decorrenza dei miglioramenti pensionistici previsti dalla legge 59/91 (pensioni d'annata). La norma, nella formulazione originaria, determinava un risparmio quantificato in 1.700 miliardi per il 1995: ai conseguenti maggiori oneri derivanti dall'anticipazione del differimento si fa fronte con un decreto del ministro del Lavoro, da adottarsi entro il 30 giugno 1995, che stabilirà aumenti delle aliquote contributive a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti delle gestioni interessate.

Relativamente alle così dette attività usuranti è attribuita al ministro del Lavoro la facoltà di ridefinire l'elenco delle stesse «al fine di ridurre per i lavoratori appartenenti a tali categorie l'età di pensionamento senza aggravio di oneri per la finanza pubblica».

Si è confermata la soppressione dello Scau e il trasferimento delle funzioni all'Inps ed all'Inail al 1° luglio 1995. Per il pubblico impiego, il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 (modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470), ha come scopo una sua riorganizzazione ed un miglioramento dell'efficienza e della produttività degli apparati amministrativi; tra l'altro, avvia la contrattualizzazione del rapporto dei pubblici dipendenti, tramite l'integrazione graduale della sua disciplina con quella del lavoro privato e detta principi perché sia chiara la distinzione tra i due rapporti e per una netta separazione tra gli indirizzi politico-amministrativi demandati agli organi di direzione politica e le funzioni e la responsabilità dei preposti alla gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa. In breve, si deve perseguire l'omogeneizzazione delle due tipologie, sancita dal protocollo del 31 luglio 1992.

Inoltre la legge 537/93 stabilisce, all'articolo 1, i criteri di delega soprattutto per riordinare, sopprimere e fondere i ministeri, nonché le amministrazioni ad ordinamento autonomo, per istituire organismi indipendenti per la regolazione dei servizi di rilevante interesse pubblico e per prevedere la possibilità di attribuire funzioni omogenee a nuove persone giuridiche. In particolare, si stabilisce in principio la istituzione in ogni regione e provincia di un ufficio periferico unificato del ministero del Lavoro.

3. Orbene, in un periodo di recessione, quale quello che, al pari di tanti altri paesi industrializzati, sta attraversando il nostro (con alcuni segnali non molto forti di ripresa negli ultimi tempi) la disoccupazione registra un bilancio negativo abbastanza pesante (il Mezzogiorno resta il più penalizzato, quantunque anche il nord non sfugga – sebbene in misura minore – a questo stato di cose) come conseguenza sia dei licenziamenti effettuati (vi è una flessione pure per le medie e le piccole aziende), ai quali deve aggiungersi il frequente e consistente ricorso alla Cigs, cui spesso segue la messa in mobilità, sia dei mancati inserimenti nel mercato del lavoro per la carenza di posti di lavoro disponibili; viene inoltre meno l'assorbimento di manodopera nel terziario che, anzi, subisce un decremento occupazionale (non diversamente è per il lavoro autonomo), mentre per l'agricoltura il trend sembra di segno lievemente opposto.

Le manovre di politica economico-finanziaria finiscono con l'incidere positivamente sul Pil; mentre i consumi interni diminuiscono per una più lenta crescita dei salari che, in una con la contrazione dei prezzi delle materie prime sui mercati internazionali (è determinante la svalutazione della lira) fa sì che diminuisca, al tasso più basso degli ultimi venti anni, quello d'inflazione; e, sempre per grandi linee, ne consegue un miglioramento della bilancia commerciale con una considerevole inversione di tendenza (non altrettanto si può dire per quella dei pagamenti); così come vi è una sensibile e progressiva riduzione del saggio di sconto.

In questo contesto sono emanati, in un primo tempo, interventi per accelerare investimenti produttivi per i settori così detti trainanti e per le grandi infrastrutture e le opere pubbliche, ed a creare le premesse per fronteggiare una crisi occupazionale, che – lo si ribadisce – se non è propria soltanto dell'Italia, si fa sempre più grave e non è, sul momento, esclusivamente congiunturale.

D'altro canto, per dare una risposta parziale, se possibile nel breve termine, si adottano anche provvedimenti d'urgenza, sia per sollecitare una qualche ripresa a breve in alcuni settori specifici, sia per incentivare l'occupazione oppure per modificare, alcuni «ammortizzatori sociali», nell'intento di ovviare a sintomi di preoccupante tensione sociale.

Sul primo versante con il decreto legge 20 maggio 1993, n. 149, convertito in legge 19 luglio 1993, n. 237, si autorizzano specifici finanziamenti mentre sul secondo – che per tanti versi si integra con il primo – finalmente si converte il decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, che riprende molto delle disposizioni di precedenti reiterati, nella legge 19 luglio 1993, n. 236. Questa si basa principalmente: sull'istituzione di un Fondo per l'occupazione per attuare misure straordinarie di politica attiva del lavoro (erogazione di incentivi per ogni unità lavorativa aggiuntiva occupata a tempo pieno) intese a sostenere i livelli occupazionali nelle aree individuate ai sensi degli obiettivi 1 e 2 dei regolamenti Cee n. 2052/88 e n. 328/88 ed in quelle che presentano rilevante squilibrio locale tra domanda ed offerta di lavoro; sulla promozione di nuove imprese giovanili nel settore dei servizi; sull'istituzione di un Fondo per lo sviluppo per consentire nelle suddette aree di intervento e nelle situazioni di crisi territoriali e settoriali di particolare

gravità, nuove iniziative produttive e di riconversione dell'apparato produttivo esistente locale; sull'erogazione ai datori di lavoro di benefici contributivi qualora, non avendo sospensioni dal lavoro in atto o non abbiano proceduto a riduzioni di personale, assumano a tempo pieno e indeterminato o ammettano soci lavoratori che abbiano fruito del trattamento straordinario di integrazione salariale per almeno tre mesi; sull'utilizzo di lavoratori in mobilità per progetti socialmente utili inerenti a quelli approvati dal ministero dei Beni culturali ed ambientali; sulla modifica sostanziale dei contratti di solidarietà cosiddetti difensivi; sulla corresponsione alle imprese che non rientrano nel campo di applicazione di tali contratti e che, per evitare o ridurre eccedenze di personale, stipulano contratti di solidarietà di un contributo, per un periodo massimo di due anni, pari al 50% del differenziale retributivo, da ripartirsi in parti eguali tra impresa e lavoratore; su misure varie per la tutela del reddito (trattamenti ordinari e speciali di disoccupazione, mobilità, cigs, eccetera) e sulla proroga, per il periodo 1994/96, delle norme per il pensionamento anticipato successivamente modificate come già detto; sulla integrazione delle norme sui licenziamenti collettivi e sulla cigs; su interventi di formazione professionale. Verso la fine del 1993 e nel primo semestre del 1994 in specie, si fa di frequente ricorso alla decretazione d'urgenza per adeguare la legislazione sociale vigente alle esigenze generali del mercato del lavoro.

Le norme in essi contenute sono, per la maggior parte, riprese nel decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, che è convertito nella legge 19 luglio 1994, n. 451, la quale, in sintesi, reca disposizioni in materia di: *a.* cassa integrazione guadagni, essenzialmente procedurali, tra cui rileva peraltro, l'elevazione del massimale dell'indennità da corrispondere; *b.* mobilità dei lavoratori; *c.* trattamento di disoccupazione ordinaria, la cui percentuale di commisurazione dell'importo è pari al 27% dal 1° gennaio 1994 al 30 giugno 1994 e al 30% dal 1° luglio 1994 al 31 dicembre 1994; *d.* contratti di solidarietà, anzitutto con l'estensione alle imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione della cigs, anche ove occupino meno di sedici dipendenti, purché ricorrano talune condizioni collegate alla esistenza di fondi bilaterali istituiti dalla contrattazione collettiva; *e.* gestione delle eccedenze occupazionali, dandosi assetti normativi diversi al regime della mobilità;

f. misure sperimentali per incentivare l'occupazione, promuovendo il metodo consensuale di gestione dei problemi del mercato del lavoro; *g.* misure sperimentali di flessibilità della durata del lavoro; *h.* misure promozionali per la ricerca e l'innovazione tecnologica; *i.* riforma delle disposizioni sui lavori socialmente utili per agevolarne l'applicazione; *l.* piani per l'inserimento professionale dei giovani tra i 19 e 32 anni privi di occupazione e fino a 35 anni per i disoccupati di lunga durata; *m.* contratti di formazione e lavoro, prevedendosi tra l'altro, tre diverse tipologie secondo la professionalità da acquisire, modifiche alle agevolazione contributive, all'*iter* autorizzativo dei progetti; *n.* fiscalizzazione degli oneri sociali e di sgravi contributivi.

Pur non potendosi trascurare l'importanza delle innovazioni introdotte con questa legge, sta di fatto che, nel loro insieme, non mutano nella sostanza le linee generali di intervento. Su di un differente piano, invece, si pone l'articolo 2 della legge 8 agosto 1994, n. 489 (di conversione del decreto legge 10 giugno 1994, n. 357), che prevede la corresponsione di un premio di assunzione, sotto forma di un credito d'imposta, pari al 25% dei redditi di lavoro dipendente erogati ai lavoratori, assunti con contratto a tempo indeterminato ad incremento netto sulla base occupazionale, limitatamente ai periodi retributivi in relazione ai quali tale incremento si verifica: trattasi, è vero, di una norma che presenta qualche difficoltà interpretativa, ma è pur sempre una novità da tenere in conto.

Sin qui i provvedimenti di maggior rilievo che, alla fine del 1994, sono stati emanati a sostegno diretto o indiretto dell'occupazione anche in attuazione dell'intesa del 23 luglio 1993: non è stata, d'altro canto, definita legislativamente, per le note contrastanti prese di posizione, una disciplina del lavoro interinale né si sono prese in considerazione alcune proposte contenute nel disegno di legge governativo presentato al Senato il 23 agosto 1994 (atto n. 781).

Infine, per quanto attiene alle condizioni di lavoro, una particolare menzione va data al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, di attuazione della delega di cui all'articolo 34 della legge 22 febbraio 1994, n. 146, recante attuazione della direttiva Cee 89/391, in tema di miglioramento della sicurezza e salute durante il lavoro, e delle sette direttive particolari 89/654 (luoghi di lavoro), 89/655 (attrezzature di lavoro), 89/656 (protezione individuale), 90/269 (movimentazione

manuale carichi), 90/270 (videoterminali), 90/394 (agenti cancerogeni) e 90/679 (agenti biologici).

4. Con il Protocollo del 3/23 luglio 1993, si segue il «metodo», peculiare del nostro paese, delle intese triangolari ed ora più che mai adatto a responsabilizzare congiuntamente l'esecutivo, gli imprenditori ed i sindacati dei lavoratori per perseguire scopi comuni su di un ampio spettro di temi di politica economica e sociale.

In esso si afferma che «la politica dei redditi è uno strumento indispensabile, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito, attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali, per favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese». E le politiche di bilancio dovranno, d'intesa con le parti sociali, tendere ad ottenere un tasso d'inflazione allineato alla media dei paesi comunitari economicamente più virtuosi ed a ridurre il debito per il deficit dello Stato ed alla stabilità valutaria; così da mantenere, unitamente ad una riduzione dell'inflazione, il potere di acquisto delle retribuzioni e dei trattamenti pensionistici e concorrere ad allineare il costo del denaro in Italia con quello del resto dell'Europa. Per gli assetti contrattuali si prevedono un contratto collettivo nazionale di categoria ed un secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, secondo le prassi in atto o le previsioni del contratto nazionale. Questo avrà durata quadriennale per parte normativa e biennale per i minimi retributivi. La dinamica degli effetti economici del contratto nazionale dovrà essere in linea con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune, in sede di concertazione tra governo e parti sociali sulla politica dei redditi. Ulteriore riferimento per i rinnovi biennali dei minimi contrattuali, è la comparazione tra inflazione programmata e quella effettiva del precedente biennio.

La contrattazione di secondo livello concerne materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli proprio del contratto nazionale; e le erogazioni da questa previste (in specie quelle salariali) devono essere strettamente correlate ai parametri di produttività e di redditività dell'impresa. Altri impegni del governo per le politiche del lavoro riguardano: dapprima la presentazio-

ne di un organico disegno di legge per modificare il quadro normativo per la gestione del mercato del lavoro e delle crisi occupazionali; eppoi, per l'occupazione giovanile la revisione delle normative sull'apprendistato e sui contratti di formazione lavoro.

Per il sostegno al sistema produttivo ci si sofferma anzitutto sulla ricerca, sulla innovazione tecnologica e su di una più efficace sperimentazione nei nuovi processi e prodotti, cui destinare maggiori risorse, con la creazione e l'adeguamento di strutture stabili organizzate all'esterno e all'interno delle imprese.

Si evidenzia, per il pieno inserimento del nostro sistema produttivo in quello europeo, l'indispensabilità di affrontare in tutta la sua portata il problema del trattamento fiscale delle attività economiche e finanziarie con riforme che eliminino le numerose distorsioni del sistema attuale e che rendano più equilibrate le condizioni operate dai mercati nel finanziamento delle imprese.

Inoltre, si pone l'accento sul fatto che la tradizionale politica delle aree deboli, incentrata soltanto sull'intervento straordinario del Mezzogiorno, appare superata dai recenti provvedimenti governativi che disegnano una nuova strategia di intervento, orientata su di una politica regionale «ordinaria» più ampia, mirata a sostenere e creare le premesse per lo sviluppo economico di tutte le aree deboli del paese. Quindi si dettano i criteri cui deve ispirarsi questa politica.

Infine, una parte importante del protocollo concerne la politica tariffaria per lo sviluppo di un efficiente sistema di servizi pubblici che, al di là della logica del contenimento delle tariffe, dia certezze alla redditività del capitale investito e non limiti l'incremento degli investimenti (è prevista la costituzione di strutture di coordinamento settoriale per i servizi).

Questi, in estrema sintesi, i profili più importanti da evidenziare per dar conto di quanto stabilito nell'intesa governo-sindacati del 1° dicembre 1994. Premesse alcune considerazioni sulla necessità che la manovra di finanza pubblica per il 1995 mantenga il proprio effetto di correzione del fabbisogno tendenziale di 50 mila miliardi (di qui, dopo l'approvazione della finanziaria, la prevedibile cosiddetta manovra bis) e sulla ricerca di un approfondito confronto generale sulle politiche di intervento a sostegno dell'occupazione, specie nelle aree depresse, sui temi della famiglia, della sanità con particolare riferimento al prezzo dei farmaci, della ricerca, della

formazione professionale e dell'istruzione, si sofferma l'attenzione sui temi dell'occupazione (massima attivazione dei lavori socialmente utili, incentivazione dei contratti di solidarietà, realizzazione dei programmi di sviluppo nelle aree di crisi), tramite segnatamente la piena attuazione dell'accordo del 23 luglio, coniugando le esigenze occupazionali e di riattivazione del mercato del lavoro con quelle dell'utilizzo flessibile delle forze di lavoro; del Mezzogiorno e delle aree depresse, in particolare concludendo entro gennaio 1995 tutte le questioni aperte in ordine agli aiuti statali, pendenti presso l'Unione europea, accelerando al massimo la liquidazione degli interventi conseguenti alla legge 64/68 per ciò che concerne gli aiuti industriali, impostando nuove modalità organizzative e di spesa per le quote non utilizzate nel quadro comunitario 1989-93 e perché siano più efficienti le capacità di spesa per il periodo 1994-99.

Anche in questa sede si torna sul problema dell'istruzione e della formazione professionale, realizzando un coordinamento tra i ministeri interessati e garantendo l'integrazione – in accordo con le Regioni – tra i relativi sistemi. Si fa un puntuale richiamo alla ricerca, perché si completino gli adempimenti degli impegni presi nell'accordo del 23 luglio 1993.

Da ultimo si evidenzia la necessità di rivedere le misure strutturali della riforma previdenziale, le cui linee guida – al di là delle disposizioni contenute nella finanziaria – sono quelle di tendere al sostanziale equilibrio dinamico delle singole gestioni, con aliquote contributive sostenibili e di affermare il principio della solidarietà generale tra le diverse gestioni. Il governo si è impegnato a presentare tale riforma in un disegno di legge da approvarsi entro il 30 giugno 1995 ed a prevedere la restituzione del *fiscal drag* 1995 secondo tempi e modalità da definirsi con le organizzazioni sindacali.

5. Nell'accordo del 23 luglio 1993 quanto all'istruzione ed alla formazione professionale si afferma che obiettivi sui quali insistere sono una modernizzazione e riqualificazione dell'istruzione e dei sistemi formativi per l'arricchimento delle competenze di base e professionali e il miglioramento della competitività del sistema produttivo e della qualità dei servizi. Ciò che comporta interventi (con risorse pubbliche e private) per migliorare e sviluppare i diversi tipi di offerta formativa e per

una evoluzione delle relazioni industriali e delle politiche aziendali per l'inserimento, la riqualificazione e la formazione continua. Occorre, perciò: *a.* un raccordo sistematico tra l'istruzione ed il mondo del lavoro, con la partecipazione delle parti sociali negli organi istituzionali dove sono definiti gli orientamenti, i programmi e le modalità di controllo e valutazione del sistema formativo; *b.* realizzare un coordinamento interistituzionale tra gli organi interessati al processo formativo per garantire una gestione integrata del sistema; *c.* istituire il Consiglio nazionale della formazione professionale; *d.* riformare la legge quadro 845/78, tenuto conto dell'apporto del sistema scolastico; *e.* revisione delle responsabilità istituzionali tra il ministero del Lavoro e le Regioni; *f.* elevare l'obbligo scolastico a 16 anni di età; *g.* portare a termine la riforma della scuola secondaria superiore; *h.* valorizzare l'autonomia degli istituti scolastici e universitari e delle sedi qualificate di formazione professionale; *i.* finalizzare le risorse derivanti dal prelievo dello 0,30% a carico delle imprese alla formazione continua; *l.* prevedere un piano straordinario triennale di riqualificazione ed aggiornamento dei docenti. Per molti aspetti si inserisce in questo ambito l'articolo 9 della legge 236/93, per il quale si richiede alle Regioni e alle Province autonome una maggiore partecipazione alla politica attiva dell'impiego. Per l'analisi delle situazioni occupazionali locali e per indagini mirate ad accertare i fabbisogni di professionalità è loro riconosciuta la facoltà di stipulare convenzioni con organismi paritetici istituiti con accordi tra le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro: il finanziamento è assicurato dal Fondo di cui all'articolo 25 della legge 845/78. Il ministero del Lavoro e gli organi suddetti possono, altresì, concorrere al finanziamento di interventi: di formazione continua, di aggiornamento o riqualificazione per operatori della formazione; di formazione continua a lavoratori in Cigs e di riqualificazione o aggiornamento per dipendenti da aziende che contribuiscono in misura non inferiore al 20% del costo; di formazione per lavoratori in mobilità, di iniziativa congiunta tra imprese o gruppi di imprese e le organizzazioni, anche a livello aziendale, dei lavoratori ovvero dagli organismi paritetici. Per le crisi di settore i contributi possono essere erogati dal ministero del Lavoro d'intesa con le Regioni. Le medesime istituzioni approvano i progetti, su proposta degli organismi di formazione professionale, per i soggetti inoccupati e iscritti nelle

liste di collocamento che abbiano svolto attività socialmente utili. Inoltre, entro il 31 gennaio di ogni anno, il ministro del lavoro, di concerto con quello del Tesoro, propone al Cipe le disponibilità annuali del detto fondo in misura pari a due terzi per gli interventi per i quali è richiesto il contributo del fondo sociale europeo secondo le modalità e i tempi fissati dai Regolamenti comunitari; un «obbligo» di programmazione è stabilito anche per le residue disponibilità.

Si prevede pure che, per agevolare le scelte professionali, le istituzioni scolastiche di qualsiasi grado, i centri di formazione e gli uffici periferici del ministero del Lavoro possano avviare gli utenti del servizio presso i datori di lavoro privati disponibili ad ospitarli (questi rapporti non sono di lavoro e sussiste soltanto l'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile). È, in fondo, una riscrittura (si specificano anche le varie categorie di utenti) delle norme che regolavano gli *stages*.

Si rileva, infine, che si vuole perseguire una maggiore coesione con l'ordinamento comunitario (vedi da ultimo la risoluzione del Consiglio dell'11 giugno 1993 sulla formazione professionale per gli anni Novanta): ciò per ovviare a talune note discrasie.

E che l'istruzione e la formazione professionale abbiano un'importanza fondamentale ai fini occupazionali lo si deduce anche dalla circostanza che ad esse ci si riferisce pure nell'intesa del 1° dicembre 1994, nei termini già indicati.

Antonio d'Harmant François

Fonti

Sul Protocollo del 23 luglio (commenti di Parisi, Bellardi e Attolini), in «Industria e sindacato», 1993, n. 10, *passim*.

Ferrero, *Politiche dell'impiego e crisi occupazionale nella legge n. 236*, in «Lavoro Informazione», 1993, n. 19, pp. 5 e ss.

L'accordo sul costo del lavoro con commenti di Giugni, Giovannini e Mania, in «Lavoro Informazione», 1993, n. 13, pp. 5 e ss.

Intersind (a cura di), *La politica di concertazione tra Governo, imprenditori e sindacati (i protocolli 1991/1993)*.

Aa.Vv., *La riforma del pubblico impiego*, in «Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali», 1993, n. 3/4.

Aa.Vv., *Le nuove regole per il mondo del lavoro*, in «Lavoro Informazione», 1993, supplemento n. 23/29.

Le organizzazioni imprenditoriali

1. Premessa 2. Le relazioni industriali 3. Imprenditori e politici 4. Imprenditori e governo 5. Il ruolo della Confindustria 6. Imprenditori e «mani pulite»

1. È risultato centrale il ruolo degli imprenditori nel corso del biennio preso in considerazione. L'evento più importante della recente storia delle relazioni industriali, l'accordo del 23 luglio del 1993, con il quale sono state dettate le nuove regole della contrattazione e della gestione del mercato del lavoro, nonché della rappresentanza sindacale, li ha infatti visti instancabili protagonisti. Il valore dei risultati acquisiti, la loro rilevanza soprattutto nel futuro meno prossimo testimoniano della validità del loro impegno. Un risultato d'eccezione che è stato possibile raggiungere anche perché gli imprenditori sono riusciti in questi anni a realizzare una concreta e reale autonomia dal mondo dei partiti. Sganciandosi dal gioco della politica gli imprenditori sono riusciti oggettivamente a rafforzarsi e a compiere scelte coerenti anche quando la competizione, con l'avvicinarsi di forme più o meno vicine al bipartitismo, si è fatta più pressante e i tentativi di coinvolgimento più forti.

Un processo nel quale la Confindustria è apparsa ancora una volta come l'unica realtà effettiva. Sono scomparse in questi anni l'Asap, che è stata sciolta, e l'Intersind, inglobata nel sistema Confindustria, mentre le altre organizzazioni, la Confcommercio, la Confartigianato, la Confapi, l'Agens non sono sembrate in grado di assumere un ruolo effettivo.

Definitivamente chiuso, almeno come evento capace di coinvolgere gli imprenditori in quanto categoria, il capitolo della corruzione che aveva tenuto banco soprattutto nel corso del 1992. Gli

imprenditori hanno ribadito il principio della scissione delle responsabilità, negando che ve ne siano di oggettive e affermando l'esistenza solo di quelle soggettive, che in quanto tali non sono in grado di travolgere un'intera categoria, come invece sembrava fosse possibile.

2. Il momento centrale dell'attività contrattuale degli imprenditori nel corso del biennio preso in considerazione è senza alcun dubbio la gestazione, la firma e poi i continui tentativi di realizzazione dell'accordo triangolare del 23 luglio del 1993. Atto conclusivo, questo, del lungo sforzo delle parti sociali, durato tra una fase e l'altra oltre quattro anni, diretto a mettere a punto un sistema di relazioni industriali più moderno, più capace di rispondere alle differenti esigenze del mondo produttivo e del lavoro. C'era già stato in realtà un primo accordo molto importante in questa direzione, quello, anch'esso triangolare, del 31 luglio del 1992 che aveva segnato un passo basilare, mettendo a punto alcune definizioni fondamentali, soprattutto l'affermazione della fedeltà al sistema della politica dei redditi, cioè al dialogo perenne tra governo e parti sociali in uno sforzo ininterrotto di responsabilizzazione a determinati obiettivi scelti assieme e non più imposti da una parte alle altre.

Ma questo accordo è in realtà solo la prima tappa di un percorso più lungo e più complesso, che i protagonisti, si nota fin dai primi mesi del 1993, trovano però difficile da percorrere. Il sindacato soprattutto, che fin dal primo momento ha accettato il nuovo corso solo a maggioranza, con l'opposizione aperta di molta parte della Cgil, convinta ad accettare quell'accordo solo dalla ferma azione di Bruno Trentin e, in particolare, dalle sue dimissioni da segretario generale. Ma passare alla seconda fase appare impresa non di poco conto. In più, a inizio anno altre complicazioni di carattere sociale sono venute dall'approvazione da parte del governo di un decreto emanato con l'intenzione di aiutare l'occupazione o quanto meno frenare la disoccupazione dilagante. Questo decreto ha infatti inserito nella legislazione alcune nuove forme contrattuali, il salario d'ingresso, il lavoro interinale, i contratti di inserimento, la chiamata nominativa in agricoltura: innovazioni salutate con molta soddisfazione dagli imprenditori, che rincorrevano questi istituti da tempo, ma che non erano piaciute per nulla ai sindacati,

i quali avevano iniziato una dura contrapposizione contro il governo di Giuliano Amato.

Una situazione di difficoltà che il presidente del Consiglio cerca di superare con l'appoggio aperto degli imprenditori unendo strettamente il negoziato per le nuove relazioni industriali, atto dovuto sulla base dell'accordo dell'anno precedente, a quello per nuove forme di gestione del mercato del lavoro. Una connessione che però non porta lontano. L'offerta di un nuovo ampio patto sociale, che abbracci tutti i problemi ancora aperti, pur accettata anche dalla parte sindacale, non porta lontano. Le trattative procedono stancamente e alla fine abortiscono. Colpevole soprattutto la debolezza del governo che, minato dalle contraddizioni interne sia alla sua stessa compagine che alla maggioranza che formalmente lo sosteneva, non era in grado di imprimere la velocità necessaria al confronto. Ma pesa anche la fragilità della propensione del sindacato verso un accordo del genere. Diverse intese sono raggiunte, per la politica dei redditi, la contrattazione nel pubblico impiego, la gestione del mercato del lavoro, gli aiuti alla produzione: tutti accordi parziali però, accettati dalle parti sociali solo in quanto tasselli di un accordo generale, di un'intesa globale su tutti gli argomenti in discussione. Intese parziali che, come afferma il vicepresidente della Confindustria, Carlo Callieri, vengono messe nell'archivio vivo delle organizzazioni per essere riprese al momento opportuno. E così alla metà di aprile il governo Amato getta la spugna e dichiara chiuso il tentativo di accordo mettendo a punto un documento da trasmettere al successivo esecutivo, perché, più forte e coeso, riesca a portarlo a fondo. Un documento utile, si verificherà successivamente, ma in realtà a quel momento restano aperti ancora tutti i problemi fondamentali di questa grande intesa, soprattutto quelli sulla struttura della contrattazione, sul destino della scala mobile, sui nuovi consigli di fabbrica. Temi rilevanti perché riguardano non solo le materie oggetto della contrattazione, ma gli stessi soggetti chiamati a svolgerla.

Problemi sui quali comunque un accordo fin dalle prime battute non appare impossibile. E il nuovo governo, sotto la guida forte del presidente del Consiglio, Carlo Azeglio Ciampi, e del ministro del Lavoro, Gino Giugni, riesce nel compito dopo una trattativa durata poco più di un mese. Il 3 luglio è siglato l'accordo, firmato poi ufficialmente il 23 luglio dopo che si sono

pronunciate positivamente le grandi assemblee di lavoratori. Non mancano naturalmente i momenti difficili, soprattutto quando si discute il problema della contrattazione integrativa in azienda e in particolare la possibilità di indicare una dimensione di grandezza dell'impresa sotto la quale non esista alcun obbligo di svolgere tale contrattazione. Gli imprenditori sembrano molto drastici, non vogliono aggravare le condizioni delle imprese minori, molte delle quali non svolgono alcuna contrattazione e sarebbero penalizzate pesantemente dall'obbligatorietà della contrattazione integrativa. Un'azione svolta con molta determinazione dalla Confindustria, appoggiata anche da Intersind e Asap, le due organizzazioni delle aziende a partecipazione statale, nonostante la totalità delle imprese aderenti ad esse siano tutte di grandi o medie dimensioni, quindi non interessate a questo problema che però rischia di portare al fallimento l'intero negoziato. Un problema superato solo dalla personale, ma determinante interpretazione del possibile testo di accordo da parte del ministro del Lavoro, Gino Giugni, secondo il quale nessun obbligo di contrattazione integrativa viene stabilito, nel senso che si stabiliscono le regole della contrattazione d'azienda, restando però inteso che questa viene svolta non obbligatoriamente da tutte le imprese, ma solo da quelle che si trovano nelle condizioni di poterle e volerle svolgere. Nessun obbligo, quindi, ma solo parametri di comportamento, e l'accordo passa.

L'intesa su questo punto sblocca infatti il negoziato e soprattutto sventa il pericolo, corso seriamente, di non avere alcuna intesa. Lo stesso Gianni Agnelli, punto perenne di riferimento di tutta l'imprenditoria, aveva affermato, nelle ultime battute della trattativa, che in fin dei conti poteva non essere un dramma un «non accordo», perché comunque le parti potevano sempre affidarsi alla volontà del governo che, aveva sottolineato il presidente della Fiat, aveva tutti gli strumenti necessari per operare al meglio. Questa soluzione invece avrebbe segnato la rinuncia esplicita da parte delle parti sociali al loro ruolo politico, e i contraccolpi sarebbero stati forti per tutti, per il governo che aveva puntato all'accordo, ma anche per le parti sociali che sarebbero uscite da questo braccio di ferro pesantemente ridimensionate. Di qui la volontà dello sforzo finale che aveva portato all'intesa.

L'accordo è ampio, spazia su tutti i problemi più importanti del mondo della produzione e del la-

voro. Sulla concertazione prevede che si definiscano assieme tra governo e parti sociali in due sessioni di bilancio a maggio-giugno e settembre gli assi della politica economica; per i contratti del pubblico impiego che vengano rinnovati secondo i tassi di inflazione programmata; per il mercato del lavoro l'introduzione del lavoro interinale, del part time agevolato, della riforma dell'apprendistato; per la previdenza il lancio dei fondi integrativi e l'alleggerimento degli oneri previdenziali sul salario aziendale; per il fisco la detassazione degli utili reinvestiti.

Il modello di contrattazione che ne esce è molto chiaro, semplice, quindi facilmente applicabile. L'esperienza della successiva stagione di rinnovi contrattuali nazionali mostra la bontà di questo nuovo schema. La Confindustria in realtà fin dalle prime battute centralizza la guida delle trattative per non avere poi sorprese al momento degli accordi. Alcune piattaforme rivendicative appaiono infatti ai dirigenti della confederazione degli industriali fuori misura, considerando che gli aumenti non dovrebbero andare oltre i livelli fissati al livello centrale dalle parti sociali e dal governo con la definizione dei tassi di inflazione programmati: di qui la costituzione di un organismo centrale di controllo che prenda tutte le decisioni di fondo, soprattutto approvi o disapprovi le soluzioni via via trovate. Ma in realtà tutto fila via liscio, le trattative si concludono tutte positivamente, spesso senza nemmeno bisogno di ricorrere a scioperi della categoria o alla mediazione degli organi ministeriali.

E il nuovo segno delle relazioni industriali si conferma poi ancora in altre occasioni: alla fine del 1993 con un accordo sulla costituzione delle Rsu, i nuovi consigli di fabbrica, accordo in base al quale poi si costituiscono in tutti i posti di lavoro le nuove rappresentanze sindacali unitarie; e alla fine del 1994 con un altro accordo sulla formazione professionale.

In realtà, non tutte le indicazioni del protocollo d'intesa firmato dalle parti sono poi effettivamente applicate. Nel corso dei mesi, soprattutto durante il 1994, gli sforzi di imprenditori e di sindacalisti sono tutti orientati in questa direzione, spesso però con risultati non sempre molto convincenti: difetta in particolare da parte di governo e Parlamento, durante tutto il 1994, una effettiva e conseguente fedeltà ai principi stabiliti a metà del 1993. Sia per il fisco che per la gestione del mercato del lavoro, che per gli aiuti alle imprese e in generale la politica industriale,

le istituzioni sono per lo più carenti, al punto da lasciare interi capitoli di quell'accordo inapplicati. Il che oggettivamente rende poi difficile anche il comportamento delle parti sociali, del sindacato, ma anche delle organizzazioni imprenditoriali che hanno visto in questa carenza di realizzazione dei principi dell'accordo una loro penalizzazione. Una frustrazione pericolosa, perché capace di alimentare un atteggiamento di rivalsa, specialmente da parte delle componenti, anche in questo caso sia imprenditoriali che sindacali, più riottose: le stesse che avevano accettato non proprio di buon grado l'accordo o l'avevano criticato e che, di fronte a inadempienze del governo o a comportamenti non allineati del Parlamento rispetto ai principi dell'intesa, pensano sia giusto che anche le parti sociali riprendano la loro libertà rincorrendo esclusivamente i loro interessi specifici.

3. Anni questi di soddisfazione per la Confindustria sul fronte delle relazioni industriali, ma non altrettanto su quello politico. Le grandi trasformazioni che si sono succedute costringono a complessi equilibri l'organizzazione degli industriali e la spingono a elaborare una teoria politica che, partendo dall'affermazione della società aperta predicata da Ralf Dahrendorf, le consenta di mantenere integra la sua autonomia, quindi la sua forza. Nemmeno gli anni immediatamente precedenti del resto erano stati facili per la Confindustria, che aveva portato avanti una dura battaglia contro la partitocrazia, appoggiandosi in questa sua battaglia alle forze e ai movimenti che in un modo o nell'altro cercavano di opporsi a tali degenerazioni. La battaglia contro i partiti tradizionali più corrotti, allora ancora molto forti, capaci di determinare fortune o sconfitte delle forze economiche, era stata condotta senza esitazioni dai diversi presidenti di Confindustria. Da Luigi Lucchini prima, poi da Sergio Pininfarina e Luigi Abete.

Una battaglia però tutto compreso facile, perché era abbastanza chiaro chi era buono e chi cattivo, contro chi si doveva lottare e perché. Le difficoltà venivano dall'urto che l'attacco di Confindustria provocava, dalle reazioni a volte scomposte, sempre pericolose delle forze che venivano colpite. Ma il quadro generale era nitido. Tra il 1993 e il 1994, invece, tutto si complica, si deforma, le novità, istituzionali e politiche, sono tante che non ci si raccapezza più. All'inizio del 1993

gli imprenditori, ma non solo loro in verità, tutti gli italiani, si trovano a fare i conti con un governo che non è più politico, come afferma lo stesso Giovanni Agnelli, ma è un semplice governo di servizio. Non ha una maggioranza precisa, è là per fare alcune cose e farle bene, avviare soprattutto il paese a un rinnovamento complesso che consenta di uscire dalla fase più difficile.

Tangentopoli imperversa, ma le novità vere, i risvolti politici devono ancora in gran parte venire. A inizio d'anno i partiti sono abbastanza forti, in grado di condizionare, sia pure a fatica, gli equilibri politici. Giuliano Amato, presidente del Consiglio, ha tutto l'appoggio degli imprenditori, che cercano di opporsi come possono a una crisi governativa. Fin dalle prime settimane dell'anno appare chiaro che l'esecutivo ha le ore contate, ma gli sforzi degli imprenditori sono tutti per tenerlo in vita, preoccupati soprattutto di cosa possa accadere. Tante le dichiarazioni degli imprenditori, tra le altre anche quella del presidente della Fininvest, Silvio Berlusconi, che afferma a metà gennaio come quello di Giuliano Amato gli sembri l'unico governo possibile. «Sta facendo bene, afferma, non vedo quali alternative si possano intravedere e per fare cosa».

Ma il cambio della guardia arriva lo stesso. Gli imprenditori ne prendono atto, soddisfatti tutto compreso che la scelta sia caduta sul Governatore della Banca d'Italia, che solo per il suo passato garantisce equilibrio di buon governo. La realizzazione dell'accordo per le nuove relazioni industriali in luglio mostra la bontà della scelta compiuta, soprattutto la maggior forza del nuovo esecutivo. Ma è evidente la mancanza di una stabilità politica che consenta di guardare al futuro con tranquillità. Per questo la Confindustria considera opportuno, e suggerisce alle forze politiche di muoversi in tal senso, di giungere a un rinnovamento degli equilibri generali politici anche grazie a riforme istituzionali che assicurino stabilità. Hanno anche un motivo preciso gli imprenditori per chiedere stabilità: l'economia internazionale mostra segnali precisi di ripresa, ma c'è il rischio reale che questa passi sopra il nostro paese senza interessarlo concretamente, senza che la nostra produzione possa in qualche modo goderne i frutti. Serve una politica conseguente, serve chiarezza ed equilibrio, serve, appunto, stabilità politica per avere sviluppo economico. Di qui il suggerimento di procedere in fretta sulla strada del rinnovamento istituzionale secondo le linee già segnate.

Gli industriali spendono qualche parola anche per avere elezioni anticipate in autunno, ma non si disperano quando non si riesce a cogliere questo risultato. Ci sono del resto in novembre le elezioni amministrative in gran parte d'Italia e la Confindustria è pronta a valutare positivamente il fatto che quel voto assicuri stabilità. Ma è proprio a questo punto che la confederazione degli industriali si scontra con il primo atto di una successione di eventi che la metterà in grande difficoltà. Il 24 novembre, subito dopo il primo voto amministrativo, decide di scendere in campo personalmente Silvio Berlusconi, mettendosi a capo di un nuovo partito collocato alla destra dello schieramento politico. Il suo primo atto è infatti quello di dare spazio politico al segretario del Msi, Gianfranco Fini, in quei giorni in lotta con Francesco Rutelli per la carica di sindaco della capitale.

Berlusconi non è un industriale tra i tanti, è a capo di un grande gruppo economico, è membro della Giunta e del Consiglio direttivo della Confindustria, è parte integrante del Gotha dell'imprenditoria italiana. Il suo scendere in campo non può quindi passare inosservato, anche perché lui non fa mistero della sua volontà di appoggiarsi proprio sulle tante aziende industriali del paese. La Confindustria sembra essere oggetto preferenziale dell'azione politica di questo imprenditore. Ma l'organizzazione sembra essere al riparo da queste tentazioni, perché già da qualche mese Luigi Abete ha messo a punto la sua teoria dell'agovernatività e apartiticità della confederazione. Il presidente infatti ha già chiarito come in una società aperta in cui si voti secondo un sistema maggioritario, così come ci si prepara ad avere in Italia, compito primario delle forze economiche espressione della società, come possono essere le organizzazioni degli imprenditori, il sindacato, le associazioni del volontariato e via dicendo, non debba mai essere quello di appoggiare apertamente o surrettiziamente un partito, ma invece restare al di fuori di qualsiasi schieramento, per poter così mantenere integro il loro capitale di giudizio, di critica, di valutazione in assenza di qualsiasi apriorismo.

La Confindustria, ha chiarito Abete, è stata per decenni governativa per vocazione perché in questo modo garantiva gli interessi dei suoi associati. Quello che non faceva l'appartenenza a un determinato schieramento faceva poi l'azione pressante di lobby in parlamento o presso gli uffici governativi. Adesso, ha detto il presidente

degli industriali, tutto ciò non è più possibile, perché nella società aperta gli equilibri non sono assicurati, le primazie non durano come una volta. Al contrario i cambiamenti di campo possono essere continui, come nei paesi con un sistema politico elettorale avanzato. Di qui la necessità per chi rappresenta interessi vivi di non schierarsi, mantenendo fissi i propri principi e verificando solo la congruità delle decisioni che sono prese dal governo in carica e dalle forze politiche rispetto alla soddisfazione di quegli interessi. Una Confindustria dunque che non è più schierata col governo, è agovernativa, né con una coalizione di partiti, è apartitica. Il che non significa che sia apolitica: al contrario, la sua politicità è molto più forte, perché si arroga il diritto di giudicare e di segnalare ai cittadini le deviazioni del governo dalla strada che, a suo avviso, può condurre a un buon governo delle cose economiche: in modo che i cittadini possano giudicare e scegliere poi al momento del voto non solo emotivamente, ma sulla base di precise indicazioni, sulla base di atti e fatti.

Questa Confindustria agovernativa e apartitica non si scompone più di tanto, dunque, nel momento in cui Berlusconi scende in campo. Considera questa la scelta di un cittadino che si trova a essere anche imprenditore, ma che in questa sua decisione non coinvolge tutta la categoria o l'associazione degli imprenditori, ma esclusivamente se stesso. Formalmente non c'è nulla da eccepire, ma forse Berlusconi non resta molto contento di questa dichiarazione di neutralità, che non trova spiragli e che lui interpreta forse come un attacco alla sua discesa in campo aperto. Insomma, la neutralità della Confindustria viene presa più che altro come un atto di ostilità. Fatto è che dopo pochi mesi Berlusconi in persona attacca pesantemente la Confindustria, affermando di frequentare poco quel palazzo romano perché, sostiene, vi si respira «aria rarefatta». Non ci vado volentieri, dice, non c'è l'aria di trincea delle aziende, ho l'impressione, calca la mano che vi si mandino i figli che non si vuole tenere in azienda, perché quelli bravi sono là, a lavorare per l'impresa. «Toni sguaiati», commenta la Confindustria che però incassa il colpo, premonitore di ben altri scontri. La via da seguire resta sempre più quella dell'apartiticità. E così è, nonostante che alla Confindustria in questa difficile campagna elettorale sia molto difficile giudicare le forze politiche e offrire così un'indicazione oggettiva ai cittadini: è impossibile per-

ché nessuna coalizione fornisce un proprio programma che si possa giudicare. C'è solo il programma di qualche partito, ma a volte opposto a quello di altri partiti che militano però nello stesso raggruppamento,

Il risultato delle elezioni del 27 marzo, la vittoria del centrodestra non sembra peraltro scalfire la politica della Confindustria, che all'indomani del voto si rallegra con i vincitori e chiede loro un governo che assicuri comunque stabilità e coesione, elementi che consentano di cogliere i frutti della ripresa economica internazionale vicina. La via, lo dice anche Giovanni Agnelli al convegno economico della Confindustria in marzo a Verona, è quella già segnata da Amato e Ciampi, la via del cambiamento, sempre in salita, sempre difficile.

4. L'occasione per misurare le distanze e scambiarsi anche qualche colpo di fioretto viene in maggio con l'assemblea della Confindustria, quando Berlusconi è già a capo del governo. L'anno prima a sorpresa nella tradizione della confederazione all'assemblea aveva partecipato il presidente del Consiglio in carica, Carlo Azeglio Ciampi, che aveva rivolto un breve invito agli imprenditori a non sentirsi tutti indistintamente presi nel vortice di Tangentopoli. Berlusconi non è da meno e interviene anche lui. I toni sono però tutti differenti, le spigolosità dei primi mesi di governo non sembrano venire meno, si avverte l'irritazione di fondo per il mancato aprioristico sostegno al partito degli imprenditori, alla coalizione che porta avanti in prima linea gli interessi e i bisogni degli imprenditori. Berlusconi tenta comunque i toni soffici e, per correggere le sue affermazioni più dure, da campagna elettorale rovente, come era stata in effetti, afferma che in Confindustria si comincia ora a respirare un'aria nuova. Poi sottolinea l'uguaglianza tra la relazione del presidente Abete e il programma del governo e si chiede se quella non sia stata copiata dai disegni del suo partito, Forza Italia. Abete non gli risparmia colpo e afferma con polemica mal celata come la sua relazione sia stata sì copiata, ma dalle relazioni che negli anni hanno presentato all'assemblea di Confindustria lui stesso e i suoi predecessori. Come a dire che semmai è avvenuto il contrario, che è stato Berlusconi a copiare dalle carte di Confindustria. Ma l'affinità c'è, l'identità di vedute è forte, come testimonia anche il discorso del ministro dell'industria, l'industriale Vito Gnutti,

che assicura attenzione ai bisogni degli imprenditori, specie piccoli e piccolissimi. Identità di vedute che però non sposta la Confindustria dalla sua posizione di apartiticità e agovernatività. Non avviene infatti alcun cedimento dalla linea precedente, nessuno scivolone che tolga forza e capacità di giudizio alla confederazione. Abete nota semmai come si stia togliendo spazio alle prospettive della solidarietà, che invece, sostiene, non deve essere eliminata perché alla base del sistema di relazioni industriali messo in piedi, al quale, afferma il presidente degli industriali, la Confindustria non vuole rinunciare. Si discute soprattutto della possibilità di tenere in vita un sistema di concertazione così come il precedente governo si era impegnato a fare. Un certo allarme c'era quando, mentre si stava ancora formando il governo di centrodestra, l'economista più vicino a Berlusconi, Antonio Martino, aveva affermato che tutto il complesso della politica dei redditi avrebbe dovuto essere abbandonato. Erano seguite diverse interpretazioni riduttive di quelle affermazioni da parte di esponenti della coalizione uscita vincitrice dalle elezioni del 27 marzo, ma era rimasto forte il dubbio sulle intenzioni reali di Berlusconi a tener fede agli impegni presi dal suo predecessore. Per questo Abete afferma al contrario che la politica di concertazione deve restare in vita, anche perché non in contrasto, anzi pienamente coerente con le regole del mercato. «È una strada essenziale, afferma, per diffondere i valori nella società italiana». Una Confindustria, insomma, come era stata promessa, minacciata secondo alcuni. Non schierata col governo, fedele agli impegni presi con il sindacato, attenta alle realizzazioni più che alle promesse. Un'altra polemica, non a caso, prende vita alla metà di giugno, mentre il top management di Confindustria è riunito a Santa Margherita per il convegno annuale dei Giovani imprenditori. Il governo in quei giorni vara la detassazione degli utili reinvestiti e ottiene il plauso degli industriali, che però, nella persona del loro presidente, criticano pesantemente il governo perché negli stessi giorni viene deciso di riaprire le assunzioni negli enti locali in equilibrio finanziario. Un errore, sottolinea Abete, perché in un sistema di finanza derivata non si sa mai quando un bilancio è in attivo e quando no. Un pericoloso slittamento verso forme di abbandono della logica del mercato. Una lode e un biasimo a sottolineare la nuova politica di Confindustria, che non provoca grande consenso nelle forze politiche che appoggiano il governo.

E un nuovo scontro avviene in occasione del varo della legge finanziaria. Gli industriali avevano chiesto, già in primavera, l'anticipo delle misure di politica economica, per poter fronteggiare una situazione che diventava sempre più difficile. Il governo non aveva voluto o non era stato in grado di rispondere positivamente, ed era stato criticato duramente anche perché parallelamente le finanze pubbliche andavano sempre peggio, rendendo instabile l'economia, mentre cresceva anche la precarietà della coalizione di governo, al cui interno Forza Italia e Lega, Berlusconi e Bossi, litigavano con intensità sempre maggiore. Questo duplice effetto, economico e politico, si era tradotto in una flessione del potere di cambio della lira nei confronti delle monete forti, il marco, il franco francese, la sterlina. Un deprezzamento della nostra moneta che da un lato aveva reso più competitive le merci made in Italy, ma da un altro non aveva garantito alcuna stabilità a questa crescita di competitività. Con il passar dei mesi le critiche degli imprenditori al governo si fanno sempre più aspre, perché questi si rendono conto che servirebbe una manovra economica veramente in grado di riequilibrare lo stato della finanza pubblica, ma capiscono anche che il governo non è capace di operare questa inversione di tendenza del bilancio dello Stato intervenendo con forza sulle voci più pericolose, sulla previdenza, sulla sanità, sui trasferimenti. Il braccio di ferro è molto duro, le polemiche si fanno stringenti, più di quanto non sia mai avvenuto. La situazione improvvisamente si distende grazie a un chiarimento collettivo tra lo stesso Berlusconi e lo stato maggiore della Confindustria. Artefice del gesto distensivo è il presidente della Fiat, Gianni Agnelli, che invita tutti a cena a casa sua a Roma il 23 settembre, lo stesso giorno in cui si riunisce la Confindustria per l'altro annuale appuntamento dei Giovani imprenditori, quello di Capri. Avrebbe potuto essere l'occasione per nuove bordate verso il governo Berlusconi, invece il clima si rasserenava. I commenti dell'avvenimento sono naturalmente i più fantasiosi, considerando la posta in gioco e i giocatori. Abete, parlando il giorno dopo al congresso di Capri, afferma che non è avvenuto nulla che abbia modificato realmente la situazione precedente. Nessun disgelo e nessuna riappacificazione, dichiara, perché nessuno era in frigorifero e perché nessuno aveva litigato. Ci si è solo chiariti sugli obiettivi della finanziaria, sostiene. I giornali parlano invece di accordo di

ferro tra Berlusconi e l'industria, di cedimento degli intransigenti e vedono Abete in grandi difficoltà personali, al punto da metterne in dubbio la permanenza alla guida della Confindustria. Non è così, come poi si ha modo di verificare nei mesi, perché la Confindustria non perde la sua grinta e la sua volontà di criticare quello che non va bene, come di apprezzare quello che invece funziona, così come i grandi industriali presenti a quella cena non perdono assolutamente la facoltà di criticare quello che non apprezzano del governo del loro collega Berlusconi.

E allora quella cena a casa Agnelli torna a essere anche nei commenti quello che forse era effettivamente stata: l'occasione per gli industriali più rappresentativi di parlare fuori dai denti al presidente del Consiglio, affermandogli senza reticenze che se la legge finanziaria per il 1995 non fosse stata costruita secondo certi criteri, dando così certe garanzie di poter aggredire i malanni reali dell'economia italiana, non avrebbe potuto riscuotere il consenso degli imprenditori. E del resto, sarebbe stato strano il contrario, che gli imprenditori avessero deciso di stringere un patto di ferro senza avere alcuna garanzia di successo. Fatto sta che la legge finanziaria viene costruita da Berlusconi con la grinta e la capacità di incisione ritenuta necessaria: riscuotendo però l'opposizione dei sindacati e la sollevazione delle piazze che mettono subito dopo in moto un meccanismo di contestazione così forte da costringere alla fine il governo a modificare sostanzialmente il contenuto della finanziaria e poi alle dimissioni. Gli imprenditori contestano decisamente il cedimento di Berlusconi: non certo perché abbia rinunciato a un braccio di ferro che avrebbe diviso profondamente il paese, ma perché vedono saltare i parametri di una politica che avrebbe potuto innestare un ciclo virtuoso dell'economia italiana. E infatti i mercati internazionali giudicano negativamente la decisione di Berlusconi, vedono come un atto dovuto le sue dimissioni e la lira comincia una veloce discesa su tutte le piazze finanziarie del mondo.

5. Ha continuato a delinearsi in questi anni con sempre maggiore precisione il disegno della «grande Confindustria», come unica organizzazione degli imprenditori. Di vero e proprio disegno in effetti non si potrebbe parlare, perché non risulta che vi sia mai stato un programma offensivo vero e proprio, seguendo il quale gli

organi dirigenti della confederazione degli industriali abbiano puntato a imporre il proprio segno su tutte le altre organizzazioni imprenditoriali. Si è trattato semplicemente del proseguire e forse del rafforzarsi di una naturale leadership di questa confederazione nei confronti delle organizzazioni sorelle e cugine. Fenomeno peraltro rafforzato dal venir meno di alcuni soggetti tradizionalmente presenti nelle cronache delle relazioni industriali e dal declino di altre presenze, che pure sembravano poter assumere un ruolo di primo piano.

Molto significativo è stato per esempio lo scioglimento dell'Asap, l'organizzazione sindacale delle aziende dell'Eni, che a fine 1993 ha praticamente finito di esistere. Era evento atteso, soprattutto in vista della privatizzazione delle aziende a partecipazione statale, dopo la soppressione del ministero delle Partecipazioni, a seguito della trasformazione degli enti economici in società per azioni. Eppure, nonostante tutto questo, lo scioglimento dell'Asap ha fatto ugualmente impressione a chi seguiva lo svolgersi delle relazioni industriali per il ruolo che questa organizzazione ha sempre svolto all'interno di questo mondo, riuscendo spesso ad anticipare soluzioni che divenivano poi prassi corrente, mantenendo una linea politica e contrattuale molto costante, senza sbavature, nel corso degli anni. Le aziende dell'Eni hanno così aderito alle diverse organizzazioni di categoria della Confindustria, a seconda della loro specificità.

Differente la sorte invece dell'altra grande organizzazione sindacale delle aziende a partecipazione statale, l'Intersind, che non ha voluto rinunciare alla propria identità, anche perché di maggiori dimensioni e dotata di un certo radicamento nel territorio grazie a una serie di delegazioni in tutto il paese che sarebbe stato un peccato smantellare. L'Intersind ha puntato in questo suo sforzo di sopravvivenza, coronato da successo, sulla sua specializzazione nel settore dei servizi. Trasporti aerei, trasporti marittimi, telecomunicazioni, in generale servizi a rete: è in questa realtà che l'Intersind ha pescato le ragioni della sua vita futura rinunciando all'adesione delle aziende meccaniche, che pure erano il cuore della sua realtà e della sua tradizione, ma puntando ad acquisire la rappresentanza anche di altre aziende di questo nuovo comparto, nel quale in realtà l'associazione aveva una tradizione di presenza quasi unica.

L'accordo con la Confindustria non è stato facile

da raggiungere, anche perché l'arrivo nel panorama confindustriale di una nuova stella, che manteneva sue prerogative, destava gelosie e problemi organizzativi di vario ordine, ma alla fine un'intesa è stata raggiunta. Si è così stabilito che l'Intersind per qualche tempo ancora continuerà ad affiliare le aziende meccaniche, ma che poi queste gradatamente aderiranno alla Federmeccanica, la quale resterà unica detentrica dei rapporti sindacali nel settore metalmeccanico. Parallelamente dovrebbe invece verificarsi un flusso in senso opposto, di aziende di servizi a rete verso l'Intersind, che senza questa nuova linfa dovrebbe drasticamente ridurre la propria realtà, nonostante in questi anni in effetti si fosse abituata a contributi meno consistenti da quelli pagati dalle aziende al sistema della Confindustria.

Resta inteso che entrando nel sistema della Confindustria l'Intersind delega alla confederazione tutti i compiti di rappresentanza generale: sparisce così una presenza al tavolo del confronto triangolare, forse negli ultimi anni alquanto sbiadita, ma che in realtà aveva avuto una sua storia importante negli anni e che anche adesso, soprattutto sul piano tecnico, aveva una sua rilevanza. L'Intersind resta peraltro all'interno del sistema confindustriale come entità a sé stante, come una federazione di categoria e quindi capace di dare ogni possibile apporto alla costruzione della linea politica e contrattuale della confederazione.

Non sembrano avere avuto la capacità di decollare, di prendere ruolo politico le altre organizzazioni imprenditoriali. Non l'Agens, che pure nell'anno precedente aveva destato qualche interesse perché sembrava in grado di raggruppare tutte le aziende di servizi, determinando così un nuovo raggruppamento importante, e che invece si era sciolta come neve al sole, finendo poi per confluire in Confindustria. E neppure Confartigianato e Confcommercio sono riuscite a ottenere un ruolo di primo piano e hanno in pratica gettato via le opportunità che avevano e, seguendo una linea politica apparsa per lo più soprattutto attenta agli interessi immediati delle categorie rappresentate, si sono autoescluse da un processo politico che invece, soprattutto considerando le tante novità che si stanno verificando nel sistema politico ed economico, poteva serbare molte sorprese. Lo stesso può forse dirsi per la Confapi, che pure aveva delle chances in più, ma che non è stata in grado di sfondare nel settore dell'imprenditorialità minore.

La contrapposizione tra il Comitato centrale per le piccole imprese di Confindustria e la Confapi è stata molto dura nel corso dei mesi, ma senza che questa seconda organizzazione riuscisse a avere dei risultati di un certo peso. C'è stata anche una trattativa abbastanza serrata e seria tra Confindustria e Confapi in vista di una unificazione, che poi sarebbe stata un'adesione nemmeno mascherata della seconda alla prima. Il presidente di Confapi, Alessandro Cocirio, aveva trattato a lungo con Luigi Abete e sembra che un accordo fosse stato anche raggiunto, ma non se ne è fatto poi più niente per una ribellione della periferia. In realtà, la Confapi in alcune provincie è molto forte, e questi punti di eccellenza non gradivano dover riporre le armi e arrendersi dopo tanti anni di contrapposizione. Si è proseguito così come in passato, ma la presenza della Confapi non è sembrata scalfire la presenza e l'autorità della Confindustria nel settore della piccola impresa. A parte il fatto che Luigi Abete è lui stesso un piccolo imprenditore, conosce e capisce quindi bene le esigenze delle imprese minori, in questi anni è anche cresciuto il ruolo delle aziende di minori dimensioni dentro il corpo confindustriale. È cresciuto il numero dei rappresentanti delle piccole imprese negli organi decisionali della Confindustria, Consiglio direttivo e Giunta esecutiva, ma soprattutto è aumentato il ruolo e la considerazione degli interessi di questo segmento industriale, determinante per la nostra economia.

Sempre forte invece, all'interno della Confindustria, il ruolo esercitato dalla componente dei Giovani imprenditori, gli under quaranta, che negli ultimi anni hanno coperto un ruolo sempre crescente, per le idee che sono state portate avanti, le proposte che sono state avanzate e perseguite e per la volontà con cui gli obiettivi scelti sono stati inseguiti. Il cambio della guardia a metà del 1994 tra Aldo Fumagalli e Alessandro Riello ha forse indebolito questa presenza, per le differenze di temperamento, ma il movimento dei Giovani imprenditori è apparso sempre molto forte e capace di suscitare dibattiti profondi che toccavano da vicino la realtà dell'intero mondo della produzione. I convegni annualmente organizzati dai Giovani in primavera a Santa Margherita Ligure e a fine settembre a Capri hanno continuato sempre più a rappresentare appuntamenti importanti di riflessione e di valutazione della realtà politica ed economica del paese.

6. Si può considerare invece del tutto chiuso il capitolo difficile della corruzione avviato negli anni precedenti con l'iniziativa del pool di «Mani pulite». Chiuso non perché le procedure giudiziali siano state concluse, che anzi le difficoltà registrate negli ultimi anni dovrebbero far ragionare più approfonditamente sulle responsabilità imprenditoriali in questi eventi, quanto perché la linea sposata da Confindustria fin dalle prime battute di questo fenomeno non sembra essere stata mai messa in discussione. Luigi Abete ha infatti sempre continuato a dichiarare distinte le responsabilità di chi è caduto nelle reti della concussione o della corruzione e tutti gli altri imprenditori che sono riusciti a restare fuori da queste reti, a volte pagando un prezzo anche molto elevato, in termini proprio economici.

Il momento più importante di questa presa di coscienza si è avuta alla assemblea della Confindustria del 1993, quando Luigi Abete dichiarò ancora una volta solennemente la sua volontà di distinguere le responsabilità, respingendo quindi l'ipotesi di responsabilità oggettive, di categoria, ma riconoscendone solo di soggettive. E nella stessa occasione si espresse in merito anche il presidente del Consiglio in carica, Carlo Azeglio Ciampi, da poco eletto, che ricordò la «pagina scura» scritta in quegli anni da quegli imprenditori, quando si lamentavano dei lacci e laccioli che la politica metteva agli affari e invece sotto sotto creavano lacci ben più pesanti e avviluppati. Ma Ciampi in quell'occasione invitò gli imprenditori a non farsi prendere dallo scoramento per i risultati che sarebbero venuti dagli accertamenti giudiziari, ma di provare al contrario un senso di liberazione e di rinnovata fiducia nella loro professione. Un'indicazione importante che ha consentito agli industriali di indirizzare alla magistratura un invito pressante per proseguire nell'azione avviata per estirpare la mala pianta.

Massimo Mascini

I sindacati confederali

1. Premessa 2. 1993: la «qualità» del confronto con governo e imprenditori 3. La manifestazione degli autoconvocati 4. Le convergenze sulla politica dei redditi 5. Uil e Cisl a congresso 6. Il riassetto del sistema negoziale 7. «Caso Crotone» e allarme occupazione 8. La Conferenza organizzativa della Cgil 9. L'accordo sulle rappresentanze sindacali 10. 1994: il sindacato nella vigilia elettorale 11. La dichiarazione congiunta Confindustria e Cgil, Cisl, Uil 12. Silvio Berlusconi presidente del Consiglio 13. Alla ricerca dell'unità sindacale 14. Lo scontro sulla finanziaria e la crisi di governo

1. Il 1993 è stato per il sindacalismo confederale un anno caratterizzato dalla definizione di profondi mutamenti nella struttura negoziale: a giugno, infatti, è giunto a conclusione il lungo e complesso confronto sulla politica dei redditi e il riassetto della contrattazione. È stato altresì l'anno in cui è stata avviata la riforma del rapporto di lavoro nel pubblico impiego (la cosiddetta «privatizzazione») i cui effetti concreti, tuttavia, hanno cominciato a farsi sentire successivamente, col difficile avvio del rinnovo dei contratti di lavoro. Fin dai primi mesi, con una progressiva accentuazione, il sindacato si è dovuto misurare con l'«emergenza occupazione»: a settembre il «caso Crotone» ha drammaticamente messo in evidenza la gravità di questo problema, assieme sottolineando l'esigenza di un'azione concertata per un uso razionale delle scarse risorse disponibili a tutela del lavoro. L'«emergenza occupazione» si è poi riproposta, in modo ulteriormente aggravato, nel 1994.

Sotto il profilo politico, il 1993 è stato un anno di transizione dalla prima alla seconda Repub-

blica e il dibattito «istituzionale» ha coinvolto anche il sindacato, determinando fra le confederazioni (e anche al loro interno) un *mix* di contrasti e convergenze, peraltro nel quadro di un confronto non lacerante, anzi rivolto a valorizzare gli elementi di crescita del ruolo autonomo del sindacato e, in contrasto con talune estremizzazioni neoliberiste, le esigenze ineludibili di solidarietà e di partecipazione attiva dei lavoratori ai processi di cambiamento. Temi, tutti, che hanno avuto ampio rilievo nei due appuntamenti congressuali dell'anno, quello della Uil e quello della Cisl.

Nel 1994, dopo le elezioni e la formazione di una maggioranza parlamentare di centro-destra, le tre confederazioni sindacali hanno dapprima posto l'accento sull'esigenza di ottenere dal governo presieduto dall'on. Silvio Berlusconi, leader del nuovo movimento politico «Forza Italia», il rigoroso e concreto rispetto dell'accordo sulla politica dei redditi e la contrattazione che era stato raggiunto col governo Ciampi; e in quest'ottica c'è stata la prosecuzione dello sforzo volto a valorizzare, rispetto a qualsiasi governo, il ruolo autonomo del sindacato e la sua disponibilità a confronti costruttivi. Ma, dopo una fase alterna di annuvolamenti e schiarite, si è giunti a un durissimo scontro in occasione della presentazione della legge finanziaria: al centro della contrapposizione il tentativo del governo di realizzare una riforma del sistema pensionistico con elementi di iniquità nel merito e, in relazione al metodo, emarginando il sindacato dalla «costruzione» della riforma stessa. Un tentativo non riuscito, che tuttavia ha provocato forti tensioni sociali, concorrendo ad accelerare il dissolvimento della maggioranza parlamentare che sosteneva il governo. Sul versante politico, il 1994 si concluderà così con la crisi del governo Berlusconi.

Nel 1993 un aspetto importante dell'iniziativa del sindacalismo confederale è stato costituito dalla ripresa di slancio e di impegno su una questione «antica» ma riattualizzata proprio dai mutamenti nazionali cui abbiamo fatto riferimento e da un mutato quadro internazionale: la questione dell'unità del movimento sindacale. È stata in particolare la Cisl a riproporla alle altre confederazioni, incontrando una diffusa disponibilità, malgrado qualche cautela e pur nella distinzione delle proposte circa i percorsi da seguire. Nell'ultimo scorcio dell'anno, infine, si è giunti all'accordo (fra Cgil, Cisl e Uil da un lato e Confindustria e Intersind dall'altro) per la costi-

tuzione delle rappresentanze sindacali unitarie (Rsu), condizione importante per dare efficacia ai nuovi criteri negoziali e per rafforzare la democrazia sindacale nei luoghi di lavoro; nonché, ovviamente, per rendere più agevole un percorso unitario che, con qualche «distrazione» forse derivante soprattutto dalle urgenze poste dai problemi immediati, ha impegnato le confederazioni anche nel 1994.

Ma andiamo per ordine, considerando nel suo iter cronologico l'insieme delle vicende e degli orientamenti che hanno contraddistinto le due annate sotto il profilo sindacale.

2. È il comitato direttivo della Cgil, che si riunisce il 19 e 20 gennaio, a sottolineare che i problemi dell'occupazione in calo, della difficoltà di tenuta del sistema produttivo e della situazione finanziaria del paese costituiscono «una vera e propria emergenza». La crisi italiana – questo è il senso della presa di posizione – non è solo una proiezione nazionale delle difficoltà che il ciclo economico incontra a livello europeo e mondiale, ma ha anche motivazioni proprie, strutturali, che mettono in discussione «la stessa coesione sociale, il futuro stesso dell'assetto del nostro paese». Perciò la Cgil «giudica urgente cambiare la qualità del confronto col governo, unificando sullo stesso tavolo sia i problemi occupazionali e del mercato del lavoro che quelli di una chiara politica industriale, della ricerca e della formazione, anche in rapporto al governo della domanda pubblica».

Quasi contestualmente, dal 21 al 23 gennaio, il consiglio generale della Cisl allarga il discorso, con uno sforzo di approfondimento delle grandi tematiche economiche, sociali e istituzionali. Ai nuovi scenari che si delineano su scala nazionale e mondiale occorre partecipare – afferma il segretario generale Sergio D'Antoni – con un'iniziativa sindacale imperniata sull'autonomia e l'unità. Ma l'unità sindacale da costruire, precisa, «non può essere concepita su basi squisitamente rivendicative, tese all'acquisizione di redditi da redistribuire» perché, dopo i cambiamenti intervenuti – i nuovi scenari, appunto –, «non ci si può limitare a chiedere agli altri comportamenti coerenti, pure esigibili da politici e imprenditori, ma occorre spendersi direttamente, assumendosi responsabilità dirette». Occorre, cioè, ridiscutere, riprogettare il ruolo e le caratteristiche del capitalismo, soprattutto sotto il profilo della par-

tecipazione dei lavoratori, attraverso il sindacato, al processo di accumulazione.

Il segretario generale aggiunto, Raffaele Morese, ribadisce e sviluppa il concetto: «Il problema non è solo quello di agevolare l'azionariato diffuso (di fronte ai processi di privatizzazione) e i fondi di pensione completare; è anche quello di intervenire qualitativamente sulla destinazione delle risorse, questione ieri delegata allo Stato imprenditore, e dare a questi strumenti un'anima collettiva e partecipativa».

Non sono, per la Cisl, temi inediti. Nuova e più favorevole, però, è la situazione in cui vengono proposti; ed è più agevole saldare le istanze di partecipazione e di unità – al di là delle specifiche soluzioni – in un contesto politico, anche se non sempre sociale, di attenuazione delle contrapposizioni di classe e dei contrasti ideologici. Una riflessione che, naturalmente, vale in termini relativi. Se la Cisl e, con motivazioni proprie, anche la Uil (molto attenta a ipotesi di «codeterminazione») si possono muovere speditamente su questo terreno, la Cgil, malgrado la «svolta» segnata dal suo congresso del 1991, avverte la difficoltà della presenza al suo interno di una componente massimalista (Essere sindacato), minoritaria ma in qualche misura condizionante rispetto ad approdi partecipativi non rifiutati ma talora elusi o rinviati ad approfondimenti futuri. Non è fuori luogo pensare che la stessa linea della Cgil sull'unità sindacale, con la proposta di avvicinamenti parziali e successivi al traguardo, ubbidisca a questa difficoltà di cimentarsi sul terreno di una strategia unitaria globale in quella fase costituente che la Cisl chiede di avviare e concludere in tempi ragionevolmente brevi, facendo di questo tema il punto centrale delle sue tesi congressuali. In una conferenza stampa convocata in vista del congresso confederale, D'Antoni afferma che bisogna costruire «un grande sindacato unitario che nella nuova realtà riesca a condizionare le scelte di qualunque governo, senza offrire o godere di rendite di posizione, eliminando qualsiasi cinghia di trasmissione».

3. L'andamento faticoso del confronto «triangolare» e l'appesantirsi della situazione occupazionale inducono le confederazioni sindacali a indire in febbraio una serie di scioperi a livello regionale. Ma la prudenza di Cgil, Cisl e Uil, che cercano di canalizzare in senso costruttivo la tensione sociale, resistendo alle sollecitazioni ad

indire uno sciopero generale, viene «scavalcata» da una manifestazione promossa dai delegati «autoconvocati» che, il 27 febbraio, riesce a riunire a Roma oltre centomila persone. Cisl, Uil e i socialisti della Cgil condannano in modo esplicito l'iniziativa, giudicata dal segretario generale aggiunto della Cgil Ottaviano Del Turco «una delle più confuse ed eterogenee della storia del movimento di lotta di questo paese». Manifestazione «sbagliata e confusa», dichiara D'Antoni, mentre Silvano Veronese, segretario confederale della Uil, polemizza con la Cgil: «Ci devono dire una volta per tutte qual è la loro posizione [...]. E poi gli autoconvocati non hanno nulla di unitario: sono composti solo da delegati Cgil».

In effetti la Cgil si muove in ordine sparso. La minoranza di Essere sindacato si associa alla manifestazione col suo leader, il segretario confederale Fausto Bertinotti; altri quattro segretari confederali (Airoidi, Cofferati, Grandi e Lucchesi) danno una «adesione critica». Il segretario generale, Bruno Trentin, non partecipa e non aderisce ma, osservano criticamente alcuni, evita un'esplicita condanna e scarica sul governo la responsabilità dell'acuirsi delle tensioni sociali: «Le stangate del 1992 fatte dal governo Amato oltre che essere inique si sono rivelate anche inutili».

Fra contrasti e polemiche, l'unità d'azione fra le tre Confederazioni attraversa un momento difficile ma, col confronto triangolare in atto, dividersi sarebbe suicida. Per ragioni pratiche più che per chiarimenti di principio Cgil, Cisl e Uil si lasciano alle spalle attriti e polemiche e il 15 marzo una riunione congiunta degli esecutivi confederali decide l'effettuazione di uno sciopero generale di quattro ore per il 2 aprile. Una data, questa, scelta non a caso. Coincide, infatti, con la giornata di lotta per il lavoro proclamata dalla Confederazione europea dei sindacati.

Sciopero generale, quindi. Ma, differenziandosi dalle impostazioni antigovernative *tout court* degli «autoconvocati», Cgil, Cisl e Uil sottolineano che si tratta di una «mobilitazione costruttiva» a sostegno della piattaforma proposta al governo e alle associazioni imprenditoriali nell'ambito della trattativa triangolare. Il documento sindacale indica alcune priorità: rilancio della domanda pubblica; interventi strutturali per ricerca e formazione; privatizzazioni da attuare in un contesto di rafforzamento del sistema industriale e con procedure di confronto fra le parti sociali soprattutto per ciò che attiene le ricadute occupazionali, in particolare nel Mezzogiorno. Per quanto spe-

cificamente riguarda la riforma del sistema negoziale, si chiede una contrattazione a due livelli, regolata nelle sue coerenze da una sede permanente annuale per la politica dei redditi.

4. Nei mesi di marzo e aprile prosegue il confronto «triangolare», con una fitta serie di incontri che via via «avvicinano» le parti sui temi relativi alla politica dei redditi. Gli «appunti» proposti dal presidente del Consiglio, Giuliano Amato, consentono di concretizzare il discorso e l'8 aprile viene definita un'intesa di massima, che riconosce nella politica dei redditi «uno strumento indispensabile della politica economica» nel cui quadro «il governo, d'intesa con le parti sociali, opererà con politiche di bilancio tese all'ottenimento di un tasso di inflazione allineato alla media dei paesi comunitari economicamente più virtuosi e alla riduzione del debito e del deficit dello Stato e alla stabilità valutaria». Le parti «perseguiranno comportamenti, politiche contrattuali e politiche salariali coerenti con gli obiettivi di inflazione programmata». All'uopo sono previsti due momenti annuali di confronto, a maggio-giugno e a settembre. Il 16 aprile, infine, si giunge a una seconda intesa, sul sostegno al sistema produttivo, i cui cardini sono: la ricerca e innovazione tecnologica; l'istruzione e formazione professionale; finanziamenti industriali e internazionalizzazione dell'economia; riequilibrio territoriale, infrastrutture e domanda pubblica; politica delle tariffe.

Queste bozze d'intesa, tuttavia, sono considerate dal sindacato come parti integranti di un accordo generale; la loro operatività, cioè, dipenderà dalla soluzione dei contrasti – in aprile ancora molto accentuati – sul nuovo assetto contrattuale. Su quest'ultimo terreno lo scontro è duro, con una Confindustria che si oppone tenacemente a un sistema negoziale a due livelli. Intanto, dopo il referendum del 18 aprile sul mutamento del sistema elettorale, il governo Amato si dimette ed è il governo Ciampi, col nuovo ministro del Lavoro, Gino Giugni, ad ereditare la parte più complessa e difficile del negoziato.

5. L'XI Congresso della Uil si svolge a Roma dal 3 all'8 maggio ed è l'occasione di un confronto a tutto campo sull'unità sindacale e sul ruolo del sindacato nella seconda Repubblica. La Uil (relazione del segretario generale Pietro Larizza, riletto a conclusione del Congresso) si pronuncia

per l'unità sindacale, richiamandosi però a esigenze di concretezza e non nascondendo una certa diffidenza per un approccio al tema giudicato un po' astratto, un po' rituale rispetto alla dimensione reale dei problemi. Sul sindacato partecipativo non mancano le consonanze con la Cisl. «Se il benessere del paese ha come elementi centrali il lavoro e la produzione, questi fattori – dice Larizza – debbono essere sempre compatibili fra loro e debbono muoversi nel segno della crescita reciproca. In quest'ambito debbono essere collocate la partecipazione e la lotta, quali strumenti dell'azione sindacale utili ai fini dello sviluppo e della promozione sociale. Un sindacato esperto solo nella lotta di classe rischia di diventare un ente inutile».

Sul «sindacato degli iscritti» (argomento di polemica fra Cisl e Cgil, essendo quest'ultima confederazione molto sensibile a un rapporto coi lavoratori che coinvolga attivamente anche il non iscritto nelle scelte del sindacato), la Uil consente con la Cisl, ma ne corregge una certa rigidità. Larizza parla infatti di «un sindacato libera associazione, che risponde ai propri iscritti ma non rinuncia alla rappresentanza generale degli interessi dei lavoratori, dei pensionati, dei giovani, dei disoccupati». Questo sindacato «detiene la responsabilità contrattuale, ma rende legittimi e certi i suoi effetti per l'insieme dei lavoratori mediante la costituzione di apposite strutture decisionali, elette da tutti i lavoratori interessati, per la definizione dei contratti».

Sul ruolo del sindacato nella seconda Repubblica e sul tipo di rapporto che il sindacato dovrà instaurare col nuovo sistema politico, viceversa, la Uil si differenzia notevolmente dall'approccio al tema della Cisl e porta avanti una posizione obiettivamente più convergente con quella della Cgil, anche se quest'ultima confederazione non calca i toni e ribadisce una linea di autonomia, senza bisogno di enfatizzare le proprie assonanze con uno schieramento progressista, rese implicite dalla sua stessa composizione interna.

Larizza, nella relazione congressuale, prende atto del fatto che non tutto il sindacato si riconosce nella sinistra tradizionale (un discorso che vale per la stessa Uil), e ne deduce che se l'alternanza che si prospetta «fosse quella della socialdemocrazia europea», non ci potrebbe essere in Italia «il pilastro (sindacale) che ha sostenuto questa esperienza», perché «il sindacato dovrebbe pagare il prezzo inaccettabile della rinuncia all'unità». Ma viceversa il sindacato potrà essere

«protagonista del cambiamento mantenendo l'unità fra le confederazioni» se «anticipiamo un futuro in cui, probabilmente, al posto degli attuali numerosi partiti, ci saranno alcuni grandi raggruppamenti e alcune realtà minori». In sostanza, di fronte a due grandi schieramenti politici, uno progressista e l'altro conservatore, la Uil osserva che il sindacato, nella sua autonomia, non può assumere un atteggiamento di indifferenza e neutralità: la sua natura di rappresentante del mondo del lavoro lo deve impegnare sul versante del progresso.

Nel suo intervento al Congresso, D'Antoni è, su questo punto, parecchio critico. A giudizio del segretario generale della Cisl il confronto politico nella seconda Repubblica sarebbe stato più complesso, con schieramenti non necessariamente etichettabili in modo rigido; e complesso, quindi, avrebbe dovuto essere il ruolo del sindacato unitario, come soggetto politico custode geloso della propria autonomia.

Un nuovo ostacolo sulla strada ancora «in salita» dell'unità sindacale? Larizza, concludendo l'asse della Uil, ha ribadito le proprie tesi ma contestualmente ha indicato un criterio di priorità. Se nel sindacato non ci sarà intesa sui comportamenti politici – ha detto – bisognerà comunque assegnare il primo posto, quello prioritario, alla realizzazione dell'unità sindacale. Una considerazione che – non ipotecando le scelte future – consentirà più innanzi alla Uil di esprimere, pur nel riconoscimento della libertà di opinione dei singoli iscritti, la sua propensione per una componente dello schieramento progressista, Alleanza democratica, senza interrompere il dialogo unitario non solo con la Cgil ma anche con una Cisl, il cui approccio alle nuove tematiche politiche era più articolato.

Il XII Congresso della Cisl, che si svolge a Roma dal 28 giugno al 3 luglio (e del quale si scrive in modo più specifico in altra parte di questo *Rapporto*) coincide con la fase conclusiva del confronto «triangolare» sulla politica dei redditi e la contrattazione. Questo elemento di stringente «attualità», tuttavia, che ovviamente richiama l'attenzione dei delegati, non distoglie il dibattito da quello che la Cisl ribadisce essere l'obiettivo prioritario, cioè la realizzazione dell'unità sindacale. D'Antoni afferma che «l'attuale crisi politica sta già mettendo all'ordine del giorno la ridefinizione dei rapporti di potere all'interno della società italiana, costringendo tutti (imprese, gruppi sociali, organizzazioni) a interrogarsi sul loro ruolo futuro».

«Anche a noi – aggiunge – è richiesta una straordinaria capacità di interpretazione e rinnovamento culturale [...]. Dopo la fine del comunismo le divisioni tra sindacati sono in prospettiva prive di motivazioni».

Le condizioni per l'unità sindacale – osserva ancora il segretario generale della Cisl (rieletto dopo il Congresso) – richiedono che si respinga «ogni logica di correntismo» (no a «partiti presunti amici») e che si superi in modo definitivo il «conflittualismo aprioristico, ideologico, in nome di una prospettiva codeterminativa, cegestionaria e partecipativa nei luoghi di lavoro». Richiedono, infine, che ci si accordi «sulla natura associativa e libera del sindacato unitario, fondato sulla democrazia rappresentativa e sul ruolo di chi liberamente lo sceglie».

Trentin e Larizza ripropongono le loro impostazioni. Il segretario generale della Cgil non crede nella «soluzione magica di uno statuto della confederazione unitaria», anche se non si sottrae a un eventuale tentativo; e ritiene più realistico procedere per gradi, con la sperimentazione di «pezzi di unità» (patronati, uffici internazionali, formazione, eccetera). Il segretario generale della Uil chiede di definire con chiarezza «ragioni e scopi» dell'unità, onde consentire agli iscritti al sindacato, sulla base di proposte chiare e concrete, di consentire o di dissociarsi. Nessuno può impedire che un iscritto, un dirigente o un gruppo dica «non ci sto». Ma – argomenta Larizza – «a questo punto, se la scelta dell'unità sarà sincera, noi tutti avremo il dovere di andare avanti lo stesso».

6. Il 3 luglio, a conclusione di un confronto biennale, viene finalmente varato il «Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo». La ratifica formale dell'intesa tarda ancora 20 giorni, per dar tempo a Cgil, Cisl e Uil di effettuare la consultazione dei lavoratori, che si conclude con l'approvazione a maggioranza (ma con molte assenze nelle assemblee) del protocollo stesso. La trattativa si era sviluppata a ritmo serrato nel mese di giugno, registrando fino all'ultimo forti contrasti fra le parti sociali. Soprattutto la Confindustria si opponeva tenacemente al doppio livello di contrattazione e su questo tema si era sfiorata più volte la rottura. Lo schieramento imprenditoriale non era però omogeneo: l'Inter-sind non era ostile a una contrattazione azienda-

le chiaramente definita nei contenuti e non ripetitiva della contrattazione nazionale (perfezionando alcune impostazioni innovative già colaudate con l'ultimo rinnovo contrattuale dei metalmeccanici), e manifestava così un atteggiamento di continuità «storica» che affondava le radici nella stagione contrattuale del 1962 (acquisizione della contrattazione aziendale nel contratto Intersind dei metalmeccanici). Il presidente del Consiglio, Ciampi, assegnava un'importanza decisiva, ai fini del risanamento economico del paese, al raggiungimento di un accordo e il ministro del Lavoro, Giugni, riteneva che una rottura delle trattative avrebbe avuto «conseguenze destabilizzanti per gli equilibri economici e per la situazione politica complessiva».

L'opera tenace di mediazione dà infine i suoi frutti e il protocollo ricomponi i pezzi successivi delle precedenti intese parziali e, soprattutto, definisce compiutamente il nuovo sistema negoziale. Come è noto, i primi incontri risalivano al giugno 1991, col governo Andreotti. Nel dicembre dello stesso anno venne sancito il superamento della scala mobile. Successivamente (governo Amato) si realizzarono convergenze sulla politica dei redditi (intesa dell'8 aprile 1993) e sul sostegno del sistema produttivo (16 aprile 1993). Ma solo la definizione concordata del nuovo sistema negoziale consentì di chiudere l'ultimo e più impegnativo capitolo.

In sintesi, si può dire che il sindacato riesce a far passare la tesi dei due livelli di contrattazione, che ora risultano ben precisati nei loro contenuti e limiti, dando luogo a un sistema negoziale più ordinato e razionale di quello precedente, che era largamente contrassegnato da un'indeterminatezza affidata ai reciproci rapporti di forza. In un certo senso, come si è già accennato, si tratta di un ritorno alle origini, quando la contrattazione integrativa era stata acquisita, fin dai primi anni Sessanta nelle Partecipazioni statali e poi anche nelle aziende private, ma con precisi contenuti e vincoli.

L'intesa di luglio prevede un contratto nazionale di categoria di durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva. L'accorciamento del negoziato retributivo (in precedenza triennale o quadriennale) va incontro all'esigenza di adeguare in tempi ragionevoli le retribuzioni all'andamento dell'inflazione, in assenza del meccanismo automatico che in passato era rappresentato dalla scala mobile. Il contratto nazionale, in questa sua parte, deve infatti tutelare il

potere d'acquisto di salari e stipendi. Gli aumenti pattuiti dovranno essere coerenti col tasso di inflazione programmato anche se, per garantire un'effettiva tutela del potere d'acquisto, si prevede, se l'inflazione reale supererà quella programmata, che si tenga conto di questo scarto nel biennio successivo.

Per scoraggiare ritardi nei rinnovi dei contratti, è prevista una specifica indennità di «vacanza contrattuale»: se un contratto non è ancora stato rinnovato a tre mesi dalla scadenza, ai lavoratori interessati dovrà essere corrisposto un aumento pari al 30 per cento dell'inflazione programmata per l'intero anno di riferimento, che salirà al 50 per cento a partire dal settimo mese di mancato rinnovo.

L'obiettivo assegnato alla contrattazione aziendale (o, alternativamente, territoriale; precisazione, quest'ultima, che può riguardare gruppi di imprese medie o piccole operanti in una determinata area) è quello di collegare gli aumenti retributivi alle concrete condizioni di lavoro e di impresa. Questo livello di contrattazione deve riguardare materie e istituti diversi da quelli oggetto del contratto nazionale e può aver luogo una sola volta nel quadriennio per gli aspetti retributivi, ma in qualsiasi momento per la gestione delle trasformazioni aziendali, dei processi di ristrutturazione e innovazione che incidano sulle condizioni di lavoro (e naturalmente sull'occupazione) e delle tematiche sulle pari opportunità. I miglioramenti retributivi dovranno essere correlati con programmi, concordati fra le parti, di aumento della produttività, di miglioramento della qualità del prodotto e di altri elementi suscettibili di accrescere la competitività delle imprese, nonché col complessivo andamento economico delle imprese stesse.

Con riferimento alla politica dei redditi il protocollo, come già si è accennato, prevede due sessioni annuali di confronto fra governo e parti sociali. Nella prima (maggio-giugno) dovranno essere definiti gli obiettivi da realizzare in materia di dinamica della spesa pubblica, di tassi d'inflazione programmata, di crescita del prodotto interno lordo e di andamento dell'occupazione. Il governo presenterà alle parti sociali un «rapporto annuale sull'occupazione». Nella seconda sessione (settembre) si dovranno verificare le misure di attuazione della politica di bilancio definita a maggio-giugno e le coerenze alle quali le parti sociali dovranno attenersi nei loro autonomi comportamenti.

Malgrado non sia mancata qualche critica, è ovvio che queste sessioni «triangolari» non tolgono nulla all'autonomia decisionale del governo in materia di politica economica, anche se è parimenti ovvio che le coerenze debbono essere reciproche, se tutti gli attori intendono seriamente e concretamente operare, in modo stabile e non occasionale, entro il quadro di riferimento di una politica di tutti i redditi. Una cosa non semplice, e merita di essere rilevato che, a breve distanza dalla firma del protocollo, Cgil, Cisl e Uil hanno manifestato il loro disappunto per il fatto che la manovra economica di settembre non si è collocata in questo contesto se non in modo meramente formale. Infatti, le parti sociali sono state convocate e ascoltate a cose praticamente fatte.

Un altro punto importante del protocollo riguarda il problema delle rappresentanze sindacali unitarie (Rsu) questione sulla quale ritorneremo sintetizzando le linee direttrici dell'accordo perfezionato a dicembre.

Sottoposto a consultazione, il protocollo viene approvato dal 67% dei lavoratori che partecipano alle assemblee. Questo voto dimostra che il sindacalismo confederale riesce ancora a mantenere la fiducia della propria base, ma con qualche difficoltà. Per valutare la non esaltante percentuale dei consensi, si deve tener presente che la Cgil non è unanime nel giudizio. Contro l'accordo, infatti, si pronuncia la minoranza di Essere sindacato e il dissenso si estende naturalmente ai gruppi di delegati «autogestiti». Ma se a questo livello si ha a che fare con un dissenso politico massimalistico nelle sue formulazioni, ma comunque legittimo, forse pesa anche di più, nei voti contrari e nelle assenze (e qui il problema riguarda tutte le confederazioni) il senso di frustrazione e di protesta conseguente alla sempre più pesante situazione occupazionale. Il lavoratore il cui posto di lavoro è «a rischio» non è il più propenso a un'analisi pacata e serena di un nuovo modello di relazioni industriali.

Giudizi positivi, invece, da parte dei dirigenti sindacali. «È l'accordo migliore che si potesse raggiungere in queste condizioni, in questi tempi, in queste circostanze», afferma Bruno Trentin. È un accordo – aggiunge – che «ci consente di avviare, nel complesso, una nuova esperienza di contrattazione collettiva, sia a livello nazionale, sia nelle aziende e nei territori... È la prima volta che si tenta di definire un modello di relazioni sociali che valga per l'industria, i servizi,

l'agricoltura e il pubblico impiego, dando quindi omogeneità anche alle regole». Alcune critiche, tuttavia, Trentin le esprime. Riguardano in particolare i previsti interventi legislativi per il mercato del lavoro: poche innovazioni e troppa indulgenza «verso la diffusione di forme di occupazione precaria e incerta».

L'accordo – sottolinea D'Antoni – «definisce per la prima volta nel nostro paese uno schema di politica dei redditi con scadenze precise, impegni delle parti, formulazione di tutte le procedure che servono per realizzarla». Altra annotazione positiva di D'Antoni è quella relativa all'importanza della definizione di un nuovo e moderno sistema contrattuale e del riconoscimento contrattuale delle Rsu.

«Un ottimo risultato per i lavoratori e per le imprese che vogliono dialogare senza fare un inutile braccio di ferro», è il commento di Larizza. I lavoratori – precisa – raggiungono l'obiettivo di tutelare il proprio potere contrattuale e le retribuzioni; le imprese possono contare su una maggiore certezza dei costi, fattore importante per riattivare la produzione.

La soddisfazione dei dirigenti sindacali trova riscontro in un più cauto e problematico commento «a caldo» del presidente della Confindustria. Insoddisfatto per essersi dovuto rassegnare ai due livelli di contrattazione, Abete osserva: l'accordo «poteva avere una portata storica; invece è un'occasione che deve essere costruita con passi successivi».

7. La ripresa dell'attività sindacale dopo le ferie d'agosto si lascia rapidamente alle spalle la soddisfazione per la chiusura dell'estenuante confronto «triangolare». Non mancano anzi, già se ne è accennato, proteste per un insufficiente rispetto delle intese. Ma quella che letteralmente «esplode» è la questione occupazionale che già in settembre assume una dimensione drammatica con un caso esemplare, quello della Enichem di Crotone, uno stabilimento in piena crisi che mette in cassa integrazione a zero ore 333 dei 505 dipendenti, scatenando una vera e propria rivolta non solo aziendale, ma popolare, perché nell'episodio viene individuato il simbolo di un processo di degrado che colpisce l'insieme dell'economia crotonese. Il fatto che sede della vicenda sia un centro del Mezzogiorno, dove più si avverte la morsa di una disoccupazione in rapida crescita e del degrado di un fragile appara-

to produttivo, spiega come mai una vertenza riguardante un numero ristretto di lavoratori e per la quale – superati errori della direzione aziendale e ricostruito un tavolo di trattativa – si perverrà a soluzioni costruttive, acquisisca un rilievo nazionale, rendendo necessario l'intervento non solo del ministro del Lavoro, ma dello stesso presidente del Consiglio. La soluzione concordata è un *mix* di utilizzazione di ammortizzatori sociali (contratti di solidarietà, mobilità lunga, cassa integrazione, eccetera) e di impegni di reindustrializzazione dell'area, il che provoca giudizi contrastanti. Alcuni parlano di ripiegamento assistenzialistico del governo, ma altri sottolineano che la linea adottata è funzionale rispetto all'esigenza di affrontare gli esuberi occupazionali di imprese in crisi, in particolare nel Mezzogiorno, con progetti organici di reindustrializzazione che coinvolgano le strutture regionali, gli imprenditori e il sindacato. Trentin, ad esempio, ritiene che l'accordo per Crotone smentisca una «concezione conservatrice e darwiniana della politica economica», mettendo in opera «il tentativo di sperimentare nuove forme di solidarietà».

Già il 6 settembre i segretari generali delle tre Confederazioni avevano inviato una lettera al presidente del Consiglio sollecitando, di fronte alla gravità della situazione occupazionale, «un'iniziativa complessiva di politica economica che non si limitasse ad affrontare la questione dell'occupazione solo con le politiche del lavoro e le opere pubbliche». La crisi in atto, la «più profonda del dopoguerra», «non può essere sottovalutata e considerata come effetto della congiuntura recessiva, e quindi superabile con la ripresa della domanda estera e adottando solo misure congiunturali». Essa «riguarda i fondamenti di competitività tecnologica e produttiva del nostro sistema» e «per questo è necessario adottare accanto a una politica monetaria di riduzione dei tassi di interesse, a una politica fiscale che non riduca il reddito disponibile, a una politica di bilancio che persegua obiettivi credibili di rientro dal deficit pubblico senza aggravare la situazione in corso, una politica industriale e del sistema produttivo il grado di avviare un processo di risanamento del nostro tessuto produttivo». Questo sarà il *leitmotiv* del dialogo fra confederazioni sindacali e governo, su temi generali o specifici, nell'ultimo scorcio dell'anno. Cgil, Cisl e Uil riconoscono al governo Ciampi il merito di aver frenato l'inflazione e contenuto il deficit pubblico – e assegnano a se stesse il merito di aver

concorso alla manovra antinflazionistica prima accettando il superamento della scala mobile, poi sottoscrivendo l'accordo sulla politica dei redditi –, ma lamentano un impegno governativo inadeguato o addirittura inesistente sul terreno della politica industriale. La lettera che abbiamo citato contiene anche la richiesta di definire «un progetto di intervento sull'orario di lavoro mediante l'incentivazione di tutte quelle forme di organizzazione del lavoro che consentano di ridurre l'orario, potenziando nel contempo i contratti di solidarietà». Contratti di solidarietà a parte, tuttavia, sull'orario spesso le posizioni sindacali non sono omogenee. La Cisl propone di modificare la legge che fissa l'orario settimanale a 48 ore portandolo a 40 e di rendere più costoso lo straordinario intervenendo sugli oneri sociali (dichiarazione del segretario confederale Natale Forlani); la Cgil suggerisce «un abbattimento di quattro ore settimanali degli orari effettivi di lavoro, sia con la contrattazione sia con misure di ordine legislativo» (Trentin) e successivamente ipotizza un orario legale di 39 ore. Più defilata rispetto alle ipotesi di riduzione d'orario appare invece la Uil. Ma il tema, ormai di rilievo europeo, è aperto e suscettibile di evoluzioni anche in Italia.

Dialogo col governo, ma anche momenti conflittuali. Uno sciopero generale di quattro ore viene effettuato il 28 ottobre. I sindacati protestano per l'inadeguato rispetto dell'accordo di luglio, giudicano insufficienti i provvedimenti governativi a favore dell'occupazione, chiedono un'incisiva politica industriale, lamentano incertezze a proposito dell'applicazione della *minimun tax* ai lavoratori autonomi. Il 10 dicembre, per evitare che l'Italia diventi «un deserto, un popolo di disoccupati» (Fausto Vigevani, segretario generale della Fiom) scioperano in tutto il paese i lavoratori metalmeccanici. Ma, come il 1992 aveva lasciato in eredità al 1993 la definizione di un nuovo sistema negoziale, così il 1993 trasmette al nuovo anno il nodo intricato, italiano ed europeo, dell'emergenza occupazione.

8. Dopo molti rinvii a causa dei forti dissensi interni, la Cgil convoca a Roma, dal 9 all'11 novembre, la propria Conferenza d'organizzazione. È l'occasione per rivolgere l'attenzione ai problemi occupazionali e all'obiettivo dell'unità sindacale (senza significative varianti rispetto al-

le posizioni note), ma anche per preannunciare una sostanziale riforma organizzativa, che dovrebbe prendere il via col prossimo Congresso. Scompare la carica di segretario generale aggiunto – dice nel corso della sua relazione Guglielmo Epifani, che da poco ha sostituito Ottaviano Del Turco proprio in questa funzione – e sarà istituita la figura del tesoriere, con responsabilità diretta per l'uso delle risorse e la gestione del patrimonio. Trentin, nelle conclusioni, sottolinea l'esigenza di una «sburocratizzazione degli apparati» e prospetta una serie di indicazioni: istituzione dei comitati degli iscritti alla Cgil nei luoghi di lavoro; restituzione dei pieni poteri agli organismi elettivi; rinnovo entro il 1995 di tutte le deleghe; cambiamenti profondi nel gruppo dirigente, applicando nel congresso criteri elettorali completamente rinnovati.

In sostanza, è quanto resta della «logica delle componenti» ad essere messo in discussione, e sotto questo profilo un vigoroso processo di rinnovamento, reso ineludibile dalla situazione obiettiva, dal venir meno dei «referenti politici» tradizionali, potrà concorrere a dare credibilità e slancio al processo di unità sindacale. I successivi rinvii del Congresso della confederazione saranno tuttavia rivelatori delle difficoltà di tale processo innovativo.

9. Il 20 dicembre, mentre l'anno volge al termine, viene sottoscritto dalla Cgil, Cisl e Uil da un lato, dalla Confindustria e dall'Intersind dall'altro, l'accordo destinato a dar vita alle rappresentanze sindacali unitarie (Rsu) che dovranno sostituire nei luoghi di lavoro i consigli dei delegati, strutture con grandi meriti storici ma ormai obsolete. Le Rsu saranno costituite nelle aziende con più di 15 dipendenti, due terzi dei loro componenti saranno eletti a scrutinio segreto da tutti i lavoratori, mentre il restante terzo sarà formato da membri designati (o eletti) dalle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale della categoria interessata. La durata del mandato è triennale e, dopo questo periodo, la decadenza è automatica. La competenza della Rsu riguarda sia i poteri che loro derivano «per effetto di disposizioni di legge», sia la stipula del contratto collettivo aziendale di lavoro «nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva». In altri termini, le Rsu, oltre ad esercitare i compiti che alle rappresentan-

ze sindacali assegna lo Statuto dei lavoratori, saranno protagoniste della contrattazione aziendale, secondo le regole stabilite nella parte del protocollo del 3 luglio relativa al nuovo sistema negoziale.

In tal modo, il sindacalismo confederale conclude l'anno con alcuni problemi risolti (salvo verifiche sul loro effettivo funzionamento): l'ancoraggio alla politica dei redditi, regole chiare per una contrattazione a due livelli, un nuovo tipo di rappresentanza nei luoghi di lavoro; e con un grande problema aperto: quello di affrontare con una razionalità capace di coniugarsi con la solidarietà il grande tema del lavoro, la sfida di quest'ultimo scorcio del secondo millennio. È opinione diffusa che meglio potrà farlo se saprà: *a.* realizzare in tempi ragionevolmente rapidi la propria unità; *b.* rinnovarsi in un'ottica europea, perché la dimensione nazionale è ormai troppo stretta per gestire il presente e costruire il futuro.

10. Il 13 gennaio 1994 il presidente del Consiglio, Ciampi, presenta le dimissioni del governo al presidente della Repubblica e Scalfaro le respinge, sciogliendo contestualmente le Camere e fissando al 27 maggio le elezioni per il loro rinnovo. Cgil, Cisl e Uil avevano già avviato, come si è visto, una riflessione non sempre omogenea ma neppure lacerante sulle prospettive che si prospettavano al sindacalismo confederale in rapporto alle profonde modificazioni in atto nel «quadro politico», con vecchi partiti in piena crisi o in fase di radicale trasformazione e nuovi partiti che si affacciavano all'orizzonte; e anche in rapporto al nuovo sistema elettorale che rendeva necessarie vaste aggregazioni, sulla linea di quanto si era già verificato nelle elezioni amministrative in molti grandi Comuni, da Milano a Napoli, da Torino a Venezia.

Col delinearsi di queste aggregazioni, Cgil e Uil, sia per la loro collocazione tradizionale, sia per la convinzione che il nuovo sistema elettorale avrebbe inevitabilmente condotto a due schieramenti contrapposti, guardano in modo preferenziale verso il raggruppamento dei progressisti: l'altro versante politico, con le opzioni ultraliberiste che lo contraddistinguono, si configura agli occhi dei dirigenti e parzialmente (soprattutto per quanto concerne la Uil) degli iscritti come una destra pregiudizialmente ostile al sindacato. Deve essere tuttavia sottolineato che Cgil e Uil avvertivano il fatto che, chiunque avesse vinto

le elezioni, un Parlamento eletto con un sistema maggioritario, che si supponeva avrebbe condotto a una maggiore stabilità governativa, avrebbe in qualche misura attenuato il «potere» delle forze sociali, restituendo – se così possiamo dire – una maggiore autonomia alla politica. Conseguentemente Cgil e Uil tenevano ad affermare la loro autonomia e rimarcavano che il primo banco di prova per «qualsiasi» governo sarebbe stato il rispetto e la rigorosa applicazione del protocollo sulla politica dei redditi e la contrattazione sottoscritto fra le forze sociali e il governo Ciampi. La Uil derogò in parte da questa linea di autonomia aderendo a una sub-formazione dello schieramento progressista, Alleanza democratica, ma lo fece essenzialmente per un'apertura verso un movimento politico (fra gli esponenti del quale figurava l'ex segretario generale della Uil stessa, Giorgio Benvenuto) che asseriva di battersi per un profondo cambiamento del modo «tradizionale» di far politica; e probabilmente l'opzione per Ad era un modo per accostarsi ai progressisti mantenendo tuttavia le distanze da un Pds nei confronti del quale, nell'ambito della confederazione, erano tutt'altro che sopite diffidenze e insofferenze. Naturalmente la scelta indicata dal gruppo dirigente non impegnava iscritti e simpatizzanti, non pochi dei quali, come risultò dalle analisi del dopoelezioni, la rifiutarono, talora scegliendo Forza Italia. Se tuttavia quest'ultimo movimento riuscì a far breccia anche fra settori «popolari» e in campi arati dal sindacato (cosa indubbia, altrimenti non sarebbe risultato vincitore) grazie alle sue promesse «populistiche» (un milione di posti di lavoro in più, enfasi propagandistica a favore degli anziani, dei pensionati e in generale delle categorie più deboli; ai ceti medio-alti si preannunciava invece la riduzione delle imposte), i dirigenti sindacali di tutte e tre le confederazioni e larga parte degli iscritti non si lasciarono abbagliare e preferirono il solido ancoraggio alla linea di rigore con garanzie di concertazione definita col protocollo sulla politica dei redditi. In questa fase di confronto la Cisl confermò l'orientamento già adottato nel suo Congresso. In sintesi, la convinzione che l'idea dei due schieramenti contrapposti non era (o non era completamente) realistica e che il quadro politico post-elettorale si sarebbe configurato in modo più complesso, con un ruolo non secondario delle posizioni di centro. Bene inteso, anche in questo orientamento della Cisl giocava la «tradi-

zione», la simpatia diffusa per il Ppi e sicuramente, alla base, un *mix* di attenzione al Ppi e all'altro troncone della vecchia Dc, il Ccd alleato di Forza Italia. Ma, al di là di opzioni individuali di base, la Cisl era indotta proprio dall'orientamento descritto e dalla convinzione che comunque nel nuovo Parlamento e col nuovo governo il ruolo del sindacato sarebbe stato contrassegnato forse da nuove possibilità ma sicuramente anche da nuove difficoltà, a enfatizzare la scelta dell'autonomia e a chiedere alle altre Confederazioni un'accelerazione del processo di unità sindacale, sulla scorta della tesi del segretario generale Sergio D'Antoni: che, cioè, nella seconda Repubblica non ci sarebbe stato più spazio per la divisione fra confederazioni non più differenziate da premesse di valore di tipo ideologico.

Da gennaio a marzo, naturalmente, l'attività del sindacalismo confederale non si restringe al dibattito sulle prospettive politiche, anche perché il governo Ciampi continua fino alla sua scadenza istituzionale a prestare attenzione al tema predominante sul versante sociale, quello dell'occupazione in fase calante; e perché occorre affrontare gli effetti concreti della crisi occupazionale: i processi aziendali di ristrutturazione.

Il 7 gennaio il Consiglio dei ministri approva il decreto legge sugli ammortizzatori sociali, presentato dal ministro del Lavoro, Gino Giugni, per completare su questo punto l'attuazione del protocollo del luglio 1993 e per rafforzare gli elementi di gestione della crisi occupazionale. Successivamente Giugni presenta un documento elaborato dal suo ministero per fare un bilancio dell'azione compiuta dal governo e per offrire indicazioni programmatiche per il futuro: una versione italiana del «Libro bianco» del presidente della Commissione europea, Jacques Delors, dal titolo *Obiettivo occupazione: una strategia di medio periodo per il mercato del lavoro italiano*. Circa i processi di ristrutturazione, il 17 gennaio si chiude al ministero del Lavoro la vertenza all'Olivetti, con l'intesa che i 1932 esuberanti strutturali saranno gestiti senza ricorso alla cassa integrazione a zero ore, attraverso esodi incentivati, contratti di solidarietà, mobilità lunga e contratti di riqualificazione. Più lungo e tormentato è l'iter della vertenza alla Fiat, che si conclude il 21 febbraio, dopo una fase intensa di trattative, rotture, riprese del dialogo, quando le parti accolgono la proposta di mediazione del mini-

stro del Lavoro. Per i 16.400 lavoratori in esubero l'azienda farà ricorso ai prepensionamenti, alla mobilità lunga e ai contratti di solidarietà. Fiat e Olivetti sono comunque solo la punta dell'iceberg. Le ristrutturazioni aziendali sono molte e le vertenze si risolvono con esiti vari. Ma tutte costituiscono segnali allarmanti di una crisi occupazionale che si allarga.

Deve essere altresì segnalato che l'accordo Fiat, col suo iter complesso, introduce alcuni elementi di polemica fra i sindacati. Se Trentin, infatti, rivendica alla Cgil il merito di aver condotto il negoziato a traguardi «accettabili» e accusa la Cisl di essere affetta dalla «malattia infantile dell'autoritarismo», D'Antoni rimprovera la Cgil, accusandola di aver detto ai lavoratori «che l'accordo faceva schifo, ma che andava firmato perché noi (della Cisl) comportandoci in maniera inaffidabile l'avevamo approvato». La polemica è aspra, riguarda essenzialmente le differenti interpretazioni del rapporto sindacato-lavoratori e Larizza tenta di mediare suggerendo di costituire in occasione delle vertenze un «parlamentino contrattuale» composto da iscritti e non iscritti al sindacato, al fine di garantire «l'espressione di tutti i lavoratori interessati all'oggetto del negoziato», lasciando tuttavia al sindacato «la responsabilità della presentazione di piattaforme e della conclusione di accordi». Un avvertimento a non danneggiare con esasperazioni polemiche l'obiettivo dell'unità sindacale giunge nell'occasione da Raffaele Morese. Il segretario generale aggiunto della Cisl sottolinea che l'unità sindacale «si deve fare ad ogni costo», chiarendo che «occorrono procedure certe per la consultazione dei lavoratori, ma che alla fine è la confederazione che prende le decisioni e che si assume le responsabilità».

In precedenza, il 27 gennaio, il Comitato direttivo della Cgil aveva discusso (relazione del segretario confederale Sergio Cofferati) sui processi di ristrutturazione e sulle politiche contrattuali. Sul primo punto il sindacato – aveva osservato Cofferati – individua due coordinate: sollecitare i processi di reindustrializzazione; gestire i problemi occupazionali attraverso strumenti quali la manovra sugli orari e l'utilizzo dei contratti di solidarietà o di riqualificazione per il reinserimento, alternativi all'uso della cassa integrazione ordinaria e straordinaria e al ricorso alla mobilità lunga. Questa impostazione andava «rafforzata e confermata» perché aveva condotto a risultati «rilevanti». Circa i rinnovi contrattuali, Cofferati sottolineava che si stava entrando nel

vivo di un confronto che era stato parzialmente «oscurato dall'emergenza occupazionale», con l'inizio delle trattative per il contratto dei dipendenti pubblici e l'avvio della consultazione dei lavoratori per la piattaforma dei metalmeccanici, mentre per i chimici la trattativa era entrata in una fase stringente. Il segretario della Cgil chiedeva infine un rilancio dell'iniziativa confederale sui temi della politica economica e della politica industriale, evidenziando «il rapporto fra contratto e lavoro».

Sui processi di ristrutturazione c'è da registrare anche un'indagine della Cisl, che si sofferma in modo specifico sui contratti di solidarietà, i quali – si precisa – in quattro mesi hanno consentito di tutelare il posto di 46.200 lavoratori. Presentando l'indagine, il segretario confederale della Cisl Forlani osserva che «è stata impostata una tendenza che inevitabilmente diventerà strutturale». Tuttavia sull'efficacia dei contratti di solidarietà pesa ancora l'indeterminatezza delle risorse finanziarie a carico dello Stato. Forlani ricorda poi alcune delle grandi crisi aziendali che i contratti di solidarietà hanno concorso a risolvere: Italtel (salvati 2.290 posti di lavoro), Olivetti (850 posti), Alenia, eccetera (era ancora aperta la vertenza Fiat).

Gli ultimi significativi avvenimenti sindacali prelettorali sono il rinnovo del contratto dei lavoratori chimici e la definitiva stesura della piattaforma contrattuale dei metalmeccanici, dopo l'intesa fra Fiom, Fim e Uilm sulla controversa questione degli orari di lavoro.

Il negoziato per i chimici si conclude con un interlocutore in meno sul versante imprenditoriale. Da gennaio, infatti, l'associazione sindacale delle aziende dell'Eni, l'Asap, aveva cessato di esistere in seguito all'intesa fra l'Eni e la Confindustria che stabiliva l'adesione delle aziende Eni all'organizzazione imprenditoriale privata.

L'accordo per il contratto dei chimici costituisce la prima applicazione del protocollo del luglio 1993 alla contrattazione nel comparto industriale. Prevede, fra l'altro, una differenza di durata della parte normativa e della parte economica; aumenti retributivi coerenti col tasso di inflazione programmato; l'istituzione di un «premio di partecipazione» collegato a obiettivi e programmi concordati di produttività e di andamento economico delle imprese, variabile e a periodicità quadriennale, in applicazione delle indicazioni del protocollo del luglio 1993 in materia di contrattazione integrativa.

11. Il 24 marzo, a soli tre giorni dalla consultazione elettorale, la volontà dei sindacati di difendere il protocollo sulla contrattazione e la politica dei redditi da possibili insidie o svalutazioni, e un'analoga volontà da parte della Confindustria (che pure, come si è visto in precedenza, otto mesi prima non aveva firmato con entusiasmo il protocollo) trovano espressione in una significativa dichiarazione congiunta. Si legge in trasparenza, in tale dichiarazione, il timore che il protocollo non piaccia ai nuovi governanti e almeno i sindacalisti pensano con preoccupazione all'ipotesi di una vittoria di Forza Italia e dei suoi alleati (la Lega nord nelle regioni settentrionali, Alleanza nazionale nel centro-sud). Preoccupazioni che, dopo il responso delle urne, saranno confermate e accentuate da critiche di alcuni esponenti della nuova maggioranza parlamentare alla politica di concertazione, frettolosamente identificata col «consociativismo». La dichiarazione congiunta pre-elettorale della Confindustria e di Cgil, Cisl e Uil esprime una valutazione positiva sui «risultati che le politiche di concertazione alla base del protocollo di luglio hanno concorso a produrre per il paese», sottolineando in particolare «il calo dell'inflazione, il calo dei tassi di interesse, l'attenzione dei mercati esteri», fattori tutti che «hanno consentito alle imprese di utilizzare la recuperata competitività dei cambi per incisivi recuperi di volumi, quote e margini all'export, con un apprezzabile rovesciamento di segno della bilancia commerciale». Si rileva tuttavia che «purtroppo sono risultati meno incisivi gli interventi atti a favorire una ripresa dell'occupazione». La dichiarazione prosegue sottolineando che, in attuazione del protocollo, sono stati realizzati accordi interconfederali (Rsu e formazione), accordi nazionali di categoria (chimici, alimentari) e accordi per la gestione di rilevanti ristrutturazioni aziendali. Ribadito l'impegno a operare per «assicurare prospettive di stabilità e di sviluppo per l'economia, l'occupazione e la società», Confindustria, e Cgil, Cisl e Uil affermano che «a questo scopo è necessario che l'accordo del luglio 1993 venga attuato in tutte le sue parti, dando vita a iniziative di portata strategica nella riforma del sistema di formazione professionale, nel potenziamento di attività di ricerca e di diffusione dell'innovazione, nella razionalizzazione del governo efficiente della domanda pubblica e in una politica infrastrutturale che rafforzi i legami fra Italia ed Europa».

La dichiarazione esprime infine «serena fiducia» (ma forse si trattava soprattutto di un auspicio) sugli «esiti della consultazione elettorale», «pur nel clima difficile e aspro che si è venuto purtroppo determinando», nel senso di produrre «un ulteriore passo avanti nella fase di transizione che attraversiamo e una gestione attenta al risanamento economico e finanziario del paese, alla ripresa dello sviluppo e dell'occupazione». Infine, l'affermazione che, in questo contesto, «il protocollo di luglio costituisce il nostro comune patrimonio di regole, metodologie e obiettivi per i quali manterremo comportamenti coerenti, forti ognuno della propria autonomia e dei propri valori, sia tra noi che con questo come con il futuro governo».

12. Il *leitmotiv* che le parti sociali non si stancano di ribadire dopo l'esito elettorale, prima e dopo la fiducia del Parlamento al governo presieduto da Silvio Berlusconi, è: rispetto del protocollo del luglio 1993. Per Cgil, Cisl e Uil è questa la condizione fondamentale per instaurare un dialogo giudicato necessario in primo luogo per far fronte alla sempre più pesante situazione occupazionale. Ma altre voci si levano ad affermare l'importanza e l'imprescindibilità del protocollo. Così il presidente dell'Intersind, Agostino Paci, coglie l'occasione di un'intervista a un quotidiano sul rinnovo del contratto dei metalmeccanici per osservare che tale rinnovo dovrà «legarsi al protocollo sul costo del lavoro, sia per quanto riguarda i costi in azienda, sia in senso generale». Il presidente della Confindustria, Luigi Abete, a sua volta, nella relazione all'assemblea generale della Confederazione (26 maggio) ricorda che il protocollo testimonia «la volontà delle organizzazioni sociali di concordare un percorso di sviluppo riformatore, coerente con i vincoli che derivano dalla competizione globale». Ma la testimonianza più prestigiosa e autorevole in appoggio al protocollo è quella che viene dal presidente della Repubblica, che il 1° maggio, in occasione della festa del lavoro, loda le «immani fatiche» del governo Ciampi nella lotta alla disoccupazione e soprattutto «quel momento eccezionale» costituito dall'accordo di luglio. Berlusconi, incontrando i dirigenti sindacali nel corso delle consultazioni tenute dopo l'incarico a formare il governo, assicura (2 maggio) che il protocollo non sarà rimesso in discussione. Ma quando il 16 maggio illustra il programma del

governo al Senato il giudizio dei sindacalisti è molto critico. Trentin parla di «vaghezza» e di «gravi ambiguità». Comincia comunque una fase di attesa che, non senza diffidenze reciproche malgrado qualche occasionale schiarita, si prolungherà fino all'autunno, quando il governo passerà all'elaborazione della legge finanziaria 1995.

Nel quadro del riassetto dei rapporti fra le organizzazioni imprenditoriali che era stato avviato con lo scioglimento dell'Asap, intanto, il 24 maggio Confindustria, Iri e Intersind sottoscrivono un «protocollo d'intesa» col quale l'Intersind aderisce alla Confindustria partecipando alla composizione degli organi di questa confederazione come organizzazione di settore. In una fase successiva è previsto, nel quadro di una razionalizzazione e specializzazione degli ambiti di rappresentanza, che l'Intersind assuma il ruolo di Federazione dei servizi a rete, mantenendo la rappresentanza delle aziende di servizi già associate (Alitalia, Sip ora Telecom, eccetera) ed estendendo il proprio ambito di intervento. Contestualmente le aziende manifatturiere aderenti all'Intersind potranno confluire nelle organizzazioni territoriali di competenza, ma tale processo sarà graduale per cui, nell'immediato, non risultano modificati i rapporti preesistenti coi sindacati. In particolare, l'Intersind continua a svolgere il proprio ruolo nel rinnovo del contratto dei metalmeccanici delle partecipazioni statali. Questo contratto viene rinnovato nella notte fra l'8 e il 9 luglio, dopo che in precedenza, il 5 luglio, era stata siglata un'ipotesi di accordo con la Federmeccanica (i due accordi sono ratificati il 27 dello stesso mese dalle assemblee dei lavoratori). Rinnovati senza forti tensioni e senza ricorsi ad azioni di sciopero, i due contratti, sostanzialmente omogenei, si collocano, come quello precedente dei chimici, nell'ottica del protocollo del luglio 1993. «Si consolida – afferma il presidente dell'Intersind, Agostino Paci – una gestione delle relazioni industriali, di cui l'Intersind è stata antesignana, fondata sul dialogo e sul perseguimento di obiettivi condivisi». Una «coda» della vertenza si avrà invece per le aziende aderenti alla Confapi che firmerà l'accordo contrattuale (simile ai due che l'avevano preceduto) solo il 14 settembre.

13. Dal 2 al 4 giugno si tiene a Chianciano la Conferenza di programma della Cgil. I temi af-

frontati sono di grande rilievo: le trasformazioni del sistema produttivo e i loro effetti sull'occupazione, le nuove forme di organizzazione del lavoro e la distribuzione degli orari, una riforma del mercato del lavoro che tenga conto delle prestazioni atipiche. Non vengono adottate – né erano previste – specifiche decisioni operative, ma il dibattito è di alto livello, in particolare grazie allo «spessore» della relazione del segretario generale, Bruno Trentin, che proprio a Chianciano annuncia la decisione di passare la mano nella guida della confederazione.

A giudizio di Trentin il movimento sindacale, di fronte al crescere della disoccupazione di massa anche nei paesi più industrializzati, deve «ridefinire le sue strategie su una questione fondamentale quale è quella della modifica dei regimi di orario e dei tempi di lavoro». La riduzione generalizzata degli orari non è sostenibile «in termini di costi e di praticabilità», per cui è necessario «rimettere al centro dell'azione del sindacato per l'occupazione e per la riduzione dell'orario di lavoro, la conquista di un nuovo potere decisionale dei lavoratori e dei loro sindacati, non solo sulle politiche economiche ma sull'organizzazione del lavoro e sulla sua trasformazione nell'impresa, nei servizi, nell'assetto della società civile». Condizione necessaria appare, a tale scopo, «la contrattazione nell'impresa, o nell'amministrazione e persino nel reparto e nell'ufficio, della distribuzione degli orari in rapporto a forme di organizzazione del lavoro da adottare attraverso il confronto fra le parti», cominciando «dalla contrattazione vincolante, anche sulla base di intese quadro a livello nazionale, degli orari straordinari, con l'obiettivo di acquisire un aumento della loro remunerazione e un loro plafonamento (con la definizione di calendari annui)». Trentin afferma infatti che ci si deve porre l'obiettivo di una riduzione dell'orario massimo individuale effettivamente prestato di tre-quattro ore settimanali entro il prossimo quadriennio «e che in quest'ottica si dovrà rivendicare l'adozione di una legge che fissi a 40 ore settimanali l'orario legale» (indicazioni, queste, convergenti anche con posizioni della Cisl). Un altro aspetto importante della relazione di Trentin è quello che esamina la crescente complessità e varietà dei rapporti di lavoro esistenti. Oggi «il contratto di lavoro a tempo indeterminato non è più il modello centrale sulla base del quale regolamentare o adattare in una logica di provvisorietà gli altri tipi di rapporto di lavoro subordinato». Il contratto di lavoro a tempo inde-

terminato «è ormai, e non solo in ragione della perversità del padronato, una delle forme del rapporto di lavoro, oggi ancora molto diffuso ma che potrà anche non essere, in futuro, la forma prevalente». Si pone pertanto l'esigenza di «mettere ordine nella giungla dei rapporti di lavoro» e di tutelare sul terreno contrattuale, ai vari livelli, coloro che prestano la loro attività con «altri modelli di relazioni sociali, altri tipi di rapporto di lavoro», troppo spesso «senza tutela contrattuale e sindacale e addirittura senza alcun tipo di rapporto col sindacato».

La vasta consultazione dei quadri della Confederazione, effettuata nel corso del mese di giugno per la scelta del candidato alla successione di Trentin, si conclude con un'indicazione largamente maggioritaria a favore del segretario confederale Sergio Cofferati, la cui elezione a segretario generale è formalmente decisa dal Comitato direttivo della Cgil il 29 giugno. Trentin, che non lascia l'attività sindacale, assume la guida dell'ufficio del programma, in qualche modo tornando alle origini: aveva cominciato infatti, in anni ormai lontani, nell'Ufficio studi della Cgil il suo lavoro di sindacalista, prima di divenire segretario generale della Fiom e successivamente, segretario nazionale e segretario generale della confederazione.

Cofferati, nel suo discorso di insediamento dopo il voto del direttivo, sottolinea che «per sostenere e rilanciare l'occupazione sono centrali le politiche sugli orari» e aggiunge che la flessibilità del mercato del lavoro «va estesa ma all'interno di un sistema di regole» perché «è centrale e fondamentale il rispetto dei diritti elementari dei lavoratori», mentre «in Italia c'è un'idea di liberalismo secondo la quale la crescita economica passa attraverso la soppressione dei diritti»; ed è «un'idea che combatteremo». Il nuovo segretario generale afferma altresì che la Cgil deve essere unita nel pluralismo, con «una forte dialettica interna» contrassegnata dall'«etica delle responsabilità».

Dal 5 al 7 luglio si svolge a Roma la Conferenza d'organizzazione della Uil. Nella relazione introduttiva il segretario confederale Franco Lotito afferma che «l'autonomia deve continuare ad essere il fondamentale documento di identità che può rendere pienamente riconoscibile il sindacalismo confederale agli occhi dei lavoratori». L'autonomia, però, deve esprimersi come «acquisizione di una capacità inedita di partecipare da protagonisti al processo di cambiamento». Una Uil, quindi, capace di prendere posizione,

persino di schierarsi, ma senza con ciò diventare una forza cooptata di uno schieramento di parte. Il nuovo governo sarà pertanto giudicato «non dalle forze che lo compongono o dagli uomini che lo rappresentano» ma «dall'azione concreta». Molto severo nei confronti del governo, il segretario generale, Pietro Larizza, concludendo i lavori invita Cisl e Cgil a «mettere in agenda anche lo scontro», perché «si intravedono ipotesi di conflitto molto gravi» nell'attuazione del protocollo del luglio 1993.

In occasione della Conferenza il tema dell'unità sindacale è affrontato, oltre che dai delegati e dirigenti della Uil, anche dagli «ospiti»: Sergio Cofferati, nella sua nuova veste di segretario generale della Cgil, e Sergio D'Antoni. Il comune consenso all'obiettivo non esclude qualche differenziazione. Così, Cofferati afferma che c'è bisogno di unità ma «non perché avendo paura del nuovo preferiamo muoverci insieme». La realizzazione dell'unità richiede «valori condivisi, pluralismo, regole certe di democrazia, ma anche rispetto della storia di ciascuno di noi e della sua organizzazione, perché nessuno deve sentirsi un ospite indesiderato». Cofferati ritiene che i tempi dell'unità siano maturi ma non giudica «appassionante individuare giorno, mese e anno di nascita del sindacato unitario», e su questo punto gli replica D'Antoni: «È importante fissare una data di partenza e una di arrivo». Larizza, infine, conferma la linea della Uil: «Il bisogno di unità c'è, ma nessuno vuole un'unità qualunque o comunque: si deve procedere per gradi».

Il 19 luglio si riunisce il Consiglio generale della Cisl, proprio per approfondire i temi dell'unità sindacale. Un po' a sorpresa vengono annunciate le dimissioni di tutti i membri della segreteria, con l'eccezione del segretario generale e del segretario generale aggiunto, D'Antoni e Morese. Un'operazione di riassetto interno che D'Antoni spiega in questi termini: «Abbiamo ritenuto opportuno che la segreteria confederale rimettesse il suo mandato per aprire un'ampia discussione sui criteri per formare i gruppi dirigenti». Ciò perché «l'unità sindacale va accompagnata da un profondo cambiamento delle strutture interne, dei rapporti fra le stesse e del modo di funzionare complessivo del sindacato». Il segretario generale della Cisl si dichiara convinto che «i tempi dell'unità siano strettissimi» anche se registra che «ciò non corrisponde alla convinzione di Cgil e Uil che hanno, a questo proposito, una maturazione più lenta». «Vogliamo – conclude –

imprimere al processo unitario un ritmo diverso, creare una tensione superiore a quella esistente. Insomma, noi il nostro Congresso del 1997 vorremmo non doverlo fare, perché nel frattempo sia nato il sindacato unitario». Il Consiglio generale della Cisl si riunisce poi nuovamente il 30 settembre ed elegge i sei segretari confederali che debbono affiancare il segretario generale e il segretario generale aggiunto. Due di essi (Viviani e Forlani) vengono confermati, gli altri sono di nuova nomina.

Sempre nel mese di luglio, il 12, gli esecutivi delle tre confederazioni avevano assunto come «base per una libera e aperta discussione nelle proprie strutture di categoria e territoriali» un documento sull'unità sindacale messo a punto dalle segreterie confederali (della stesura erano stati incaricati Guglielmo Epifani per la Cgil, Raffaele Morese per la Cisl e Silvano Veronese per la Uil). Il documento delinea i «valori fondativi» del nuovo sindacato confederale unitario (non «unico», si precisa, perché l'unità può derivare soltanto dalla libera scelta dei lavoratori) identificandoli con la solidarietà, la giustizia sociale, la democrazia, il pluralismo, l'autonomia; individua nel protocollo del 23 luglio 1993 «un riferimento nuovo e importante» per «sostenere l'insieme di questi valori»; sottolinea che «l'affermazione, con quel protocollo, di un modello partecipativo fondato sull'autonomia propositiva del sindacato deve divenire, nella sperimentazione concreta, patrimonio e scelta strategica comune»; precisa che «l'accordo sull'elezione delle Rsu costituisce un banco di prova impegnativo del rinnovamento del sindacato e del suo profilo democratico». Il documento osserva altresì che «sul versante del rapporto da definire tra la democrazia associativa e la democrazia di mandato, ai fini della validazione generale dei contratti di lavoro e degli accordi sindacali» esiste «un ventaglio di soluzioni possibili di ipotesi di lavoro» il cui confronto dovrà «portare a una possibile indicazione univoca, che andrà sancita nello statuto del nuovo sindacato unitario confederale».

Nella promozione del processo di unità sindacale si distinguono ancora una volta (si ricordino le vicende dei primi anni Settanta) i metalmeccanici. Gli esecutivi di Fiom, Fim e Uilm si riuniscono il 5 ottobre e individuano nell'unità dei metalmeccanici un «processo irreversibile» non per «autosufficienza o separazione nei rapporti con Cgil, Cisl e Uil», ma come «stimolo costruttivo a cogliere i tempi per l'unità, adeguando il

sindacato al mutamento politico in corso». Infatti «è questo il tempo politicamente maturo per realizzare l'unità del sindacalismo italiano». Sottolineando la differenza esistente rispetto agli anni Settanta, il segretario generale della Fiom, Claudio Sabattini, osserva che «se allora la direzione e la guida del movimento fu realizzata con un patto fra componenti, oggi si fa sulla base degli interessi presenti nella categoria». «Il sindacato unitario – sottolinea il segretario generale della Fim, Gianni Italia – è l'unica strada che permette alla società civile di far politica in proprio... possiamo agire in politica con le nostre autonome elaborazioni». Infine Luigi Angeletti, segretario generale della Uilm: «Puntiamo a un sistema che premi la rappresentanza degli interessi dei lavoratori, perché un sistema che al contrario premiasse la rappresentanza politica sarebbe destinato a produrre un'immediata crisi nei rapporti coi lavoratori». Questa iniziativa dei metalmeccanici, tuttavia, pur confermata, non produrrà gli effetti di sollecitazione auspicati, anche per l'esistenza di posizioni non sempre omogenee nella stessa categoria.

14. Il 13 settembre il governo incontra i rappresentanti delle parti sociali informandoli sulle linee guida della manovra finanziaria, che poi approva undici giorni dopo, il 27 settembre. Al centro di questa manovra si collocano gli interventi sul sistema previdenziale. Il rispetto formale della procedura di consultazione prevista dal protocollo del luglio 1993 non rassicura i sindacati che, al contrario, avvertono la volontà di escluderli dalle decisioni e, nel merito, respingono una manovra che «peggiora le condizioni di molti cittadini, non crea occupazione, non riduce il debito e l'inflazione, non aiuta la ripresa economica e taglia le pensioni anziché riformarle» (Cofferati). Dopo questa condanna senza appello, Cgil, Cisl e Uil proclamano uno sciopero generale di quattro ore per il 14 ottobre. Successivi incontri non avvicinano le rispettive posizioni. D'Antoni rileva che per le pensioni «il governo ha adottato uno schema inaccettabile, per cui le singole esigenze di taglio vengono prima della riforma». «Le decisioni del governo – commenta Larizza – sono inique e puntano dritto a colpire solo un pezzo di questo paese, quello dei lavoratori dipendenti e dei pensionati». Preceduto da manifestazioni di protesta in tutto il paese, lo sciopero generale vede un'elevatissi-

ma partecipazione dei lavoratori. Affollatissime, vivacemente polemiche ma senza incidenti le manifestazioni, alle quali si calcola che partecipino complessivamente almeno tre milioni di lavoratori e pensionati. I dirigenti sindacali, parlando nei comizi (a Firenze prende la parola anche il segretario generale della Confederazione internazionale dei sindacati liberi, Enzo Friso), condannano la manovra economica governativa, tuttavia non rifiutano ulteriori confronti. Ma il presidente del Consiglio confondendo, è da presumere volutamente, i partecipanti allo sciopero coi partecipanti ai cortei e ai comizi, dichiara: «Se tre milioni sono scesi in piazza vuol dire che ci sono altri venti milioni di lavoratori che non li hanno seguiti». Il 27 ottobre sono i pensionati Cgil, Cisl e Uil a promuovere a Roma un'altra grande manifestazione di protesta. Per parte loro, le tre confederazioni proclamano altre otto ore di sciopero (quattro a livello di categoria e quattro a livello regionale) e annunciano una manifestazione nazionale a Roma per il 19 novembre, successivamente anticipata al 12 per evitare di farla svolgere alla vigilia di un'importante tornata di elezioni amministrative.

Nel tentativo di contenere la protesta sociale, il governo si era pronunciato per un'attenuazione del blocco delle pensioni di anzianità e per il calcolo della contingenza delle pensioni nel 1995 facendo riferimento non all'inflazione programmata ma all'inflazione reale. Ma i sindacati restano insoddisfatti e in una lettera al presidente del Consiglio ribadiscono la richiesta di «escludere dalla Finanziaria tutte le misure che anticipano la riforma della previdenza e di collocarle in un apposito disegno di legge da discutere in Parlamento e con le organizzazioni sindacali». Questa è, in effetti, la vera posta in gioco: Cgil, Cisl e Uil non vogliono concedere deleghe al governo in materia previdenziale.

In novembre la tensione si accentua e non basta ad attenuarla un'intesa fra governo e parti sociali per il Mezzogiorno, che si propone di riordinare, razionalizzare e rendere più efficaci gli interventi in quest'area. Il punto culminante dello scontro è la manifestazione a Roma del 12. Nei cortei e ai tre comizi confluiscono un milione e mezzo di lavoratori e pensionati (un milione e 300 mila secondo i dati sempre contenuti della Questura). Molto entusiasmo, striscioni e slogan polemici in abbondanza, ma ancora una volta nessun incidente. L'imponente partecipazione alla manifestazione costituisce un successo dei

sindacati che vedono consolidata la loro credibilità. Merita di essere sottolineato che l'affluenza sarebbe stata ancora maggiore se non fossero stati esentati i lavoratori delle zone del Piemonte colpite in quei giorni dall'alluvione.

Ancora una volta, tuttavia, all'indomani della manifestazione Silvio Berlusconi, sorvolando sul fatto che il 12 maggio era un sabato, giorno in cui le fabbriche sono chiuse, e che dalle varie regioni i lavoratori erano giunti nella capitale viaggiando durante la notte, dichiara: «Oggi c'è bisogno di lavorare, non di scioperare».

Tuttavia nella stessa maggioranza, che si sta disgregando a causa della presa di distanza della Lega nord da Forza Italia e da Alleanza nazionale su una serie di questioni politiche, ci si comincia a preoccupare per l'asprezza dello scontro sociale, specie quando Cgil, Cisl e Uil preannunciano per il 2 dicembre un altro sciopero generale. Verso la fine del mese di novembre c'è una schiarita nel duro confronto fra governo e sindacati e il 30 si delinea la possibilità di un'intesa, sulla base di una modifica della manovra economica che preveda lo stralcio dalla Finanziaria del capitolo relativo alle pensioni. Il giorno successivo si giunge all'accordo. Ma vediamo l'iter di questa ultima fase del confronto.

Il 7 dicembre Berlusconi dichiara di non essere pregiudizialmente contrario allo stralcio, tuttavia ancora una volta prevale la linea dura e il 15 il governo pone la fiducia alla Camera sugli articoli del disegno di legge collegato alla finanziaria che prevedono l'anticipo della progressiva elevazione dell'età pensionabile e le penalizzazioni per le pensioni di anzianità anticipate. Cgil, Cisl e Uil indicano un nuovo sciopero generale per il 2 dicembre. Alla Camera passano alcuni emendamenti votati congiuntamente dalle opposizioni e dalla Lega nord.

Infine, il 24, la svolta. A conclusione di un nuovo incontro coi sindacati, il governo si dichiara «disponibile a verificare definitivamente... la sussistenza delle condizioni relative al mantenimento degli obiettivi e degli effetti finanziari della manovra per l'inserimento in un apposito disegno di legge degli aspetti riguardanti l'assetto strutturale della riforma previdenziale». Cgil, Cisl e Uil si dichiarano «parzialmente soddisfatte» ma attendono ulteriori chiarificazioni. Infine, come si è detto, il 30 si perviene a un'intesa su un documento che affronta anche altri temi (mercato del lavoro, Mezzogiorno, rapporti con l'Unione europea). L'intesa si concretizza il giorno successi-

vo: il governo e le tre confederazioni sottoscrivono l'accordo in base al quale il governo accetta di migliorare alcuni punti della Finanziaria e di scorporare i provvedimenti riguardanti la riforma pensionistica. Entro il mese di giugno tale riforma dovrà essere definita. I sindacati, naturalmente, sospendono lo sciopero che si sarebbe dovuto svolgere 24 ore dopo.

Il 19 e 20 dicembre Senato e Camera approvano la Finanziaria modificata, ma ormai il governo non ha più maggioranza, dopo che la Lega nord ha presentato una mozione di sfiducia assieme al Ppi. Il 22 gennaio l'onorevole Berlusconi, senza attendere l'esito della votazione, si reca a presentare le dimissioni del governo al presidente della Repubblica. Il 1994 si conclude a crisi ancora aperta e i segretari generali della Cgil, Cisl e Uil, in una lettera al presidente della Repubblica, esprimono la loro contrarietà a ipotesi di scioglimento del Parlamento e chiedono un governo capace di gestire le urgenze connesse all'opera di risanamento della finanza pubblica, ai problemi occupazionali e alle riforme.

Giorgio Lauzi

I sindacati non confederali

1. Premessa 2. I Cobas 3. L'Isa 4. La rappresentatività 5. Conclusioni

1. Le tendenze del sindacalismo extraconfederale sono rilevanti, oltre che per le loro dinamiche specifiche, anche perché costituiscono uno specchio dei problemi di rappresentanza dei sindacati confederali.

Nel corso degli anni Ottanta si è consolidata una morfologia delle numerose organizzazioni, qualche volta poco strutturate, che compongono la costellazione del sindacalismo non confederale. Hanno preso forma tre gruppi con caratteristiche distintive abbastanza definite e con una presenza connotata da un certo grado di stabilità.

Il primo gruppo coincide con le organizzazioni del sindacalismo autonomo, che hanno una storia più risalente nel tempo e comportamenti rivendicativi più tradizionali, e con orientamenti moderati o di destra sul piano politico-culturale.

Il secondo gruppo, che ha radici antiche, rinnovate ed ampliate nel corso degli anni Ottanta, è quello del sindacalismo di mestiere o professionale, la cui vocazione è quella di incardinarsi in specifici gruppi o sottogruppi unificati da posizioni professionali omogenee.

Il terzo gruppo, nato più di recente, negli anni Ottanta, come costola protestataria dei sindacati confederali, è quello riconducibile ai Comitati di base o Cobas, ed è animato da una forte vena conflittuale.

Nella pratica questa distinzione non sempre è così nitida. Alcune organizzazioni presentano una maggiore eterogeneità di tratti (che ne allarga potenzialmente la base rappresentativa) e si muovono a cavallo di più tipi. Questo è ad esempio il caso del Comu, il coordinamento dei macchinisti, che mescola i caratteri del sindacato

di mestiere e quelli del radicalismo proprio dei Cobas.

Questi tre filoni si sono assestati come presenza stabile nel mondo sindacale nell'ultimo decennio. La loro presenza è stata consistente, come è ormai assodato, nel settore pubblico e nei servizi, all'interno dei quali la carenza di meccanismi di mercato e il potere vulnerante di alcuni gruppi ha alimentato forti particolarismi e rincorse salariali.

2. Il problema è di capire l'evoluzione del peso specifico di queste organizzazioni tanto nei confronti del sindacalismo confederale, che nella loro composizione interna.

E in questo senso le tendenze del biennio 1993-94 appaiono dense di interessanti cambiamenti.

Fino ai primi anni Novanta il maggiore dinamismo espansivo era stato appannaggio dei Cobas e dei nuovi (o vecchi rinnovati, come nella sanità o nel trasporto aereo) sindacati professionali.

In quest'ultimo biennio si registra una inversione di tendenza molto significativa.

Questa non coinvolge i sindacati professionali, almeno nei settori (come sanità e trasporto aereo) nei quali hanno un radicamento maggioritario e consolidato. Essi appaiono destinati per una fase lunga ad occupare uno spazio di rappresentanza (quello dei gruppi con maggiore status, o aspirazione ad uno status più elevato) che non appare coperto da altri attori. Queste organizzazioni appaiono imbrigliate, ma non ridimensionate dalle nuove regole in materia di conflitto, prodotte dall'applicazione della legge 146/90.

La novità si riferisce ai rapporti di forza tra autonomi e Cobas, che vedono il pendolo rimesso in moto a vantaggio questa volta delle organizzazioni autonome, che erano apparse in difficoltà o declino – con alcune eccezioni, come lo Snals nella scuola – per tutti gli anni Ottanta.

Il ciclo che si apre nel 1993-94 sembra più favorevole, almeno come opportunità di rafforzamento se non come rafforzamento effettivo, per i sindacati autonomi «classici».

Su un piano più generale va segnalato anche un consistente ritorno dei sindacati confederali, che proprio in questo biennio hanno fatto registrare una ripresa di iniziativa, ma anche di consenso sociale.

Infatti la sigla del Protocollo triangolare del luglio 1993 ha colmato il vuoto di regole nelle relazioni industriali che perdurava da lungo tempo.

La nascita dei nuovi organismi di rappresentanza di base, le Rsu, che ne è conseguita, ha avviato un processo elettorale che ha attribuito a Cgil, Cisl e Uil voti e maggioranze probabilmente insperati. D'altra parte questi eventi hanno scandito anche la vita e il dibattito delle organizzazioni extraconfederali.

Le ragioni dell'appannamento e della crisi delle strutture ispirate ai Cobas sono di diversa natura.

Al centro rintracciamo sicuramente il grosso sforzo di civilizzazione del conflitto intrapreso dalla Commissione di garanzia, sulla base della legge 146 che ha regolato l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi essenziali.

È indubbio che gli accordi sottoscritti in molti settori, nel disciplinare il conflitto garantendo allo stesso tempo le prestazioni minime, hanno ridotto l'uso spregiudicato, e qualche volta indiscriminato, che di questo strumento avevano fatto i Comitati di base più militanti.

Accanto a questo aspetto hanno sicuramente inciso i cambiamenti strutturali in corso nel settore dei servizi e in quello dell'impiego pubblico. Il primo – è il caso dei trasporti – si sta avvicinando a logiche di conduzione più simili a quelle d'impresa e sanzionate dal mercato. Il secondo ha allargato le sfere aperte all'azione contrattuale, gettando anche le basi per la contrattazione decentrata.

In tutti i casi si configurano scenari più regolati, che limitano alcune risorse tipiche dei comportamenti particolaristici, propri dei Cobas, ma in qualche modo estensibili anche al resto del sindacalismo extraconfederale. Infatti da un lato la crescita dei salari è molto più controllata e inserita in un quadro di politica dei redditi, più compatibile con i vincoli macroeconomici che si riverberano sull'intero sistema produttivo. E questo limita i margini per rincorse salariali, o per differenziali salariali a favore dei gruppi dotati di maggiore capacità di autotutela. Da un altro lato le coerenze riguardano l'intero settore terziario e pubblico e non consentono, come avveniva spesso in passato, comportamenti discrezionali dei soggetti pubblici, che sono tenuti ad essere i principali garanti di queste coerenze. Questo dato è anche rafforzato dall'istituzione dell'Aran, l'Agenzia per le relazioni sindacali nel settore pubblico, che rappresenta in modo unificato tutti gli interessi dello Stato come datore di lavoro pubblico nelle attività contrattuali.

Questi diversi elementi danno un colpo vitale a questi organismi che hanno bisogno del conflit-

to per legittimarsi come soggetti negoziali: questo è ad esempio in modo evidente il caso del Comu.

3. Accanto a questi scenari più sfavorevoli per i Cobas possiamo annoverare sull'altro versante un rinnovato attivismo organizzativo e politico del sindacato che abbiamo definito autonomo.

L'evento in cui si materializza questa iniziativa è la costituzione di un organismo di coordinamento tra i sindacati autonomi tradizionali. Alla fine del febbraio 1994 essi hanno dato vita all'Isa, Intesa dei sindacati autonomi, che ha il compito di raccordarne l'azione e aumentarne la visibilità.

A questa intesa hanno aderito dieci organizzazioni: Cissal, Cissal, Confsal, Confedir, Cismi, Confill, Usppi, Cissal, Cimo, Cildi.

Pur venendo da storie e orientamenti non coincidenti queste organizzazioni si sono ritrovate unite nella critica dei sindacati confederali e del Protocollo del luglio 1993. Una certa unità d'intenti è stata trovata intorno ad una posizione di protezionismo massimalistico, che contempla la difesa della scala mobile (ma successivamente queste organizzazioni hanno deciso di aderire al Protocollo sulla nuova struttura contrattuale).

Le sigle che hanno costituito l'Intesa sono mosse proprio dalla voglia di unificare, in modo che sia più riconoscibile e abbia un maggiore potere negoziale, questo mondo finora disperso. Esse dichiarano infatti più di quattro milioni di iscritti, e le due organizzazioni ufficialmente più forti sono la Cissal, con 2 milioni e 137 mila iscritti dichiarati e la Cissal, che a sua volta dichiara 1 milione e 800 mila aderenti.

Come è stato notato¹ esse non sono omogenee tuttavia per base rappresentativa e modello organizzativo.

Infatti la Cissal è una confederazione più vicina al modello organizzativo offerto da Cgil, Cisl e Uil, in quanto si compone di una rete di strutture orizzontali e di categoria (queste ultime ben 27). Ed è anche la più caratterizzata politicamente per la sua vicinanza al Msi prima e ad Alleanza nazionale dopo.

Alcune delle altre sigle confederali, presenti nell'intesa, sono cresciute intorno ad alcuni nuclei forti del pubblico impiego. Come la Cissal, cui aderiscono i ferrovieri della Fissaf. O la Confsal che ha i suoi punti di forza nello Snals (scuola) e nell'Unsa (statali).

Un terzo gruppo di queste sigle non ha invece

nessuna aspirazione intersettoriale, ma rappresenta gruppi specifici, più o meno ristretti.

È il caso del Cimo, che riunisce i medici ospedalieri, o anche della Confedir che si rivolge ai dirigenti pubblici.

Questa eterogeneità, se desse vita ad una vera aggregazione, si potrebbe tradurre in un punto di forza per organizzazioni che prese singolarmente avevano fatto registrare una modesta incidenza, salvo che in alcuni ambiti particolari.

La nascita di questa intesa è avvenuta con grande sintonia con il cambiamento delle regole istituzionali, e con il cambiamento del classico quadro politico della prima Repubblica.

Infatti il vero evento che offre una grande sponda all'Isa e al sindacalismo autonomo è il successo della destra nelle elezioni del marzo 1994. Per due ragioni: innanzitutto per la prima volta è stato formato un governo – il governo Berlusconi – che non ha rapporti con alcuna delle formazioni del sindacalismo confederale: in passato, per un cinquantennio, non c'erano mai stati governi anti-union (o senza legami con parti del sindacalismo confederale).

La seconda ragione è che Berlusconi, nel rispetto formale delle regole del Protocollo 1993, ha provato ad innovare nella costituzione materiale delle relazioni industriali.

E così già al momento delle consultazioni per la formazione del nuovo governo sono stati ricevuti a Palazzo Chigi appunto i rappresentanti dell'Isa.

Era la prima volta che accadeva, con il conseguente riconoscimento formale di queste organizzazioni nell'arena politica e la conseguente perdita del monopolio (formale) della rappresentanza politica da parte di Cgil, Cisl e Uil.

Anche in momenti successivi, come la vertenza sulle pensioni e sulla finanziaria, queste organizzazioni hanno fatto sentire la loro voce, con un rilievo maggiore che in passato, grazie all'indubbia buona disponibilità da parte del governo.

Ma i tre sindacati confederali hanno fatto registrare proprio nell'autunno del 1994, in coincidenza con il confronto sulle pensioni, una grande capacità di mobilitazione sociale. Che si è accompagnata anche ad una forte proiezione nell'arena politica. E questo processo ha di fatto marginalizzato per il momento, e nonostante alcune condizioni favorevoli, la presenza del sindacalismo autonomo.

Tavola 1. Le deleghe sindacali nel pubblico impiego¹

	Totale	Cgil		Cisl		Uil		Cisnal		Cisal		Confsal	
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Enti locali	332.928	112.622	33,83	116.897	35,11	55.928	16,80	4.716	1,42	13.003	3,91	6.586	1,98
Sanità	306.236	88.272	28,83	108.850	35,54	54.693	17,86	3.255	1,06	13.182	4,30	4.801	1,57
Università	23.585	7.302	31,00	9.612	40,75	3.519	14,92	45	0,19	487	2,06	927	3,93
Scuola	358.661	70.445	19,64	135.525	37,79	32.345	3,02	1.268	0,35	786	0,22	104.843	29,23
Ricerca	5.694	1.665	29,24	1.794	31,51	1.380	24,24	48	0,84	99	1,74	49	0,86
Ministeri	118.959	22.123	18,60	40.765	34,27	24.055	20,22	1.331	1,12	3.292	2,77	15.626	13,14
Aziende	37.182	13.779	37,06	14.405	38,74	5.048	13,58	461	1,24	1.142	3,07	92	0,25
Parastato	51.179	8.344	16,30	19.076	37,27	7.904	15,44	553	1,08	8.921	17,43	498	0,97
Totali	1.234.424	324.552	26,20	446.924	36,20	184.872	14,90	11.677	0,94	40.913	3,31	133.422	10,80

¹ Esclusi medici e dirigenti.

Fonte: «Nuova rassegna sindacale».

4. Un altro aspetto sul quale si gioca la partita della rappresentanza è quello delle Rsu. La loro istituzione ha rimesso in movimento il meccanismo per l'accertamento della rappresentatività effettiva dei sindacati.

Ma da parte dei sindacati autonomi è stata fatta – almeno inizialmente – una battaglia contro le nuove strutture di base, considerate come punitive e non aperte in modo sostanziale anche alle organizzazioni extraconfederali.

In particolare sono state contestate due norme. La Confsal per esempio ha sostenuto che occorre abbassare la soglia percentuale di firme occorrenti per la presentazione delle liste, che è del 5%, portandola invece al 4%.

Ma la regola più contestata è stata quella della cosiddetta riserva del terzo, che appunto garantisce – ma in proporzione ai voti riportati – alle organizzazioni firmatarie dei contratti nazionali il 33% dei seggi delle Rsu in azienda. Ci sono state critiche, anche strumentali, verso questa clausola, interpretata come una riserva di posti a vantaggio delle organizzazioni confederali. In realtà, come è stato più realisticamente sostenuto dalla Cisl, nel pubblico impiego gli extraconfederali non sarebbero danneggiati (in quanto firmatari dei contratti nazionali). Mentre in effetti nei settori privati verrebbe preclusa, con questa norma, la possibilità di crescita e di radicamento per le organizzazioni ancora fuori dal gioco.

Ma proprio il tema delle Rsu ci riconduce alla

questione ritornante ed irrisolta della misurazione della consistenza e della rappresentatività dei sindacati extraconfederali.

I criteri di misurazione possibili sono quelli fondati sulle iscrizioni o sulle elezioni.

I dati degli iscritti non costituiscono un riferimento attendibile se fondati solo su autodichiarazioni.

Ma un accertamento più corposo è quello condotto attraverso il conferimento delle deleghe fatto dai lavoratori nel pubblico impiego.

Come si può vedere (tavola 1), i dati relativi al 1993 indicano una presenza ancora scarsa della Cisnal, una settorialmente più significativa della Cisl (nel parastato), ed una decisamente più consistente della Confsal, grazie al forte insediamento nel settore della scuola dello Snals (ma con una buona performance anche nei ministeri).

Queste tre confederazioni autonome incidono nel settore per un complessivo 15% delle deleghe.

Sul piano elettorale è difficile fare un bilancio sistematico del peso effettivo di queste organizzazioni. Esse infatti non hanno partecipato in molti casi e non sono presenti in altri (soprattutto nel settore privato).

C'è un caso significativo, ma sostanzialmente isolato (maggio 1994) di affermazione degli extraconfederali all'interno dell'industria ed in un'azienda rilevante. All'Alfa di Arese i Cobas hanno ottenuto la maggioranza relativa con il 44,2% dei

Tavola 2. Elezione Rsu ferrovieri. Elaborazioni regionali

	Votanti			%	Schede nulle	%	Voti validi	%	Filt	%	Fit	%	Uilt	%	Fisafs	%	Comu	%	Sma	%	Sind. Lega	%	Altri	%
Abruzzo	1.379	1.220	88	21	2	1.199	98	301	25	349	29	106	9	189	16	87	7	69	6	0	0	98	8	
Alto Adige	227	159	70	25	16	134	84	43	32	66	49	21	16	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	
Calabria	7.385	5.678	77	92	2	5.586	98	1.627	29	1.631	29	1.018	18	525	9	482	9	217	4	0	0	89	2	
Campania	11.092	8.538	77	128	1	8.410	99	3.421	41	1.738	21	1.317	16	960	11	618	7	261	3	0	0	95	1	
Emilia Romagna	10.409	8.324	80	141	2	8.183	98	4.099	50	1.295	16	984	12	834	10	502	6	166	2	0	0	303	4	
Lazio	13.508	11.711	87	195	2	11.516	98	4.312	37	3.531	31	1.541	13	1.522	13	259	2	100	1	0	0	251	2	
Liguria	6.256	5.911	94	78	1	5.833	99	2.381	41	1.362	23	813	14	584	10	657	11	36	1	0	0	0	0	
Lombardia	18.058	12.181	67	681	6	11.500	94	5.609	49	4.111	36	1.509	13	0	0	0	0	271	2	0	0	0	0	
Marche	3.157	2.444	77	25	1	2.419	99	1.021	42	420	17	447	18	210	9	150	6	86	4	0	0	85	4	
Piemonte	7.159	5.996	84	199	3	5.797	97	3.085	53	845	15	621	11	32	1	598	10	179	3	0	0	437	8	
Puglia	8.213	6.665	81	88	1	6.577	99	1.962	30	2.105	32	1.325	20	422	6	604	9	159	2	0	0	0	0	
Toscana	9.500	8.596	90	95	1	8.501	99	4.239	50	1.614	19	1.125	13	370	4	388	5	227	3	0	0	538	6	
Umbria	1.363	1.133	83	20	2	1.113	98	439	39	250	22	112	10	143	13	105	9	64	6	0	0	0	0	
Val D'Aosta	103	83	81	5	6	78	94	67	86	11	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Veneto	10.262	8.074	79	151	2	7.923	98	3.061	39	2.514	32	987	12	814	10	451	6	96	1	0	0	0	0	
Totale	108.071	86.713		1.944		84.769		35.667		21.842		11.926		6.605		4.901		1931		0		1.900		
		20,24						42,07		25,76		14,07		7,79		5,78		2,28					2,24	

Fonte: Osservatorio Cgil, Cisl e Uil.

voti, ma non hanno potuto partecipare alla ripartizione del terzo riservato dei seggi (non essendo firmatari del contratto nazionale) e quindi non detengono la maggioranza nell'organismo così configurato.

In generale non esistono dei raffronti precisi e le organizzazioni confederali nelle elezioni effettuate fino a fine 1994 raccolgono il 95% dei voti, lasciando solo percentuali irrisorie ai sindacati extraconfederali.

Un buon confronto è possibile farlo solo tra i ferrovieri, dove le elezioni delle Rsu si sono tenute in modo completo, e dove hanno partecipato diverse organizzazioni extraconfederali: le due autonome più «tradizionali» Sma e Fisafs, e il Comu, che gravita nell'area Cobas.

Come si può vedere (tavola 2) in questo caso il risultato degli extranconfederali è significativo e si avvicina al 20%, mentre in parallelo quello di Cgil, Cisl e Uil è intorno all'80%, e di conseguenza più basso rispetto alla media nazionale. Tra le organizzazioni non confederali la più forte è la Fisafs, che conferma la sua distribuzione più equilibrata tra i diversi gruppi professionali. Più ridotta, intorno al 6% la quota del Comu, che risulta maggioritario, con oltre il 40% dei voti tra i macchinisti, ma non ha una presenza diffusa nell'insieme dei dipendenti del settore. Il sindacato di mestiere sul tipo Cobas, quindi, si dimostra egemone nell'organizzazione del conflitto e nella rappresentanza di gruppi specifici, ma non supera soglie di incidenza larga.

5. Un bilancio di questo biennio deve spingere a considerazioni prudenti. Alcuni commentatori² si sono sbilanciati nel valutare privo di consistenza il tentativo dell'Isa, in quanto l'intesa tra i sindacati autonomi sarebbe poco cementata. È presto per emettere un giudizio definitivo, se non sulla tenuta di questo coordinamento, sulla consistenza futura del sindacalismo extraconfederale. I dati indicherebbero una scarsa ricaduta in termini di consenso, dopo la nascita dell'Isa e la legittimazione ottenuta dal governo di centro-destra? In realtà, specie nel pubblico impiego, appare ancora da coprire uno spazio che era stato proprio della tutela più immediata e individuale: e questo spazio potrebbe essere proprio vantaggioso per il sindacalismo autonomo. La presenza di queste organizzazioni alle prossime elezioni potrebbe consentire una misurazione più precisa ed attendibile del grado di penetrazione da esse conquistato.

Domenico Carrieri

Note

¹ E. Galantini, *Le dieci facce dell'intesa*, in «Nuova rassegna sindacale», n. 18, 1994.

² M. Mascini, *Un nuovo protagonista: il sindacalismo di destra*, in «Lavoro Informazione», n. 8, 1994.

Analisi

Protocollo di luglio: relazioni industriali e assetti contrattuali

di Gianni Arrigo

1. La trattativa governo-parti sociali sul costo del lavoro e la riforma della contrattazione collettiva

A partire dall'autunno del 1992, il governo e le parti sociali si sono dedicati con maggiore determinazione alla definizione della lunga trattativa sul costo del lavoro e la riforma della contrattazione collettiva, che aveva raggiunto un'importante fase di evoluzione con l'accordo del 31 luglio 1992, senza peraltro conseguire esiti soddisfacenti per tutte le parti interessate. Alcune questioni di grande rilievo economico e sociale (in particolare quelle relative alla scala mobile) non erano state risolte con sufficiente chiarezza e avevano dato luogo a contestazioni; altre (in particolare la struttura e i contenuti della contrattazione ai vari livelli, nel settore privato e in quello pubblico) erano state rinviata ad una seconda fase negoziale, il cui avvio si presentava incerto e controverso. Altri problemi infine (relativi alla disciplina di particolari aspetti del mercato del lavoro e della flessibilità nonché della garanzia del reddito) richiedevano approfondimenti ulteriori.

Per riprendere la strada dello sviluppo e della produzione, dell'occupazione e della riqualificazione del fattore lavoro, del rinnovamento tecnologico delle imprese e della loro maggiore competitività interna ed internazionale, le parti sociali ed il governo hanno concordato, nel Protocollo del 3 luglio 1993, definitivamente sottoscritto il 23 luglio, soluzioni severe come le seguenti: *a.* il definitivo abbandono del sistema di adeguamento automatico delle retribuzioni; *b.* una riforma del sistema di contrattazione collettiva, con una nuova disciplina pattizia dei livelli e delle materie negoziali, dei tempi e delle procedure di rinnovo dei contratti; *c.* criteri diversificati, sulla base di intese sindacali, per far fronte agli esuberi, in presenza di ristrutturazioni delle imprese che comportano crisi irreversibili; *d.* scelte flessibili, concordate fra gli attori collettivi, per l'impiego del lavoro dipendente, che tengano

conto delle difficoltà congiunturali e consentano di gestire in forma consensuale e con modalità nuove il mercato del lavoro, favorendo la ripresa. A sostegno dello scambio politico gli attori sociali hanno previsto un quadro di iniziative volte alla promozione della ricerca e dell'innovazione, della formazione e della creazione di impresa e di lavoro, sorrette da cospicui programmi di investimento, pubblici e privati. Le parti contraenti ritengono insomma che le risorse, imprenditoriali e di lavoro, organizzative e finanziarie, da destinare a quest'opera possono divenire più efficaci con una politica economica meno gravata dal problema della finanza pubblica e più finalizzata ad investire energie e mezzi nella ripresa dello sviluppo e dell'occupazione.

Nell'autunno e nell'inverno del 1992-93 è proseguito il dibattito sulla rappresentanza e rappresentatività sindacale, che ha trovato una prima definizione nello stesso accordo del 23 luglio 1993, con l'impegno delle parti sociali e del legislatore di pervenire ad una nuova disciplina delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro, con implicazioni anche sulla contrattazione collettiva. Un altro importante elemento della riforma delle relazioni sindacali italiane è costituito dalla legge 23 ottobre 1992, n. 421, il cui lungo e complesso articolo 2 ha delegato il governo alla così detta «privatizzazione» del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. La delega è stata poi esercitata con il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

2. La lunga marcia di avvicinamento all'accordo del 23 luglio 1993

Le parti sociali sono giunte alla firma del Protocollo del 3 luglio 1993 dopo una trattativa che sembrava senza fine e senza scopo, passando attraverso tre governi, rischiando più volte di arenarsi, da ultimo a causa del contenzioso giudiziario acceso dalla Cgil per ottenere il pagamento di punti di contingenza, peraltro non dovuti, per effetto di atti e provvedimenti dalla stessa Cgil co-determinati con le altre parti sociali e vari governi (Arrigo, 1992; 1993). La trattativa inizia alle prime scosse telluriche della grandeur economica italiana, nel luglio del 1990. Finisce nel mezzo della più grave crisi politico-istituzionale del dopoguerra, nel luglio del 1993, con soddisfazione di quanti hanno a cuore la «ripresa» dell'Italia e una transizione non conflittuale alla cosiddetta «seconda Repubblica». La lunghissima parabola della trattativa si spiega con la progressiva instabilità del quadro politico, con la crescente debolezza del terzo attore (il governo), con il sopraggiungere di una forte crisi economica e con una minaccia di disoccupazione strutturale così grave da far apparire tutti, esperti e non, improvvisamente afasici e diletteanti. Un peso determinante nella dilazione della trattativa lo assume la crisi di rappresentatività e di consenso delle grandi organizzazioni degli interessi che fanno capo all'impresa e al lavoro. Alla fine, però, il Protocollo viene approvato dai diretti interessati in seguito ad una consultazione che, pur con i limiti delle modalità e dell'estensione settoriale, dà un ampio consenso all'intesa raggiunta.

Il decennio trascorso dalle prime esperienze italiane di «concertazione sociale» (gli accordi del 23 gennaio 1983 e del 14 febbraio 1984) è stato contrassegnato da intese parziali dotate per di più di scarsa stabilità ed effetti-

vità, sia per la fragilità del contesto sindacale sia per la debolezza dei governi sia, infine, per la temporaneità delle misure concordate, la cui efficacia dipendeva da atti dell'esecutivo, da decreti legge continuamente reiterati e modificati che avevano per lo più, come asse centrale, la riduzione della scala mobile e del costo del lavoro. Le parti assumevano vincoli ai loro comportamenti anche in sede decentrata. Il che rivelava l'impotenza e l'incapacità delle parti di regolare in forma durevole l'assetto contrattuale e di adempiere alle reciproche obbligazioni, rimanendo spesso imbrigliate in reciproche diffidenze e influenzate da logiche tradizionali più vicine ai «giochi a somma zero» (Carrieri, 1993).

La lunga marcia di avvicinamento alla riforma del sistema di relazioni sindacali (Arrigo, 1992, 1993; Carinci, 1993; Carrieri, 1993; Ricci, 1993) è fatta di intese triangolari, di accordi interconfederali, di intese bilaterali governo-sindacati, a volte seguite da leggi (come all'epoca dell'estensione *erga omnes* del nuovo meccanismo di scala mobile), che trattano temi diversi, costruendo parti di politiche del lavoro e dei redditi con una tecnica simile a quella del puzzle. Un'opera che appare ogni volta diversa, con macchie di colore dato in fretta e zone incompiute accanto ad altre già bisognose di restauro.

3. Principi di concertazione e partecipazione nelle relazioni sindacali italiane. La «coerenza» dei comportamenti negoziali

Il «Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo», siglato il 3 luglio e definitivamente sottoscritto dalle parti sociali il 23 luglio 1993, è stato salutato a buon diritto come un accordo «storico» e di rilievo «costituzionale», perché ha contribuito a costruire il nuovo edificio delle relazioni industriali italiane (Giugni, 1993 a). Il contenuto principale di questo accordo è rappresentato, infatti, da nuove regole della negoziazione a tutti i livelli, legate fra loro da comportamenti coerenti delle parti, all'insegna di un progetto di relazioni sindacali dichiaratamente partecipativo a tutti i livelli.

Coerenza e partecipazione, dunque, come chiavi di lettura dell'accordo triangolare (Arrigo, 1993 b). Coerenza, anzitutto, ripetuta con pignola convinzione, o con didascalica passione, nella premessa (metodologica, oltre che «politica») dell'accordo, per marcare la differenza con un passato ricco di «in-coerenze» e a preparare un sistema contrattuale «coerente» con le prospettive di rigore e razionalità che sembrano caratterizzare i migliori intenti di rinnovamento istituzionale e sociale del paese, sanzionando i comportamenti e le politiche «difformi». Partecipazione, in secondo luogo, come condizione necessaria al miglioramento delle performance economiche del sistema economico e delle aziende, ad una più efficace tutela degli interessi dei lavoratori e ad un assetto più stabile di relazioni collettive.

L'accordo di luglio segna il passaggio dal lungo «gioco sulle regole» alla fissazione di vere e proprie «regole del gioco», basate su di un ampio consenso, destinate a durare per qualche tempo e a caratterizzare un'intera fase delle relazioni sindacali italiane (Donolo, 1985; Carrieri, 1993). Lo scambio fra gli attori, che in epoca precedente comprendeva vantaggi e sacrifici a fa-

vore e a carico di una o dell'altra parte, già determinati e immediatamente spendibili, riguarda questa volta interessi e obiettivi «comuni» (com'è detto in vari luoghi dell'accordo). In questo senso, l'accordo risponde bene all'esigenza di innovare le vecchie relazioni fra le parti, per avvicinarle a forme di più intensa cooperazione, coerente con gli obiettivi comuni indicati nel preambolo e pertanto utile, in prospettiva, a tutte le parti interessate. Da qui la prevalenza, nell'accordo, delle «norme programmatiche», che favoriscono la proceduralizzazione delle relazioni fra le parti, rispetto a quelle «precettive», invertendo gli assetti tradizionali (Carrieri, 1993). Di modo che un bilancio dell'accordo potrà essere utilmente tracciato solo nel medio-lungo periodo e con l'occhio rivolto alla dinamica dei cambiamenti avvenuti e in atto piuttosto che alle singole, parziali acquisizioni statiche.

Alcune parti dell'accordo hanno efficacia obbligatoria fra gli attori collettivi e introducono nuove regole nelle relazioni contrattuali ai vari livelli. Altre hanno natura «programmatica», come quelle che individuano i comportamenti che tutti i soggetti economici dovranno assumere, «a partire dagli obiettivi comuni sui tassi di inflazione programmati». Le imprese, tra cui lo Stato e i soggetti pubblici gestori di imprese, dovranno perseguire indirizzi di efficienza, innovazione e sviluppo delle proprie attività che, «nelle compatibilità di mercato, siano tali da poter contenere i prezzi entro livelli necessari alla politica dei redditi». Il governo, come datore di lavoro, «terrà un comportamento coerente anche nella contrattazione delle retribuzioni dei pubblici dipendenti e nelle dinamiche salariali non soggette alla contrattazione». Inoltre, nella sessione di maggio, predisporrà un rapporto annuale sull'occupazione in base al quale «sottoporà alle parti le misure rientranti nella sua responsabilità, capaci di consolidare o allargare la base occupazionale», con particolare riferimento all'occupazione femminile, alla programmazione degli investimenti pubblici e delle risorse (tramite il Fondo per l'occupazione o altri fondi pubblici) aventi rilievo per l'occupazione, all'utilizzo di giovani disoccupati di lunga durata e di lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria, alla programmazione del Fondo per la formazione professionale e l'utilizzo dei fondi comunitari, d'intesa con le regioni.

Altre parti del Protocollo indicano le linee guida di futuri adempimenti governativi (ad esempio, in tema di gestione delle crisi occupazionali, di occupazione giovanile e formazione, di riattivazione del mercato del lavoro). Il governo si impegna ad esempio a predisporre un disegno di legge, per adeguare la disciplina normativa del mercato del lavoro «alle esigenze di un governo attivo e consensuale», da redigere «attraverso un costruttivo confronto con le parti sociali». Infine, una parte cospicua del Protocollo, che è stata rapsodicamente al centro del negoziato (il capitolo sul «sostegno al sistema produttivo»), è subordinata alle decisioni delle autorità di governo e si configura come una dichiarazione di programma sulle politiche industriali (ricerca e innovazione tecnologica, istruzione e formazione professionale, finanza per le imprese e internazionalizzazione, riequilibrio territoriale, infrastrutture e domanda pubblica). I capitoli più innovativi sono quelli che instaurano un assetto stabile di concertazione sociale tra le parti del sistema di relazioni sindacali (che era stato oggetto di una prima intesa, l'8 aprile 1993) ai vari livelli contrattuali, con l'aggiunta, in calce al capitolo 2 relativo agli

assetti contrattuali, di un paragrafo sulle rappresentanze sindacali, che ha valore di accordo interconfederale (Arrigo, 1993; Napoli, 1994) e pone una disciplina integrativa di quella sulle rappresentanze sindacali unitarie contenuta nell'intesa quadro tra Cgil, Cisl e Uil sottoscritta il 1° marzo 1991.

L'accordo del 23 luglio pone in essere un negoziato sociale continuo, basato su solidi elementi strutturali e funzionali, che parte dalle due sessioni annuali di incontri «triangolari», scende «per li rami» della contrattazione collettiva nazionale e decentrata e rifluisce (per i risultati che produce) nelle sedi centrali di concertazione sociale. Nella prima sessione di incontri trilaterali (maggio-giugno), il governo illustra alle parti sociali gli obiettivi della politica di bilancio per il successivo triennio (prima della presentazione del documento di programmazione economico-finanziaria) nonché il rapporto annuale sull'occupazione. Nel secondo incontro (a settembre) il governo indica le misure applicative degli strumenti di attuazione della politica dei redditi, prima della predisposizione della legge finanziaria. Viene infine prevista la costituzione di uno specifico Osservatorio dei prezzi per verificare le dinamiche della loro formazione sulla base di studi settoriali.

La strumentazione prevista dall'accordo appare coerente con le premesse teoriche e programmatiche. Per favorire lo sviluppo economico e l'occupazione, la politica dei redditi (soprattutto da lavoro dipendente) viene definita attraverso consultazioni triangolari, scandita entro precise fasi temporali, caratterizzata da specifici impegni delle parti e disciplinata con apposite procedure. La politica dei redditi viene, quindi, assunta come vincolo della politica salariale, che viene tarata «in coerenza» con essa. Attenzione ai termini, avvertono alcuni protagonisti dell'intesa: «coerente» non equivale a «contenuta» o aggettivo equivalente (Giugni, 1993 B). Il salario può anche superare il tasso di inflazione programmata, tuttavia in modo «coerente», come avviene nel caso in cui un'eccedenza di produttività settoriale e cioè una riduzione del costo del lavoro per unità di prodotto (Clup) garantisca dal rischio di una ripercussione sui prezzi e cioè da effetti inflazionistici superiori a quelli programmati. E questo non è affatto improbabile, anche se tale eccedenza dovrebbe, oggi, essere più utilmente destinata a reinvestimenti capaci di generare posti di lavoro. Il tasso di inflazione programmato diventa così la bussola che orienta il comportamento dei soggetti della politica economica.

4. La riforma della struttura della contrattazione collettiva: ripartizione delle competenze e coordinamento fra livelli

Le innovazioni apportate alla struttura della contrattazione collettiva costituiscono la parte più importante dell'accordo, perché rappresentano le condizioni essenziali per conseguire in modo più efficace, e con ampio consenso e partecipazione di tutti gli interessati, gli obiettivi di politica economica e dei redditi, nonché di sviluppo produttivo ed occupazionale, enunciati nella premessa. Così intesa, la riforma della struttura contrattuale non è solo funzionale alla politica dei redditi, ma risulta essenziale alla stessa efficacia dell'azione contrattuale a tutti i livelli e alla legittimazione degli attori.

L'accordo disegna una nuova struttura della contrattazione collettiva che pre-

vede due livelli di negoziazione («un contratto collettivo nazionale di lavoro» e «un secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori»), con indicazioni specifiche sui rapporti fra i livelli di negoziazione e sulle funzioni a ciascuno di essi corrispondenti. Non è stata invece accolta la proposta di introdurre un livello di contrattazione territoriale (regionale), che avrebbe cambiato ancora più radicalmente l'impianto complessivo: la piattaforma sindacale prevedeva un livello di contrattazione territoriale (e aziendale) in aggiunta a quello nazionale. Da parte sua il governo Amato, nell'estate del 1992, aveva proposto di alternare ogni due anni la contrattazione nazionale con un livello contrattuale regionale (locale o aziendale). Questa proposta non fu accolta: forse per il modo in cui fu presentata ai sindacati, forse per i dubbi che le stesse confederazioni nutrivano sull'idea di un decentramento effettivo della contrattazione collettiva. Forse per i due motivi insieme. Quel che è certo è che il livello di contrattazione locale è stato confermato solo nei settori in cui già esisteva: di fatto, quindi, sotto questo profilo non si registra alcuna novità.

L'accordo del 23 luglio prospetta un cambiamento fondamentale nella forma, nelle procedure e nelle modalità di determinazione delle retribuzioni. Si dovrà passare da un sistema accentrato ad uno assai più decentrato nel quale il salario verrà determinato in stretta relazione con la capacità di ciascuna azienda di competere sul mercato e di soddisfare le richieste retributive. Il Protocollo stabilisce infatti che nel ccnl, «la dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune» tenuto conto di un ampio spettro di elementi, che comprendono insieme l'obiettivo della «salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni» e quello delle «tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, il raffronto competitivo e gli andamenti specifici del settore». Proprio l'ampiezza dei fattori e dei vincoli induce a ritenere che difficilmente (anche se non deve escludersi a priori) la contrattazione nazionale di categoria possa stabilire dinamiche salariali assai distanti da quelle dell'inflazione. L'opinione qui esposta sembra trovare conferma in alcune piattaforme rivendicative di rinnovo del ccnl, presentate o in discussione dopo l'accordo del 23 luglio (chimici, ottobre 1993; turismo, ottobre 1993; metalmeccanici, gennaio 1994; bancari, febbraio 1994; edili).

5. Il contratto nazionale di categoria. Tutela del salario reale

Il Protocollo sottolinea l'interesse delle parti ad attribuire alla contrattazione nazionale il compito di definire gli standard normativi e i minimi salariali, da garantire anche in sostituzione della scala mobile. Esso stabilisce dunque il superamento del metodo degli adeguamenti salariali automatici e il riconoscimento della contrattazione come metodo, come attività, se non obbligatoria (e tale non è, e non solo per decisione delle parti), quanto meno «normale». Da qui la «normalizzazione» delle procedure di stipulazione e di rinnovo, le peculiari sanzioni per i comportamenti «difformi» e la previsione dell'indennità di vacanza contrattuale.

Il compito di allineare le retribuzioni al costo della vita viene interamente affi-

dato ai contratti collettivi nazionali di categoria. Scompare dunque la gloriosa scala mobile, minata nella struttura vitale da oltre un decennio, uccisa in particolare dal vizio di produrre una sommatoria dell'indennità di contingenza con i contenuti della contrattazione collettiva, i quali, anziché ridimensionarsi, come la logica economica richiedeva, si aggiungevano spesso alla stessa contingenza, creando così un cocktail letale per il controllo dell'inflazione. A quel punto l'unica conclusione possibile era quella avviata nelle intese, peraltro contestate, del 10 dicembre 1991 e del 31 luglio 1992. Già nell'accordo del 31 luglio 1992, infatti, veniva considerata l'opportunità di passare ad un sistema di determinazione salariale senza automatismi collegati all'andamento dell'inflazione. La salvaguardia del potere d'acquisto dei salari sarebbe stata assicurata da una contrattazione nazionale di categoria rigorosamente triennale, da negoziarsi assumendo come parametri i tassi di inflazione programmati. Nella seconda fase del negoziato, le parti avrebbero posto mano ad un meccanismo di «parziale difesa del potere d'acquisto dei salari per i tempi di prolungata discontinuità contrattuale (valido) anche come incentivo al normale svolgimento delle trattative». Più cauta e ragionevole appariva, invece, la proposta unitaria di Cgil, Cisl e Uil «per la riforma del salario e della contrattazione» (29 luglio 1992). Al punto 9 del documento sindacale si prevedeva che, alla fine di ogni anno del triennio di vigenza del ccnl, in caso di «scostamento tra inflazione programmata ed inflazione reale», sarebbe stato «realizzato un riallineamento delle retribuzioni contrattuali sulle quali ricalcolare gli aumenti dell'anno successivo. E così di seguito, ai fini di una tutela del salario reale contrattuale».

Nell'accordo del 23 luglio 1993 manca un dispositivo di tale natura: la «garanzia» della salvaguardia del potere d'acquisto dei salari riposa piuttosto sulla stabilità e razionalità del sistema di concertazione sociale da un lato e, dall'altro, sulla continuità ed effettività di revisioni salariali ravvicinate (contratti nazionali ogni due anni). La tutela del salario reale viene insomma affidata alla responsabilità e alla correttezza delle parti sociali e, in particolare di quelle stipulanti il ccnl.

Per consentire al contratto nazionale di categoria di assolvere anche alla funzione essenziale di tutela del salario reale, si prevede dunque che esso venga rinnovato ogni due anni, nell'ambito di un contratto normativo di durata quadriennale.

L'obiettivo di questo nuovo assetto contrattuale è quello, coerente con le premesse politico-metodologiche, di tenere sotto controllo l'andamento dell'inflazione, facendo partecipare a questa intrapresa, oltre che le autorità competenti (costo del denaro, tariffe e prezzi), anche le parti sociali, che dovrebbero quindi assumere comportamenti virtuosi nella determinazione degli aumenti retributivi tenendo conto di una serie di fattori che anch'esse hanno contribuito a produrre.

Per quanto riguarda il primo biennio, «la dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune. Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione e dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore».

Per il secondo biennio, «in sede di rinnovo dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del paese, nonché dell'andamento delle retribuzioni».

Il Protocollo affida dunque al contratto nazionale la funzione di determinare aumenti retributivi coerenti con il tasso di inflazione programmata. Ma non esclude in via di principio che esso possa distribuire anche parte degli aumenti di produttività che il settore è in grado di conseguire. Il che si evince da quella parte del Protocollo che riconosce alla contrattazione aziendale il compito di distribuire gli incrementi di produttività nella parte «eccedente quella eventualmente già utilizzata» a livello di ccnl.

Quanto detto non significa però che nella salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni si esaurisca lo slancio vitale del ccnl. L'accordo mette opportunamente in rilievo come la determinazione di incrementi retributivi nei contratti nazionali di categoria debba tener conto della produttività di settore. Dunque: il riferimento agli «andamenti specifici del settore» e quello successivo alla «produttività [...] utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di ccnl» stanno a dimostrare che le parti sociali non hanno voluto comprimere la funzione del contratto collettivo fino a trasformarlo in un mero atto di «garanzia» del salario reale, ma ne abbiano mantenuto le funzioni essenziali nel rispetto, beninteso, delle nuove procedure e dei nuovi vincoli, consentendogli di muoversi oltre i confini della difesa del potere d'acquisto, con il viatico dell'effettivo incremento di produttività del settore. Se così non fosse, è opportuno ripeterlo, bisognerebbe concludere che la contrattazione «non potrebbe avere altra funzione se non quella di mantenere inalterato (nella migliore delle ipotesi) il valore reale delle retribuzioni per quei lavoratori (un'ampia maggioranza) ai quali non è stato possibile (in passato) e conterà probabilmente a non esserlo (in futuro) attivare incisive esperienze di negoziazione aziendale» (Roccella, 1993, 268). Senza contare che eventuali miglioramenti retributivi dei dipendenti da aziende minori verrebbero (definitivamente) determinati dalla contrattazione individuale o rimessi «ancor più, alla mera discrezionalità datoriale: un vero e proprio harakiri sindacale, non c'è che dire» (Roccella, 1993).

Malgrado l'ottimismo di taluno e il pessimismo di altri, il Protocollo conserva qualche margine di ambiguità sul punto. Non c'è dubbio che ci troviamo di fronte ad una svolta nelle modalità di determinazione delle retribuzioni: stiamo passando da un vecchio modello, essenzialmente accentrato, ad uno nuovo, assai più decentrato, nel quale le retribuzioni verranno determinate, nei fatti, con precipuo riferimento alla *ability to pay* di ciascuna azienda (Balandi, D'Antona, Prosperetti L., Settimi, 1994).

6. Procedure negoziali e indennità di vacanza contrattuale

«Al fine di minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali», le parti firmatarie del Protocollo affidano al ccnl il compito di definire le procedure per la presentazione delle piattafor-

me contrattuali nazionali (e decentrate), nonché i tempi di apertura delle trattative. Per il primo livello contrattuale l'accordo pone già dei precetti generali laddove raccomanda che le piattaforme di rinnovo del ccnl siano «presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dei contratti», chiedendo inoltre alle parti di non assumere iniziative unilaterali né di procedere ad azioni dirette «durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza».

L'obiettivo delle prescrizioni ora ricordate è quello di favorire lo svolgimento di trattative celeri e utili in una ideale cornice di «pace sindacale» negoziata. Trattative meno conflittuali sarebbero più spedite e meno costose per tutti gli interessati, traducendosi in più efficaci regolamenti contrattuali, che permetterebbero di conseguire sia l'obiettivo della tutela del salario reale che quello di redistribuire incrementi di produttività. È superfluo aggiungere che, in assenza di scala mobile, comportamenti dilatori non giustificati nella determinazione del salario possono volgersi in danno del potere d'acquisto delle retribuzioni. «La violazione di tale periodo di raffreddamento», si legge nell'accordo (con una curiosa improprietà di linguaggio: la violazione si riferisce evidentemente all'impegno di *non facere* per un tempo determinato), «comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale».

Il fondamento e la formulazione di questa sanzione hanno destato più di una perplessità fra gli interpreti.

Anzitutto perché essa sembra colpire in modo indiscriminato tutte le azioni conflittuali, e non solo quelle di disturbo o di intralcio ad una celere definizione della trattativa. Sembra quindi autorizzare l'applicazione di un criterio, astratto e restrittivo, di astensione generale da conflitto e non di uno specifico di raffreddamento del conflitto, funzionale al rapido e corretto svolgimento della trattativa.

In secondo luogo, la sanzione non sembra colpire solo la parte contrattuale che non ha collaborato correttamente al buon andamento delle trattative (la tale organizzazione dei lavoratori o la tal altra associazione datoriale), ma tutti i soggetti rappresentati dall'una o dell'altra parte contrattuale (quindi: tutti i lavoratori o tutti i datori di lavoro), che aderiscano o no all'organizzazione che promuove «iniziative unilaterali» o che proceda ad «azioni dirette», che partecipino o no all'azione conflittuale. Ci si troverebbe di fronte ad una clausola con effetti normativi, che stravolgerebbe la configurazione degli impegni negoziali di tregua sindacale, tradizionalmente accolta nel nostro ordinamento (Bellardi, 1993; Roccella, 1993).

I dubbi qui segnalati dovrebbero essere opportunamente rimossi e risolti dalle parti contrattuali nel rinnovo dei ccnl, anche al fine di evitare un'interpretazione inutilmente estensiva del principio di pace sindacale, foriera di controversie giudiziarie e di deliranti appelli ad una legge generale di disciplina del diritto di sciopero.

«Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del ccnl ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un ele-

mento provvisorio della retribuzione» di importo pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, esclusa la ex indennità di contingenza e pari al 50% dopo sei mesi di vacanza contrattuale. Questo meccanismo è unico per tutti i lavoratori e cessa di essere applicato a decorrere dall'accordo di rinnovo. In altre parole, i lavoratori hanno diritto all'anticipazione di una quota percentuale fissa, crescente nel tempo, della retribuzione, collegata all'indice di inflazione programmata, in attesa della sollecita definizione della trattativa.

In sostituzione della scala mobile, le parti sociali, a partire dall'accordo del 31 luglio del 1992, avevano concepito su base negoziale un sistema di riallineamento delle retribuzioni al tasso di inflazione programmata. Nel Protocollo del 23 luglio 1993, esse definiscono un sistema nuovo, che agisce al tempo stesso come indennità di mancato rinnovo contrattuale e come incentivazione alla sollecita definizione del regolamento contrattuale. Le parti firmatarie del Protocollo si fanno garanti, verso tutti i lavoratori coperti da contratti collettivi, della soddisfazione del loro interesse al mantenimento del potere d'acquisto delle retribuzioni, mediante un sistema di contrattazione collettiva più rapido ed efficace, che supplisce alla defunta scala mobile. In questo schema, l'indennità di vacanza contrattuale costituisce un meccanismo di «raccordo fra il sistema contrattuale e quello della concertazione triangolare per la definizione della politica dei redditi» (Bellardi, 1993) ed un elemento retributivo certo, ed automatico, per i lavoratori, che ne hanno diritto per effetto della mancata esecuzione nei termini, da parte di entrambe le parti del ccnl, dell'obbligo di tutela del salario reale, cui esse si sono obbligate per mandato conferito alle parti firmatarie del Protocollo.

In tal modo, la responsabilità di giocare d'anticipo per ridurre l'inflazione viene affidata alle parti e, per quanto di loro competenza, anche alle autorità pubbliche (tariffe amministrate) e monetarie (costo del denaro).

Spetta dunque a questi soggetti, privati e pubblici, di perseguire l'obiettivo di ridurre l'inflazione entro i tassi programmati e, parallelamente, di definire il *quantum* e il *quomodo* del riallineamento; salvo il correttivo dell'indennità di vacanza contrattuale, impropriamente chiamata «scala mobile carsica». Questa è un'invenzione dei primi anni Novanta, allorché, sulla base di alcune innovazioni introdotte in pochi contratti di categoria (bancari e chimici), si cercò un sostituto – meno ingombrante – della vecchia scala mobile. Nell'attuale assetto, con contratti collettivi di fatto biennali, il ruolo della «carsica» viene ridimensionato. Forse sarebbe stato opportuno pensare a qualcosa d'altro. Il nuovo meccanismo può rendere più complicata la busta paga contribuendo a far aumentare il contenzioso giudiziario: a questo proposito va detto che i modi e i tempi di gestione dell'indennità di vacanza contrattuale non si preannunciano affatto semplici.

Il Protocollo prevede infatti l'automatica operatività del nuovo meccanismo per effetto di una protrazione per così dire fisiologica delle trattative, non imputabile in astratto a nessuna delle parti contrattuali, rispettose dei termini previsti per la presentazione delle piattaforme (le organizzazioni sindacali dei lavoratori) e per il diligente e collaborativo avvio delle stesse (le organizzazioni dei datori di lavoro). In questa ipotesi, è logico (è coerente con lo spirito del Protocollo) che l'indennità di vacanza contrattuale decorra dal

quarto mese successivo alla scadenza del ccnl. L'indennità opera come detto, come incentivo all'adempimento in buona fede e nei termini dei datori di lavoro e come parziale tutela del salario reale dei lavoratori contro il protrarsi del negoziato.

Diverso è il caso in cui la protrazione del negoziato sia imputabile al sindacato, per non aver rispettato i termini di presentazione delle piattaforme (tre mesi prima della scadenza del ccnl): in questa ipotesi le conseguenze negative della protrazione della trattative verrebbero scaricate interamente sui lavoratori per i primi tre mesi a partire dalla scadenza del contratto, a tutto beneficio dei datori di lavoro, che lucrerebbero sulla mancata corresponsione dell'indennità.

7. La «specializzazione» della contrattazione decentrata. Rapporti tra contratti di primo e di secondo livello

La contrattazione di secondo livello, recita il Protocollo, potrà essere «aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori». Inoltre, «la contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria nello spirito dell'attuale prassi negoziale, con particolare riguardo alle piccole imprese. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali esso si articola». Infine, «l'accordo di secondo livello ha durata quadriennale».

Fin qui poco di nuovo. L'attività negoziale decentrata ha luogo se le parti, nel ccnl, concordano di svolgerla e di farla svolgere: non è riconosciuto un diritto a negoziare ma non è vietato chiedere di aprire un negoziato, si tratti anche di imprese piccole. A questo riguardo, «nessun vincolo e nessuna preclusione vengono posti», come ha rilevato lo stesso ministro del Lavoro (Giugni, 1993 b). Non quindi un limite connesso alla soglia occupazionale, ma solo un «vincolo di oggetto» (Roccella, 1993), derivante dall'esigenza, espressa dal Protocollo, che essa abbia luogo su «materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del ccnl». Insomma, «la contrattazione di secondo livello non conosce limiti dimensionali che non siano quelli già praticati; ovviamente non verrà resa obbligatoria per legge, e rimane giuridicamente esigibile solo quando come tale la preveda il contratto nazionale di categoria» (Ghezzi, 1993).

Relativamente a questo punto non è stata accolta la proposta della Confindustria di confinare la contrattazione collettiva in un solo livello nazionale: il Protocollo accoglie invece il più razionale assetto bipolare configurato nella piattaforma sindacale, senza però riconoscerne con uguale chiarezza il correlativo diritto. Poco cambia, dunque. Resta da sciogliere qualche ambiguità lessicale del Protocollo, come l'avverbio «alternativamente» che fa pensare ad uno spartiacque invalicabile fra il livello aziendale e quello territoriale di contrattazione. Lo sviluppo di una contrattazione locale non è peraltro impedito da una clausola negoziale, quanto invece dalla tradizionale debolezza del sindacato nel settore della piccola impresa: dipenderà solo dalla sua

capacità organizzativa a questo livello o dalla sua forza di creare ed estendere in alternativa la contrattazione territoriale, come sta avvenendo nell'artigianato (Bellardi, 1993).

L'accordo definisce le rispettive zone di competenza e di influenza fra il primo e il secondo livello di contrattazione soprattutto in materia salariale, precisando anzitutto che quest'ultimo dovrà riguardare «materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del ccnl» e indicando in secondo luogo le caratteristiche delle erogazioni del livello di contrattazione aziendale.

La clausola delle competenze in materia salariale dà luogo ad un decentramento della contrattazione di tipo non solo funzionale (Bellardi, 1993), ma anche gerarchico. La regolamentazione delle procedure e delle competenze della contrattazione aziendale viene infatti affidata ai ccnl, che vi provvederanno per rinvio, come si evince anche dal riferimento alle «materie oggetto di rinvio da parte del ccnl», contenuto nella lettera *e* del paragrafo dedicato alle rappresentanze sindacali unitarie. Il contratto aziendale si specializza, per così dire, quanto al contenuto, dovendo trattare materie e voci della retribuzione diverse e non ripetitive rispetto a quelle del ccnl, anche in base ad una previa determinazione della contrattazione nazionale; quanto alla funzione, che sarà in parte di recupero della quota di salario reale sfuggita a quella nazionale, ma soprattutto di distribuzione degli incrementi di redditività-produttività; quanto ai parametri di riferimento, che sono diversi da quelli definiti dai ccnl; quanto ai soggetti negoziali; quanto ai cicli negoziali, che sono autonomi, ma verosimilmente alternati rispetto alla contrattazione nazionale.

La specializzazione funzionale del contratto aziendale ha il delicato compito di non vanificare l'impianto complessivo di concertazione sociale e di contrattazione nazionale, volti al contenimento del tasso di inflazione e al mantenimento del potere d'acquisto dei salari. Le parti concordano, di conseguenza, che le erogazioni del livello di contrattazione aziendale non siano più il prodotto dei mutevoli rapporti di forza tra le parti ma siano invece «strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo delle parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di ccnl, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa». Le parti concordano dunque che quanto viene determinato in sede di contrattazione aziendale non deve produrre «pressioni inflazionistiche da costi, che contraddirebbero i nuovi presupposti del sistema» (Giugni, 1993 b). Esse lasciano invece margini sensibili di differenziazione retributiva alla contrattazione aziendale, delineando con ciò un legame stretto tra migliore performance dell'impresa, sia sul piano tecnico-produttivo che sul piano economico, e migliore «retribuzione aziendale».

Dal testo del Protocollo si rileva l'intento di favorire un maggior decentramento della contrattazione collettiva nella determinazione del salario (Negrelli, 1993). A tal fine le parti tracciano le premesse generali: *a.* per l'ampliamento e l'estensione delle forme di partecipazione economica (sotto

specie di erogazioni salariali «per contanti» correlate alla ricchezza o ai risultati dell'azienda), già introdotte nelle imprese più competitive; *b.* per l'affiancamento a tale esperienza di forme più innovative e impegnative di partecipazione finanziaria (sotto forma di partecipazione dei lavoratori al capitale dell'impresa da cui dipendono).

8. Contrattazione e partecipazione a livello aziendale

Le parti sociali sembrano dunque approdare ad una più chiara concezione e definizione della funzione e dei contenuti della contrattazione aziendale, nella parte in cui ne sottolineano la funzione specifica e innovativa dei suoi istituti all'interno degli assetti contrattuali, tale da recare vantaggi all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione. Non è di poco conto questa affermazione, almeno nella parte in cui disegna i contorni di una «cultura di governo dell'impresa condiviso dai governanti e dai governati e dunque aperto alla prospettiva di modelli partecipativi» (Romagnoli, 1993). Modelli di partecipazione che si spingono invero ben oltre i confini dell'impresa: i datori di lavoro riconoscono che il negoziato aziendale non è più un vincolo ma una risorsa; i sindacati riconoscono definitivamente il preminente rilievo di relazioni partecipative nell'interesse della comunità aziendale e del sistema economico nel suo complesso. Il miglioramento della qualità e dell'efficienza aziendale viene infatti considerato come bene di tutta la collettività dei produttori e non più obiettivo limitato a pochi addetti. Questa «metodologia della contrattazione aziendale» (Romagnoli, 1993) è senz'altro coerente con il sistema concertativo definitivamente adottato dalle parti sociali a partire dall'accordo del 31 luglio 1992, e non solo in materia salariale (Giugni, 1992). Ma dal testo del Protocollo si evince qualcosa di più: la dimensione partecipativa non riguarderebbe i singoli contesti aziendali, ma tutto il decentramento contrattuale, e quindi tutta la determinazione del salario a livello aziendale, tanto da condizionarne la stessa determinazione a livello nazionale. La raccomandazione che sembra dedursi dal Protocollo è quella di una codeterminazione salariale di livello relativamente basso fissato nel ccnl, con componenti aziendali strettamente correlate all'andamento dell'azienda, sia sul piano tecnico produttivo che su quello economico valorizzando l'esperienza, maturata nel decennio precedente, di accordi sulla corresponsione di una retribuzione variabile (Baglioni, 1993; Carrieri, 1993; Cella, 1989; Cosentino-Prosperetti, 1991; Della Rocca-Prosperetti, 1991; Negrelli, 1989; Prosperetti, 1991; Ricci, 1993; Santi, 1989) e rafforzandola ulteriormente, sia in senso quantitativo che qualitativo.

A questa preoccupazione sembra riferirsi il Protocollo nella parte in cui sollecita gli attori negoziali aziendali a svolgere, nella fase di esecuzione degli accordi, «procedure di informazione, consultazione, verifica o contrattazione, previste dalle leggi, dai ccnl, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative sui processi di ri-

strutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione, anche in relazione alla legge sulle pari opportunità». Nella parte in cui i firmatari del Protocollo raccomandano ai propri associati di valorizzare gli istituti partecipativi esistenti (che avrebbero bisogno peraltro di un'opportuna sistemazione o semplificazione, considerata la stratificazione di norme sostanziali e procedurali di fonte legislativa in materia di sicurezza, igiene, licenziamenti collettivi, trasferimenti d'azienda, mercato del lavoro, parità, eccetera) (Pelaggi, 1992; Renga, 1991), esse sollecitano una maggiore diffusione, nel sistema di relazioni sindacali, di una cultura orientata verso contenuti tecnici, gestionali e partecipativi ad ampio spettro, «non essendo prevista alcuna limitazione, neanche di natura economico-salariale» (Bellardi, 1993). In modo, cioè, da favorire la codeterminazione, oltre che sull'efficacia delle strategie aziendali, anche sui modi e sugli effetti del cambiamento tecnico-organizzativo. Cambiamento che non è privo di effetti sulla redditività e sulla produttività aziendale, che sono i vettori di erogazioni salariali aziendali virtuose.

9. Conclusioni

La nuova struttura contrattuale si presenta insomma razionale, coerente con gli obiettivi d'interesse generale, ma non certo semplice: contrattare tre volte in quattro anni, ai diversi livelli, nazionale e decentrato, è possibile a patto che le regole e le procedure scritte nel Protocollo vengano osservate ed eseguite con responsabilità. La scommessa si vince se tutti gli attori sono capaci di rispettare le regole, pascendosi di coerenza, e di sovvertire una tradizione fatta di comportamenti incoerenti e di prassi trasgressive. Per quanto detto, è importante che soprattutto gli attori della contrattazione aziendale si organizzino e lavorino in modo diverso dal passato. Ora non v'è dubbio che la valorizzazione della contrattazione aziendale presuppone due condizioni di esercizio, anch'esse previste dall'accordo del 23 luglio 1993: *a.* un sistema partecipativo e informativo sugli andamenti aziendali; *b.* la definizione dei soggetti titolari a livello aziendale dei diritti di partecipazione e contrattazione. Il primo aspetto ha cominciato a trovare una definizione più attenta nei rinnovi contrattuali nazionali del 1993-94 e in alcuni significativi accordi aziendali stipulati nello stesso periodo (Fiat, Olivetti, Zanussi, Merloni). Il secondo è stato oggetto di una prima disciplina tra le parti nell'Accordo del 23 luglio e in un successivo Accordo interconfederale (del 20 dicembre 1993), in attesa di una legge che regoli alcuni aspetti della controversa materia. Quale che sia la soluzione legislativa della spinosa questione delle rappresentanze aziendali dei lavoratori (con tutti i dubbi di legittimità costituzionale connessi alla possibilità di provvedervi con decreto legge), un elemento è certo: non si procederà in direzione del così detto «doppio canale» di rappresentanza. Cgil, Cisl e Uil concordano infatti nell'escludere questo modello dalle prospettive di rinnovamento e di razionalizzazione dell'intera struttura di rappresentanza e di negoziazione, riconfermando quindi la volontà del movimento sindacale italiano di non svuotare l'azione organizzativa sotto il profilo del potere negoziale.

Riferimenti bibliografici

- P.G. Alleva (1993), *L'accordo del 23 luglio 1993: un'analisi critica*, in «Rivista giuridica del lavoro», 1993, I, pp. 243-261.
- G. Arrigo (1992a), Intervento a «Il futuro della contrattazione collettiva ed i lineamenti possibili di un contratto moderno per il settore del credito», «Studicredito», Roma 1992, pp. 18-35.
- G. Arrigo (1992b), *La contrattazione collettiva (nel 1990-91)*, in «Rapporto 1990-91. Lavoro e politiche dell'occupazione in Italia», Ministero del Lavoro, Fgb, Roma 1992, pp. 192-201.
- G. Arrigo (1992c), *Partecipazione finanziaria dei lavoratori: un quadro comparato*, in «Lavoro Informazione», n. 13/1992, pp. 5-15.
- G. Arrigo (1993a), *La contrattazione collettiva (nel 1991-92)*, in «Rapporto 1991-92. Lavoro e politiche dell'occupazione in Italia», Ministero del Lavoro, Fgb, Roma 1993.
- G. Arrigo (1993b), *La riforma della contrattazione collettiva tra nuove regole e vecchi modelli organizzativi*, in «Prospettiva Sindacale», n. 84/1993, pp. 15-24.
- G. Arrigo (1994), *Rappresentanze aziendali a confronto: canale unico e canale doppio*, in M. De Sanctis (a cura di), *Il sindacato nei luoghi di lavoro*, Edizioni Lavoro, Roma 1994, pp. 103-114.
- G. Baglioni (1993), *Partecipazione collaborativa e democrazia industriale*, Cesos, Roma 1993.
- C. Busana Banterle (1993), La previdenza integrativa in Italia tra flessibilità di impresa e sicurezza dei lavoratori, in «Stato e Mercato», n. 38, agosto 1993, pp. 243-277.
- G. Balandi, M. D'Antona, L. Prosperetti, G. Settimi (1994), *La partecipazione economico-finanziaria dei lavoratori in Italia: esperienze, problemi e prospettive*. Ricerca promossa dal Cnel. In corso di pubblicazione.
- L. Bellardi (1993), *Come cambiano le relazioni industriali*, in «Lavoro Informazione», n. 18/1993, pp. 9-19.
- L. Bellardi (1993), *Continuità e innovazione nel Protocollo del 3 luglio 1993*, in «Industria e Sindacato», ottobre 1993, pp. 13-24.
- G. Capo (1988), *La negoziazione della qualità nelle aziende a partecipazione statale*, in «Industria e Sindacato», 1988, pp. 45-46.
- G. Capo, V. Cianchi (1993), *La flessibilità retributiva nel settore del credito: le innovazioni contrattuali*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», 1/1993, pp. 39 e ss.
- F. Carinci (1993), *Il Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993 fra storia e cronaca*, in «Spazio Impresa», luglio-dicembre 1993, pp. 79-86.
- M. Carrieri (1993), *Novità, discontinuità, continuità nell'accordo del 3 luglio 1993*, dattiloscritto, ottobre 1993.
- G.P. Cella (1989), *Il ritorno agli incentivi*, Franco Angeli, Milano 1989.
- G.P. Cella (1993), *Luglio 1993: un passo avanti*, in «Prospettiva Sindacale», n. 84, pp. 7-9.
- A. Coccozza (1993), *La qualità nell'attività sindacale*, in «Lettera Fim», n. 3, maggio-giugno 1993, pp. 28-29.
- M. Colasanto (1993), *I significati della partecipazione*, in «Industria e Sindacato», novembre 1993, pp. 11-18.
- M. Conclave (1993), *Contrattazione nel settore artigiano*, in Cesos, *Le relazioni sindacali in Italia*, Rapporto 1992-93, pp. 112-119.
- F. Cosentino, L. Prosperetti (1991), *Retribuzioni, produttività e redditività: innovazioni e sperimentazioni nelle aziende italiane e straniere*, in «Quaderni di Industria e Sindacato», 1991.

- C. Crouch (1991), *Il decentramento contrattuale in Europa*, in *Asap, Rapporto sui salari*, Franco Angeli, Milano 1991.
- M. D'Antona (1993), *Il Protocollo sul costo del lavoro e l'autunno caldo dell'occupazione*, in «Rivista Italiana di Diritto del Lavoro», 1993, pp. 411-429.
- C. Dell'aringa (1993), *Se l'utile entra in busta paga*, in «Il Sole 24 Ore», 21 luglio 1993.
- G. Della Rocca, L. Prosperetti (a cura di) (1991), *Salari e produttività. Esperienze internazionali ed italiane*, Aisri, Franco Angeli, Milano 1991.
- C. Donolo (1985), *Alla ricerca di nuove regole*, in Carrieri e Perulli (a cura di), *Il teorema sindacale*, Il Mulino, Bologna 1985.
- G. Durante (1993), *Effetti economici della normativa e della contrattazione collettiva nelle aziende bancarie italiane ed estere*, in «Retribuzioni e costo del lavoro in Italia ed Europa: il settore del credito nel sistema economico», Assicredito, 1993, pp. 32-45.
- G. Durante, L. Prosperetti (1993), *Retribuzioni e costo del lavoro nelle banche italiane ed europee*, Assicredito, 1993.
- R. Flammia (1993), *La nuova dimensione partecipativa*, in «Banca e lavoro», n. 17/1993, pp. 35-39.
- G. Ghezzi (1993) *Considerazioni sull'accordo tra governo e parti sociali del 3 luglio 1993*, in «L'Unità», 7 luglio 1993.
- G. Giugni (1992), *Protocollo di luglio: premessa per la riforma delle relazioni industriali*, in «Lavoro Informazione», 31 agosto 1992, n. 15-16, pp. 5-7.
- G. Giugni (1993 a), *Una riforma «costituzionale»*, in «La Repubblica», 2 luglio 1993; «L'Unità», 5 luglio 1993.
- G. Giugni (1993 b), *Un'intesa densa di novità*, in «Lavoro Informazione», n. 13/1993.
- M. Grandi (1993), *Accordo del 31 luglio 1992 e contrattazione aziendale*, in «Giornale di Diritto del lavoro e di Relazioni industriali», n. 57/1993, pp. 213-218.
- P. Gurisatti (1993), *Accordo del 23 luglio, statuto d'impresa e mutamento di ruolo del sindacato*, in «Prospettiva sindacale», n. 84, pp. 29-34.
- R. Lungarella (1991), *Lavoratori, azionariato e partecipazione. Un'indagine empirica della Fim Cisl di Bologna*, Edizioni Lavoro, Roma 1991.
- S. Negrelli (1989), *Le relazioni industriali nell'impresa*, in G.P. Cella e T. Treu (a cura di), *Relazioni industriali. Manuale per l'analisi dell'esperienza italiana*, Il Mulino, Bologna 1989.
- S. Negrelli (1991), *Dai diritti di informazione ai diritti di consultazione*, in «Industria e Sindacato», n. 37/1991.
- S. Negrelli (1993), *Gli effetti dell'accordo del 23 luglio sulla contrattazione aziendale*, in «Prospettiva Sindacale», n. 84, pp. 25-28.
- E. Nespoli (1993), *Salario flessibile e partecipazione azionaria: le esperienze in Italia e in Francia*, in «Lavoro Informazione», n. 18/1993, pp. 20-29.
- L. Pelaggi (1992), *Legislazione degli anni '90: informazione e consultazione dei lavoratori*, in «Massimario di Giurisprudenza del Lavoro», n. 5, settembre-ottobre 1992, pp. 535-539.
- G. Pirzio (1993), *Concertazione e dialogo sociale in Europa*, in «Industria e Sindacato», novembre 1993, pp. 19-24.
- L. Prosperetti (1991), *Costo del lavoro e sistemi retributivi: il significato degli accordi di produttività*, in «Atti del convegno Intersind: Dal conflitto alla partecipazione», Venezia 31 maggio-1° giugno 1991, Roma 1991.
- L. Prosperetti (1993), *Costo del lavoro e produttività nelle aziende del credito italiane ed este-*

- re, in «Retribuzioni e costo del lavoro in Italia ed Europa: il settore del credito nel sistema economico», Assicredito, 1993; pp. 27-32.
- S. Renga (1991), *La sicurezza del lavoro nelle prospettive nazionali e comunitarie*, in «Lavoro e Diritto», n. 2, aprile 1991, pp. 241-271.
- M. Ricci (1993), *Il Protocollo del 23 luglio 1993 sul costo del lavoro: verso l'istituzionalizzazione delle relazioni industriali*, in «Rivista Giuridica del Lavoro», 1993, I, pp. 279-310.
- M. Roccella (1993), *Azione sindacale e politica dei redditi: appunti sull'accordo triangolare del 23 luglio 1993*, in «Rivista Giuridica del Lavoro», 1993, I, pp. 264-277.
- U. Romagnoli (1993), *Il sindacato dopo l'accordo: la partecipazione possibile*, in «Il Mulino», n. 5/1993, pp. 951-960.
- M. Rusciano (1993), *Accordo del 31 luglio 1992 e contrattazione aziendale*, in «Giornale di Diritto del lavoro e di Relazioni industriali», n. 57/1993, pp. 218-227.
- P. Santi (1989), *Economia della partecipazione e relazioni industriali*, Collana Discussioni, n. 16, Ires Papers, dicembre 1989.
- C. Squarzon (1993), *Questioni organizzative per un sindacato partecipativo*, in «Prospettiva Sindacale», n. 84, pp. 93-104.
- T. Treu (1993), *La democrazia economica tra associazione e rappresentanza*, in «Il Progetto», n. 75-76/1993, pp. 63-68.
- T. Treu (1993), *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, in «Rivista Giuridica del Lavoro», 1993, I, pp. 215-242.
- M. Uvalich (1991), *La partecipazione finanziaria dei lavoratori nei paesi membri della Comunità economica europea*, in «Politiche del Lavoro», n. 14, 1991.
- M. L. Weitzman (1985), *L'economia della partecipazione. Sconfiggere la stagflazione* (titolo originale *The Share Economy. Conquering Stagflation*), Bari 1985.

Protocollo di luglio: le rappresentanze sindacali

di Marco Carcano

1. Premessa

Nell'accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie siglato il 20 dicembre 1993 si può leggere, nella premessa, che tale accordo «assume la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra governo e parti sociali il 23 luglio 1993».

In tale Protocollo, nella parte relativa alle rappresentanze sindacali, si legge ancora che:

a. «le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente protocollo riconoscono come rappresentanza sindacale unitaria nelle singole unità produttive quella disciplinata dall'intesa quadro tra Cgil, Cisl, Uil sulle rappresentanze sindacali unitarie, sottoscritta in data 1° marzo 1991»;

b. «le parti auspicano un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, a una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori, nonché alla eliminazione delle norme legislative in contrasto con tali principi».

Inoltre nell'intesa quadro del 1991 sopra ricordata si enuncia, fra l'altro, che l'intesa si articola in «un modello di criteri generali per la costituzione ed il funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie (Rsu) che, date le differenze esistenti fra le diverse categorie, demanda ad esse la definizione delle modalità di attuazione dell'intesa quadro stessa».

Infine alcune categorie – chi prima e chi dopo l'accordo del luglio 1993 – e anche se con un certo ritardo, hanno elaborato degli accordi unitari sulla costituzione e il funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie nei luoghi di lavoro.

Solo per riportare alcuni esempi si può leggere che:

la Filcea Cgil, la Flerica Cisl, la Uilcid Uil, con il presente regolamento, con-

vengono di dare attuazione all'accordo quadro Cgil, Cisl, Uil sulle regole fra le Confederazioni e le rappresentanze sindacali unitarie di base; la Fim; la Fiom e la Uilm nazionali, in applicazione dell'accordo del 23 luglio 1993, nell'ambito dell'intesa quadro di Cgil, Cisl, Uil del 1991, definiscono il seguente insieme di regole e vincoli sulle rappresentanze sindacali unitarie nei luoghi di lavoro, la loro elezione e le modalità di funzionamento negli ambiti della contrattazione di categoria ai vari livelli;

le segreterie nazionali di Fat Cisl, Flai Cgil e Uilias Uil intendono con la presente intesa dare attuazione all'accordo confederale sulle Rsu, superando i ritardi attuativi che si sono determinati.

Le considerazioni sopra riportate mostrano, con sufficiente chiarezza, che le rappresentanze sindacali nate dall'accordo del luglio 1993 sono frutto di una storia abbastanza complessa che va sinteticamente ma attentamente ricostruita se si vuole cogliere la natura, i significati e le prospettive che vanno maturando intorno alla questione delle rappresentanze aziendali.

La complessità delle rappresentanze sindacali di base può essere ascritta, ed in una certa misura spiegata, in due prospettive differenti.

Da un lato guardando alle questioni oggetto del dibattito soprattutto all'interno del sindacato confederale e non, e dall'altro, ipotizzando che all'interno del sindacato non c'era, almeno fino ad oggi, una sufficiente consapevolezza della opportunità, dell'urgenza, della necessità di intervenire sulle rappresentanze sindacali di base. Vediamo con ordine queste due diverse ottiche di guardare allo stesso problema.

Le tematiche che, più di altre, hanno caratterizzato la discussione ci paiono essere state:

a. i sistemi o canali di rappresentanza che fanno cogliere quale tipo di legittimazione i rappresentanti hanno rispetto ai rappresentati;

b. la questione se si doveva «regolare» la rappresentanza aziendale attraverso una sorta di «autoregolazione» interna al sindacalismo confederale o, al contrario, attraverso un patto con gli imprenditori;

c. se e come in merito ai problemi della rappresentanza dovesse intervenire la legge e/o gli strumenti referendari.

La riflessione all'interno del sindacato mi sembra abbia sufficientemente chiarito la prima delle questioni sopra evidenziate.

Infatti sul problema dei sistemi o canali di rappresentanza – che qui sono intese come le forme di designazione e il tipo di struttura degli organismi di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro – esistono teoricamente diversi tipi di possibilità che vengono solitamente denominati sistemi a «canale unico» e a «doppio o plurimo canale».

Per «canale unico» qui si intende «un organismo che, in una determinata azienda, rappresenta ad un tempo sia gli interessi dei lavoratori iscritti ad una associazione sindacale (o a più sindacati) sia gli interessi di tutti i lavoratori impiegati nell'azienda, siano o no iscritti ad un sindacato». Al contrario si ha una rappresentanza a «canale doppio» quando nella stessa azienda convivono due forme e due strutture di rappresentanza degli interessi dei lavoratori: gli interessi dei lavoratori iscritti ad un sindacato (o a più sindacati) sono rappresentati da un determinato organismo (o da più organismi); gli interessi di tutti i lavoratori, sindacalizzati o no, sono rappresentati da un organismo diverso.

In altri termini lo schema del doppio canale di rappresentanza è basato sulla separazione dell'organismo chiamato a gestire funzioni di tipo consultivo-partecipativo ed eletto dai lavoratori, da un organismo di tipo più propriamente sindacale, espressione della base associativa del sindacato e abilitato a contrattare.

La scelta del sindacato italiano, con la costituzione delle Rsu, è andata – come documenteremo più diffusamente in altra parte di questo saggio – in direzione del canale unico.

E veniamo ora ad un approfondimento intorno alla necessità, opportunità ed urgenza di intervenire sulle rappresentanze sindacali di base.

Innanzitutto è indubbio – e le considerazioni immediatamente seguenti sono più relative all'*urgenza* – che il nuovo assetto delle relazioni industriali che emerge dall'accordo del luglio 1993 non poteva non avere uno strumento operativo di base coerente con questo tipo di impostazione. Inoltre era necessario trovare organismi più adatti a gestire una stagione sindacale che certamente dovrà fare i conti con la fine di un certo tipo di sindacalismo rivendicativo.

Vi è da aggiungere che in questi ultimi anni è anche profondamente mutata sia la composizione sociale del mondo del lavoro dipendente (maggiore peso delle figure impiegatizie, tecniche e dei servizi interni ed esterni), sia le forme istituzionali/contrattuali del rapporto di lavoro (siamo certamente in presenza di una maggiore articolazione e flessibilizzazione del tempo e dei contratti di lavoro), sia infine il «contratto psicologico» fra lavoratore ed impresa che vede l'individuo più inserito nel circuito dei «valori imprenditoriali».

Da ultimo, ma non certo per ordine di importanza, vanno ricordati quelli che sono stati chiamati gli indicatori di malessere nella struttura della rappresentanza sindacale; intendiamo riferirci al fatto che: *a.* i lavoratori in questi ultimi anni – anche se la situazione non è omogenea in tutte le situazioni – hanno votato poco per rinnovare le loro strutture di rappresentanza; *b.* non si sono trovate forme adeguate per far maggiormente contare gli iscritti all'interno dei singoli sindacati; *c.* è diminuita la rete di attivisti sui luoghi di lavoro anche per la crisi del concetto tradizionale di militanza; *d.* i rapporti unitari in molte occasioni erano critici.

Sulle ragioni dell'*opportunità* d'intervenire in questo momento nelle dinamiche di formazione e funzionamento delle strutture di rappresentanza, va, a nostro avviso, certamente sottolineata quella che potremmo classificare sotto la dizione «diversità di culture della rappresentanza» presenti nelle differenti élite sindacali.

Vediamo, ovviamente in termini sintetici, di che cosa si tratta.

Da un lato c'è chi propende verso una distinzione fra «diritti sindacali» e «diritti politici» in quanto questi ultimi sono, per norma e per definizione, diritti individuali, mentre i primi sono collegati alle strutture sindacali. Da qui ovviamente anche la distinzione fra democrazia politica e democrazia sindacale ed il riconoscimento di una autonomia del sistema di relazioni industriali rispetto al più generale sistema politico.

Dall'altro chi, non solo non condivide l'impostazione sopra ricordata, ma sottolinea anche la necessità che i sindacalisti consultino ad ogni passo tutti

i lavoratori invece di assumersi le proprie responsabilità verso gli iscritti e verso i lavoratori. In altri termini in quest'ultima impostazione esiste una sottovalutazione della democrazia rappresentativa e più in generale delle «capacità democratiche» degli organismi che compongono lo «scheletro» organizzativo del sindacato. C'è una specie di paura che i sindacalisti – e, più in generale i rappresentanti – tolgano i diritti sindacali dei lavoratori.

Le considerazioni fin qui espresse ci permettono di individuare lo schema del ragionamento che è possibile svolgere per esaminare, in una ottica da sistema di relazioni industriali, quella parte dell'accordo di luglio che riguarda le rappresentanze sindacali.

Sotto questo profilo a noi pare opportuno proporre una riflessione articolata in questi punti:

- a. delle brevi osservazioni sul concetto generale di rappresentanza con l'obiettivo di verificare analogie e diversità fra le problematiche della democrazia politica, della democrazia industriale e della democrazia sindacale;
- b. un'analisi, anche in chiave storica, dei principali tipi di rappresentanze sindacali di base che si sono succedute in Italia nel dopoguerra per verificare le ragioni forti che hanno portato a questi cambiamenti;
- c. delle considerazioni, anche in una ottica psico-sociale, sulla figura del rappresentante per valutare quali sono le condizioni, sul piano delle caratteristiche delle risorse umane, coerenti con le nuove modalità della rappresentanza;
- d. infine degli spunti conclusivi tesi ad immaginare le prospettive di queste nuove forme della rappresentanza alla luce delle scelte sulle loro caratteristiche e sulla loro natura effettuate dalle élite sindacali.

2. Rsu e rappresentanza in generale

Se è indubbiamente vero che le rappresentanze di base rappresentano una questione sufficientemente autonoma nel dibattito sulla questione della rappresentanza e della rappresentatività del sindacato, è altrettanto certo che per meglio comprendere la natura di questi organismi è opportuno collocarli nel contesto della rappresentanza più in generale.

Tale operazione concettuale si può sviluppare partendo da una premessa abbastanza ovvia. La rappresentanza, per essere agita, ha bisogno di rappresentanti. Il sindacalista, pur con significative differenze a seconda del livello in cui è collocato, fa tante cose nel suo lavoro (contrattazione collettiva, assistenza e tutela individuale, informazioni ai lavoratori, rapporto con il sindacato esterno, eccetera) ma, in sostanza, tutte queste operazioni tentano di tradurre e canalizzare gli interessi dei lavoratori spesso «letti» alla luce degli interessi organizzativi del sindacato. Ciò significa che per «fare rappresentanza» è necessario spesso agire, contemporaneamente, ruoli politici e sindacali cioè essere un po' politico ed un po' sindacalista. Questo è anche vero se pensiamo a tutta la discussione che si è sviluppata nel sindacato intorno al fatto se il sindacalista doveva essere prevalentemente collocato nel «ceto professionale» (tesi più cara alla Cisl, da qui il nome operatore sindacale), oppure nel «ceto politico» (tesi più cara alla Cgil, da qui il nome di funzionario sindacale).

L'evidenziazione di questo aspetto – che in altri termini mette in luce che il rappresentante sindacale si trova collocato, strutturalmente, al centro di un rapporto con i lavoratori, l'impresa, l'organizzazione sindacale – ci indica che il problema della rappresentanza deve essere guardato perlomeno sotto tre profili differenti:

sotto il profilo della «democrazia sindacale» vista come le minime regole del gioco che devono caratterizzare il funzionamento organizzativo delle associazioni di interessi qual è sicuramente il sindacato;

sotto il profilo della «democrazia politica» qui intesa come l'individuazione di regole di convivenza adatte a gestire, senza il continuo ricorso all'esplicitazione dei rapporti di forza, i diversi processi e relazioni sociali che si sviluppano dentro una comunità sociale organizzata;

sotto il profilo della «democrazia industriale o economica» che in questo caso possiamo considerare nell'ottica della strumentazione partecipativa che si danno i diversi attori del processo aziendale.

Le osservazioni fin qui espresse ci mostrano che queste tre diverse «forme» della democrazia delineano tre diversi modi di «rappresentare», tre diversi modi di fare rappresentanza. L'elemento comune presente in esse ci pare essere quello del concetto di «democrazia» che, per l'economia del nostro lavoro, va rivisitato sia nell'ottica delle possibili accezioni di questo termine, sia in quello del rapporto fra democrazia politica e collegamenti con la democrazia sindacale e, di conseguenza, con il «fare» della rappresentanza.

Non essendo ovviamente, almeno in questa sede, minimamente possibile ripercorrere il dibattito e la riflessione sul concetto e sulle discordanti definizioni di democrazia, diventa comunque necessario individuare un significato di democrazia utile per interpretare la nascita, il funzionamento, il cambiamento delle strutture di rappresentanza di base.

L'accezione che qui viene proposta è sintetizzabile in questo modo: per democrazia qui si intende «un sistema di vincoli e regole a tutela delle minoranze, nel quale il potere è affidato ad élite in competizione tra loro per il voto popolare».

Da tali definizioni emergono alcune conseguenze importanti sul piano dei processi di rappresentanza:

in primo luogo che la rappresentanza, come è stato scritto, non può essere altro se non delegata. Delegata ad élite che competono per il consenso e che per guadagnarsi la legittimazione a governare sono costrette a rappresentare interessi terzi;

in secondo luogo che i processi di rappresentanza includono al loro interno due dimensioni: la dimensione del «potere», del comando, del dominio e la dimensione della «partecipazione», del coinvolgimento, del protagonismo. È abbastanza evidente che queste due dimensioni sono spesso in contrasto e/o tensione fra loro e quindi che ogni organizzazione di rappresentanza degli interessi sceglierà, nei fatti, un mix fra questi due elementi;

in terzo luogo che i processi di rappresentanza possono e/o dovrebbero avvenire dentro regole certe, sottoscritte da tutte le parti, e senza ricorrere, in via ordinaria, alla verifica della propria forza attraverso il conflitto;

in quarto luogo che un importante strumento di «manutenzione» dei processi di rappresentanza è certamente costituito dai meccanismi elettorali, dalla com-

petizione elettorale, dalla legittimazione che deriva dal voto. In questo caso si può notare una potenziale contraddizione fra le rappresentanze sindacali di base, le Rsu per intenderci, ed il sindacato esterno. Infatti quest'ultimo è più facilmente assimilabile, sotto il profilo dei meccanismi elettorali, ad una «organizzazione» in cui si vota una volta sola e poi, attraverso un meccanismo di delega multipla, si viene a creare la formazione del gruppo dirigente. Al contrario le rappresentanze sindacali di base sembrerebbero più assimilabili alle «istituzioni» dove invece il corpo elettorale sceglie i suoi rappresentanti in maniera multipla o, più concretamente, in maniera diretta. In altri termini in questo caso non ci troviamo in presenza di una situazione in cui una persona elegge un delegato, che poi a sua volta elegge un altro delegato e così via; infine che è necessario introdurre nuovi concetti se vogliamo, come è necessario, trovare «ponti» di collegamento fra la democrazia sindacale e quella industriale. Fra queste nuove nozioni un posto particolare va secondo noi assegnato al concetto di «responsività» in quanto in esso si coniuga sia la dimensione della ricettività (massima apertura verso le domande della base), sia quella della responsabilità. Quando si parla di responsività si allude quindi ad una forma di rappresentanza molto responsabile in cui la ricettività è messa in stretto collegamento con il vincolo della responsabilità verso comunità più estese di quelle dei propri elettori in senso stretto. È abbastanza intuitivo pensare all'importanza di questo concetto per i rappresentanti sindacali di base aderenti ad un sindacalismo confederale ed anche ai processi tipici degli istituti della democrazia industriale.

3. Le Rsu e le rappresentanze sindacali di base

Guardando al panorama – ovviamente non solo italiano – delle rappresentanze sindacali di base si rimane abbastanza colpiti da alcuni fenomeni che vogliamo qui sintetizzare:

esiste una estrema *varietà* di forme di rappresentanza tanto che, spesso, anche sotto nomi simili, si celano sia strutture assai diverse, sia funzioni molto divergenti fra loro. Ad esempio la possibilità o meno di concludere contratti collettivi o di ricorrere al conflitto;

la relativa *astrattezza della distinzione*, operata tra l'altro anche in sede Oil, tra rappresentanti sindacali, cioè rappresentanti nominati o eletti da sindacati o da iscritti ai sindacati e da rappresentanti eletti, cioè liberamente designati dai lavoratori dell'azienda in conformità con le disposizioni della legislazione nazionale o di accordi collettivi. Tale astrattezza deriva dal fatto che nella prassi operativa dei diversi organismi è difficile scindere nettamente fra le funzioni di sola e stretta competenza sindacale da quelle riconosciute in via esclusiva alle rappresentanze elettive;

da una certa stabilità, continuità ed efficacia delle diverse forme di rappresentanza sui luoghi di lavoro nei diversi paesi europei e da una certa instabilità, almeno sul piano della volontà di cambiare le strutture di base, che caratterizza la situazione del nostro paese;

dal fatto che il tema delle rappresentanze in azienda è stato spesso vissuto dal sindacato come problematico, critico e fonte di contrasti interni acuti.

L'insieme delle considerazioni fin qui esplicitate rende evidente che il problema delle rappresentanze di base può essere risolto in diversi modi. Restrungendo la nostra visuale alla situazione italiana si può affermare che, in sostanza, questa questione è stata risolta (o affrontata?) attraverso tre diversi tipi di soluzione:

a. la prima è quella delle commissioni interne la cui origine risale agli ultimi anni del secolo scorso, ossia ai primordi del movimento operaio e quando esso era ancora privo di salde strutture organizzative. A noi in questa sede interessa solo ricordare le commissioni interne che vennero costituite nell'immediato dopoguerra sulla base di un accordo interconfederale del settembre 1943 e successivamente modificato nel 1947, 1950, 1953, 1966. L'accordo del 1943 definisce la commissione interna sia come organo di collegamento con i lavoratori che di contrattazione sindacale; i successivi accordi privano la commissione interna dei diritti di contrattazione che sono propri del solo sindacato. Alla commissione interna rimane quindi il compito di controllare la corretta applicazione del contratto nazionale di lavoro di categoria in azienda.

Le commissioni interne però, al di là degli accordi sottoscritti fra le parti, hanno costituito, fino al cosiddetto «autunno caldo», le uniche strutture sindacali diffuse sui luoghi di lavoro anche se, come è noto, esse non davano canali propri a nessuna delle tre confederazioni sindacali. Questo avveniva sebbene le liste su cui i commissari interni venivano eletti portassero quasi sempre le sigle di Cgil, Cisl e Uil.

Si può quindi in definitiva affermare, come del resto è già stato osservato, che per il sindacato la commissione interna è stato un organismo funzionale alla propria organizzazione in quanto espletava compiti di presenza sui luoghi di lavoro, pur non essendo un organismo facente parte a pieno titolo dell'organizzazione stessa; per gli imprenditori la commissione interna è stata, invece, la prima istanza di partecipazione delle maestranze agli interessi dell'azienda ed un canale attraverso cui condurre un dialogo con i lavoratori.

Le commissioni interne, nei fatti, chiudono la loro esperienza di rappresentanza dei lavoratori con l'avvento dei delegati di reparto e dei consigli di fabbrica. Esse quindi escono dalla scena della rappresentanza del lavoro sia perché avevano esaurito la loro forza, sia perché era subentrato un nuovo soggetto, una nuova forma rappresentativa a livello di fabbrica;

b. la seconda soluzione è quella dei delegati di reparto e/o dei consigli di fabbrica (cdf) e/o dei consigli dei delegati che nascono, in sostanza, nel periodo 1968-70 soprattutto dalle lotte operaie nelle grandi fabbriche industriali del nord. La figura del delegato nasce come portavoce del gruppo di lavoro e quindi espressione diretta dei lavoratori tanto che viene eletto, nella maggiore parte dei casi, da tutti i lavoratori del reparto, area di produzione, ufficio, gruppo omogeneo su scheda bianca e non sulla base di liste sindacali così come avveniva per le commissioni interne. Con la firma dei contratti delle principali categorie industriali del 1970 si arriva al riconoscimento dei delegati come rappresentanti del gruppo di lavoro e insieme rappresentanti del sindacato. Tra il 1970 ed il 1972 tale figura rappresentativa si diffonde anche nelle imprese medie e, soprattutto, con il patto costitutivo della

Federazione unitaria Cgil-Cisl-Uil viene decisa (anche se mai concretamente attuata in misura omogenea nei diversi settori) l'introduzione dei consigli anche nei settori non industriali. A questo punto il cdf, o consiglio di azienda, o consiglio di ente viene considerato l'organismo di base unitario di tutte e tre le organizzazioni sindacali e sostituisce le commissioni interne e le sezioni sindacali. La storia dei consigli di fabbrica è forse ancora da scrivere; qui ci interessa evidenziare, utilizzando la riflessione di una delle maggiori conoscitrici dell'argomento, le diverse fasi che questa esperienza di rappresentanza del lavoro ha certamente conosciuto.

C'è stata certamente una prima fase – che potremmo denominare «eroica» – in cui i consigli svolgono un ruolo fondamentale nel processo di aggregazione, selezione, ridefinizione delle domande di base, facilitando nel contempo al sindacato la ripresa dell'iniziativa sul piano rivendicativo.

Si è poi sviluppata una seconda fase – che grosso modo coincide con le politiche di concertazione a livello generale – in cui i consigli trovano un proprio spazio soprattutto in quell'insieme di attività (per esempio attenzione alle domande individuali dei lavoratori, controllo dell'applicazione degli accordi) in grado di assicurare una qualche continuità della presenza del sindacato fra i lavoratori.

Infine c'è una terza fase – che non necessariamente esclude i fenomeni presenti nella seconda ma a cui si aggiunge la presenza di strategie aziendali volte ad assicurarsi il consenso ed il coinvolgimento attivo dei lavoratori intorno ad obiettivi aziendali – in cui i consigli hanno via via assunto un ruolo di intermediari collettivi di fronte alle direzioni aziendali in un quadro di relazioni industriali di tipo più partecipativo in cui l'apporto della rappresentanza sperimenta forme e spazi nuovi che di fatto la rafforzano.

Anche da questa breve «storia» è possibile trarre alcune indicazioni circa le caratteristiche fondamentali di questa esperienza di rappresentanza.

Innanzitutto è abbastanza evidente che i delegati abbiano avuto, soprattutto all'inizio, un ruolo di mobilitazione intesa quest'ultima come un tentativo di ridurre al minimo la distanza tra la partecipazione diretta dei lavoratori e quella mediata dai rappresentanti di questi ultimi.

In secondo luogo – e questo è risultato più chiaro nel momento in cui all'interno dei cdf si sono eletti degli «esecutivi» – i delegati si sono rivelati una istanza decentrata di collegamento fra i lavoratori e gli organismi sindacali aziendali (le rappresentanze sindacali aziendali) e soprattutto extra aziendali (i sindacati territoriali di categoria).

Infine i cdf si sono rivelati non solo organismi sindacali riconosciuti a pieno titolo come agenti di contrattazione ma soprattutto come strumenti facenti parte di un sistema di diritti e di norme acquisite in grado di regolare i rapporti e le comunicazioni tra lavoratori e direzione.

L'evidenziazione di queste caratteristiche dei cdf ci porta altresì ad individuare i pregi ed i limiti di questa esperienza, i suoi punti di forza e di debolezza, i suoi benefici ed i suoi costi nonché le ragioni di una certa crisi di questa forma di rappresentanza.

Un elemento che può essere ascritto ai punti di forza è ravvisabile – anche se su questo c'è stata e c'è discussione – nella durata di queste strutture. A noi pare che tale elemento abbia portato, da un lato, ad una maggiore se

non ancora accettabile stabilità del sistema di relazioni industriali, dall'altro ad una formazione di una rete di rappresentanti sindacali inseriti in modo molto articolato nel sistema delle imprese e dell'associazionismo sindacale.

Tra i punti di debolezza va certamente ricordato quella che è stata definita una certa incompletezza della rappresentanza o diminuita rappresentatività nel senso che nei cdf ci sarebbe una scarsa presenza di operai giovani, di impiegati, di tecnici, di quadri intermedi che viceversa sono certamente aumentati fra la popolazione lavoratrice.

Inoltre, sempre sul piano dei limiti, questa esperienza ha evidenziato fra i delegati un certo risentimento rispetto alla distanza fra i compiti immaginati e le attività effettivamente svolte; fra i sindacati una certa incertezza sui potenziali comportamenti dei cdf; fra gli imprenditori una insicurezza circa la legittimità a decidere di queste rappresentanze aziendali.

Più complesso è il ragionamento che va sviluppato intorno sia alla cosiddetta informalità nel funzionamento concreto di questi organismi, sia all'ambivalenza dei sistemi di rappresentanza di cui certamente i cdf sono stati una espressione significativa.

Non vi è dubbio infatti che se una eccessiva informalità e ambivalenza ha avuto come effetto quello di far rimanere le relazioni industriali dentro il modello dei rapporti di forza fra le parti sociali, è anche vero che tali elementi sono serviti, almeno in parte – in un contesto di trasformazioni molto veloci come è stato quello degli ultimi dieci anni – da meccanismo di apertura e riadattamento al mutamento stesso.

Non si può concludere queste osservazioni ricordando che comunque le ragioni forti della loro «parziale» crisi vanno ritrovate con la fine della Federazione unitaria ed in una certa insistenza dei loro gruppi dirigenti a procedere al rinnovo periodico e certo della rappresentanza;

c. e veniamo ora ad un approfondimento della terza soluzione, cioè quella delle Rsu (rappresentanze sindacali unitarie).

Avendo già ricordato, all'inizio di questo saggio, il percorso storico attraverso il quale si è giunti all'approvazione di questo accordo, è opportuno ora concentrare la nostra attenzione sulle caratteristiche principali di questa nuova forma di rappresentanza ed anche sui problemi che essa può comportare.

Per fare questo tipo di operazione, in modo sintetico ma non superficiale, il modo migliore ci sembra quello di «approcciare» il problema secondo una metodologia di tipo strutturale-funzionale. Ci chiederemo quindi le Rsu:

a quale tipo di sistema di rappresentanza possono essere ricondotte;

a quali fondamenti costitutivi fanno riferimento;

a quale tipo di legittimazione della rappresentanza sembrano alludere;

quali funzioni esercitano e quindi quale ruolo della rappresentanza prefigurano;

a quale tipo di riconoscimento puntano.

In altri termini, e più semplicemente, ci interrogheremo, da un lato sulla composizione e modalità di designazione dei rappresentanti, dall'altro, sulle funzioni e/o sul tipo di attività svolta dagli stessi.

La risposta, o almeno alcune ipotesi di risposte a queste domande dovrebbero essere in grado di fornirci una migliore comprensione su «cosa solo le

Rsu», cosa dovrebbero essere, la novità che rappresentano rispetto alle vecchie forme di rappresentanza, i problemi che certamente sono presenti in questa nuova esperienza di rinnovamento delle strutture sindacali di base.

Sul piano del sistema e tipologia della rappresentanza – qui intesa come il tipo di legittimazione che caratterizza i rappresentanti rispetto ai rappresentati – la scelta dei sindacati dei lavoratori e degli imprenditori è caduta su quello cosiddetto unico. Questo in concreto significa che all'interno del luogo di lavoro opererà un unico organismo che avrà compiti sia di tipo contrattuale (sia sotto il profilo della «produzione» che del «controllo») che di tipo consultivo-partecipativo. Ovviamente questa non era l'unica scelta possibile se si pensa che in molti paesi europei è in vigore da anni la cosiddetta logica del doppio canale di rappresentanza che postula, appunto, una certa separazione, almeno sul piano teorico, fra funzioni contrattuali e funzioni consultive.

Sul piano dei fondamenti costitutivi della rappresentanza, cioè a dire delle modalità della designazione della stessa attraverso il tipo di elezione e le forme di cooptazione, si può individuare nelle Rsu una struttura della rappresentanza di tipo elettivo – in quanto siamo di fronte ad un organismo espresso e legittimato da un voto di tutti i lavoratori di quell'impresa, iscritti e non iscritti al sindacato e su liste concorrenziali – corretta da una logica di tipo «associativo» in quanto nell'accordo si dice esplicitamente che un terzo dei seggi «viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato all'unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione dei voti ricevuti». La modalità di designazione della rappresentanza sopra ricordata evidenzia inoltre un elemento molto significativo sul piano del sistema delle relazioni industriali. Intendiamo alludere al fatto che nell'accordo c'è una presa d'atto dell'esistenza di un pluralismo sindacale extraconfederale che in sostanza significa, come è già stato osservato, che nel modello escogitato per la Rsu, non è possibile più dire che essa è un organismo di base delle tre confederazioni. La Rsu è certamente un organismo sindacale ma sembra essere meno pregnante il suo collegamento con una unica dimensione associativa esterna.

Sul piano funzionale, ovverossia delle funzioni e dei compiti attribuiti a questi organismi, ci pare di poterne individuare di diversi tipi:

uno come strumento di raccordo fra i diversi livelli della contrattazione collettiva che caratterizza quindi questo organismo dentro un sistema complessivo di relazioni collettive. Sotto questo profilo diventa determinante il rapporto con il sindacato esterno;

un altro come organismo di gestione quotidiana degli istituti di partecipazione e consultazione con particolare riguardo alle funzioni di diagnosi e negoziazione degli incrementi salariali legati alla redditività, produttività e qualità che ovviamente spingono questa struttura nella direzione di uno strumento abbastanza coerente con logiche di economia della partecipazione.

Sul piano del tipo di riconoscimento istituzionale non siamo ancora in presenza di uno specifico intervento legislativo che sia in grado di disciplinare i diversi aspetti della rappresentanza sindacale e della contrattazione collettiva, ma certamente si può affermare, come è stato già rilevato, che «l'accordo

di luglio ha il valore giuridico formale di un vero e proprio accordo interconfederale» che, tra l'altro, prevede anche un rinvio all'intesa quadro del marzo 1991 sottoscritta da Cgil, Cisl e Uil.

L'analisi sulle Rsu fin qui condotta ci sembra abbia dimostrato che queste nuove forme di rappresentanza di base siano caratterizzate, nel complesso, dal presentare, come è stato acutamente osservato, un duplice «volto», quello della «democrazia sindacale» essendo la cellula prima del sindacalismo in fabbrica, quello della «democrazia industriale» non essendo ancora stato sciolto il nodo di quale debba essere il soggetto di questa forma di partecipazione all'interno dell'impresa.

Naturalmente questa ambivalenza della rappresentanza fa rimanere aperti ancora molti problemi come è stato efficacemente rappresentato dal lavoro della commissione di studio sulla rappresentanza sindacale presieduta dal professor Umberto Romagnoli.

In particolare una questione che a giudizio dei membri di questa commissione va particolarmente approfondita è relativa al rapporto fra il potere delle Rsu di stipulare i contratti aziendali e le modalità di approvazione degli stessi da parte della struttura di rappresentanza e/o dall'insieme dei lavoratori.

4. Rsu e rappresentante sindacale: quali «capacità» per il nuovo rappresentante sindacale di base?

In una riflessione sulle Rsu, anche alla luce dell'esperienza dei delegati di reparto, ci sembra molto significativo porsi il problema di quali debbano essere le capacità, le *skill*, del nuovo rappresentante sindacale unitario.

Tale operazione riflessiva pensiamo possa essere utilmente condotta interrogandoci intorno ad alcune questioni che, nell'insieme, possono essere considerate abbastanza rappresentative delle tematiche che caratterizzano questo problema.

Innanzitutto che significato ha – da un punto di vista prevalentemente psicosociale – fare il mestiere del rappresentante sindacale sia oggi ma, probabilmente, anche nel futuro? Penso che nella progettazione concreta di questo ruolo sociale non si debba mai dimenticare, per evitare effetti sociali inattesi, che in un'attività di rappresentanza di questo tipo coesistono spesso due sentimenti e/o atteggiamenti contrapposti: da un lato la paura e la fatica di agire un ruolo pubblico che spesso deve far fronte a richieste contrastanti sia degli individui che della propria organizzazione, dall'altro la gratificazione di assumere una collocazione organizzativa che, proprio perché può confrontarsi alla pari con i capi dell'azienda, è oggetto di ambivalente considerazione da parte di molti rappresentati.

In secondo luogo è importante chiedersi quali erano le caratteristiche fondamentali del delegato e/o sindacalista nel recente passato o, in altri termini, quali erano le capacità vincenti del delegato e/o sindacalista di ieri. In estrema sintesi possiamo dire che tale figura sociopolitica e/o professionale era fortemente caratterizzata in senso:

di organizzatore della protesta sociale da inserire in una precisa logica di or-

ganizzazione. Sotto questo profilo era certamente significativo possedere doti di leadership soprattutto intesa come capacità di organizzazione del consenso;

di organizzatore dell'adesione al sindacato o, in altri termini, di cura della funzione del proselitismo (il «far tessere» come si usa dire nel gergo sindacale);

di negoziatore nei rapporti con la controparte imprenditoriale ma dentro una logica nella quale la contrattazione collettiva era caratterizzata in senso conflittuale ed acquisitivo-distributivo nel senso che il rapporto negoziale era, come spesso si afferma, a «somma zero».

Infine è opportuno affrontare direttamente la questione delle capacità, delle *skill* del nuovo rappresentante sindacale.

Riteniamo utile operare una prima distinzione fra capacità relative ai contenuti dell'azione sindacale (conoscenze delle tematiche contrattuali, conoscenza dell'organizzazione in cui si opera, eccetera) o, in altri termini relativi al «sapere» dell'agire professionale, e capacità invece inerenti ai cosiddetti «comportamenti organizzativi» tra cui assumono una certa importanza alcune sensibilità ed atteggiamenti nei confronti di molti fenomeni sociali (la sicurezza, l'instabilità, il rapporto con i capi e i collaboratori, il rischio eccetera) che caratterizzano il funzionamento concreto di molte organizzazioni.

Vogliamo, in questo studio, soffermarci in particolare sulle *skill* più facilmente inquadrabili nei comportamenti organizzativi soffermandoci in particolare su quelli che, riteniamo, abbiano una specificità dentro le organizzazioni sindacali. Sotto questo profilo la prima operazione da compiere è una ricognizione dei bisogni, del dover essere del nuovo rappresentante sindacale.

Senza nessuna pretesa di esaustività ne vogliamo qui ricordare e commentare alcuni, traendo spunto da una recente analisi sviluppata su questo tema da Bruno Manghi:

indubbiamente sarà molto significativo che egli rimanga un buon «negoziatore» anche se in una logica di maggiore cooperazione fra le parti o, se si vuole, in una logica di negoziazione integrativa;

dovrà essere – e da questo punto di vista la diversità rispetto a prima, almeno sul piano dei principi, non è molto marcata – un interprete intelligente delle esigenze dei singoli in una logica di medio-lungo periodo;

non potrà non essere, soprattutto in una situazione di risorse scarse, un «produttore di etica sociale» nel senso che spesso sarà chiamato sia a valutare se questa cosa è giusta e quest'altra no, sia a costruire criteri per valutare le diverse esigenze rivendicative (un esempio per tutti è relativo alla contrattazione del salario flessibile);

dovrà esercitare in massimo grado la qualità della razionalità o del raziocinio ed in questa prospettiva incontrerà la grossa questione del trattamento delle informazioni;

dovrà fare molta attenzione alla dimensione «comunicativa» del suo agire e da questo punto di vista diventerà decisiva la sua capacità di ascoltare, di capire, di replicare, di discutere, di proporre;

un altro elemento che si intravede di importanza strategica è relativo alla capacità di creare un clima organizzativo idoneo a produrre più facilmente processi di coinvolgimento e partecipazione dell'insieme dei lavoratori;

non potrà poi dimenticare l'importanza, da un lato, di diventare un esperto (una specie di vigile aziendale) di «sapere chi sa quella cosa», dall'altro, soprattutto in una logica di moderna democrazia industriale, di approfondire talune questioni che lo legittimino come esperto rispetto sia ai lavoratori che all'interlocutore aziendale;

infine, ricordando il suo legame oltre che con l'organizzazione «azienda» con l'organizzazione «sindacato», non potrà non curare da un lato l'aspetto del proselitismo verso la propria organizzazione di appartenenza, dall'altro l'esigenza di essere un protagonista anche dentro i processi democratici interni al sindacato.

Se queste sono le capacità necessarie per esercitare al meglio il ruolo di nuovo rappresentante sindacale che qui abbiamo cominciato a delineare anche se in modo schematico, possiamo ora completare il nostro ragionamento individuando uno schema che sia in grado di fornire un minimo di sistematicità ai bisogni di professionalità espressi nelle considerazioni precedenti. Riteniamo che in questa nuova figura socioprofessionale si debbano curare almeno quattro tipi di capacità:

le capacità intellettuali con particolare riguardo a quelle di raccogliere ed elaborare informazioni, di astrazione e/o modellizzazione, di analisi/diagnosi, di sintesi e di giudizio, di comunicazione scritta;

le capacità sociali e relazionali con particolare riguardo a quelle di comunicazione e/o di espressione, di convincimento, di negoziazione e/o di mediazione, di leadership, di gestione dei conflitti, di interazione e/o di cooperazione, di conduzioni di riunioni, di motivazione;

le capacità gestionali quali quelle di pianificare e/o programmare, di definizione delle priorità, di organizzazione, di delega, di gestione e di sviluppo delle risorse umane, di decisione, di attuazione e/o realizzazione, di risoluzione dei problemi, di controllo e valutazione, di gestione del tempo;

le capacità emozionali fra le quali un ruolo significativo può essere certamente ricoperto dalla stabilità emotiva e tolleranza allo stress, dall'autocontrollo, dalla fiducia in se stessi e negli altri, nell'accettazione delle critiche altrui e nell'autocritica, nella tolleranza dell'ambivalenza del ruolo.

L'insieme di queste capacità che qui abbiamo potuto soltanto accennare va poi messa in relazione con la necessità di possedere degli atteggiamenti che certamente potrebbero incidere nella determinazione concreta delle «prestazioni» del nuovo rappresentante sindacale.

Vogliamo qui alludere:

per quanto riguarda le cosiddette capacità intellettuali, all'ampiezza di interessi, alla curiosità, alla predisposizione allo studio, all'elasticità intellettuale, al ricorso al pensiero simulativo;

per quanto riguarda le cosiddette capacità relazionali/sociali, alla disponibilità/sensibilità ai rapporti interpersonali, alla disponibilità al cambiamento, alla creatività, all'intuito;

per quanto riguarda le cosiddette capacità gestionali, all'iniziativa, alla tenacia, alla flessibilità, alla visione economica, all'orientamento ai risultati, all'orientamento al rischio, all'orientamento alla previsione, all'accuratezza, alla localizzazione dei problemi, alla ricerca delle alternative di manovra.

5. Le Rsu: verso considerazioni non conclusive

La riflessione fin qui condotta ci sembra abbia evidenziato alcuni elementi di fondo di questa nuova esperienza della rappresentanza sindacale italiana. Intendiamo riferirci:

a. ad un certo grado di continuità e di novità di queste nuove forme di rappresentanza rispetto a quelle precedenti. In specifico possiamo dire che le Rsu recuperano la dimensione «elettoralistica» delle commissioni interne ma si distaccano da esse per le loro esplicite prerogative negoziali. Inoltre le Rsu in quanto aperte anche al sindacalismo non confederale non potranno essere certo considerate solo come organismi sindacali di base. Rimane quindi un certo spazio per la costruzione di eventuali strutture di organizzazione;

b. alla prevista e voluta ambivalenza di queste strutture pensate, come abbiamo già rilevato, sia come strumenti di democrazia sindacale che come organismi di democrazia industriale.

Tale grado di continuità e di innovazione rispetto alle esperienze precedenti non può certo essere oggi adeguatamente documentato. Nel momento in cui scriviamo possiamo viceversa esprimere alcune considerazioni sui primi risultati delle elezioni avvenute in alcune categorie, in particolare nel settore meccanico e tessile.

Innanzitutto sembra esserci una buona partecipazione elettorale, dal 75 all'85%, e comunque di gran lunga superiore al tasso di sindacalizzazione e questo dà una maggiore legittimazione generale all'azione sindacale oltre a dimostrare che il sindacato ha un ulteriore spazio di mercato.

In secondo luogo si assiste ad una presenza corposissima di rappresentanti sindacali confederali e gli altri sindacati (Cobas, Sal, sindacalismo autonomo in generale) non hanno certamente avuto grossi successi elettorali salvo casi specifici.

In terzo luogo i rapporti di forza fra i tre sindacati confederali ritenuti più importanti non sembra siano mutati in modo significativo salvo rispetto al minor peso della Uil.

Infine il meccanismo elettorale attuato (due terzi più un terzo) si è rivelato, almeno stando ai primi dati, di tipo sostanzialmente proporzionale fugando quindi dubbi su eventuali privilegi che poteva fornire al sindacalismo confederale.

Se questo è il quadro complessivo entro cui collocare le osservazioni, le opinioni, le azioni che si possono sviluppare intorno a queste nuove forme della rappresentanza, non ci rimane ora che esplicitare alcune raccomandazioni che ci sentiamo di suggerire alla luce dell'analisi svolta.

In primo luogo è necessario accompagnare, stando ai primi dati disponibili, questo processo di mutamento della rappresentanza sindacale con una stabile e sistematica azione di conoscenza di tali mutamenti. È importante quindi, anche e soprattutto attraverso l'azione dell'Osservatorio nazionale Rsu di Cgil, Cisl e Uil, evitare, come purtroppo è avvenuto nel caso dei consigli di fabbrica, di avere un'attenzione sporadica e non approfondita a questi organismi.

In secondo luogo è necessario riflettere – e opportunamente adeguare gli

strumenti disponibili – sulle culture della rappresentanza soprattutto alla luce dei notevoli mutamenti che hanno investito il mondo delle imprese. In particolare mi sembra che, da un lato, si debba assegnare una maggiore importanza ad una «cultura del servizio» da fornire al proprio rappresentato, e che, dall'altro, emerga sempre più la necessità di vedere questi nuovi rappresentanti come grossa opportunità per arrivare a costruire una ipotesi di nuovo sindacato dove vanno ridiscussi con maggiore coraggio i ruoli delle diverse strutture organizzative.

Infine, e tale elemento è forse quello decisivo per il successo o il fallimento di queste strutture, si dovrebbero accompagnare questi processi di cambiamento organizzativo con un forte investimento formativo in direzioni molteplici ma con particolare riguardo sia alle capacità relative alla conoscenza del lavoro e dell'impresa, sia a quelle relative al comportamento organizzativo.

Fonti

A. Accornero, *La parabola del sindacato*, Il Mulino, Bologna 1992.

Commissione di studio sulla rappresentatività sindacale (istituita con decreto ministeriale 28 luglio 1993), documento finale; fotocopia.

M. De Sanctis (a cura di), *Il sindacato nei luoghi di lavoro*, Edizioni Lavoro, Roma 1994.

Fim Cisl (a cura di), *Le regole del rappresentare*, Edizioni Lavoro, Roma 1993.

M. Mascini, articoli vari su «Il Sole 24 Ore».

I. Regalia, *Sulle rappresentanze aziendali; ovvero dei pregi e dei limiti dell'informalità nelle relazioni industriali*, in «Micromega», autunno 1991.

Accordi sulle Rsu di Fat, Flai, Uilias e Fim, Fiom e Uilm; Fulc; Filis, Fis e Uilsic.

Dati sulle elezioni di Fim, Fiom e Uilm Lombardia; di Filta, Filtea e Uilta Lombardia.

Il Congresso della Cisl

di Giorgio Lauzi

1. Premessa

Il XII Congresso nazionale della Cisl (Roma, 29 giugno-3 luglio 1993) si è svolto in coincidenza con la fase conclusiva del confronto «triangolare» sulla politica dei redditi e il riassetto del sistema contrattuale; ma, come è noto, fino alle ultime battute questo confronto è stato di esito incerto. La contestualità dei due momenti (quello congressuale e la trattativa a palazzo Chigi) ha concorso a dare concretezza e «attualità» a uno dei temi-chiave del dibattito, quello relativo al passaggio – richiamato come scelta ineludibile dalle tesi – dal sindacato conflittuale al sindacato della partecipazione.

Alla vigilia dell'apertura dei lavori del Congresso, il segretario generale Sergio D'Antoni aveva ribadito questa scelta in un editoriale scritto per il quotidiano della confederazione, «Conquiste del Lavoro», indirizzando una sollecitazione e un monito a quei gruppi imprenditoriali «che ancora non vogliono coraggiosamente affrontare la via della partecipazione e della politica dei redditi». All'intesa – non data per sicura, nel suo intervento al Congresso, nemmeno da uno dei suoi più convinti sostenitori, il ministro del Lavoro Gino Giugni – si giungerà infine quando già i 1.200 delegati avevano concluso le loro fatiche. La platea congressuale ha comunque manifestato il suo apprezzamento per le parole pronunciate dal presidente del Consiglio, Carlo Azeglio Ciampi: «Se questo accordo sarà perfezionato il nostro paese avrà dato prova di saper mirare a equilibri sociali fra i più avanzati in Europa, costruiti sul consenso e quindi dalle solide fondamenta».

Ma, se questo tema si configurava come di importanza decisiva, in sintonia come era con la svolta che si auspicava nelle relazioni industriali, il punto focale del Congresso non poteva non essere quello significativamente indicato nella tesi numero uno: «La Cisl per l'unità sindacale». Per il vero, anzi, questa idea-guida non ha dato luogo a un vero e proprio dibattito, con pare-

ri pro e contro. In un congresso caratterizzato da una larga unità interna, la prospettiva unitaria indicata dalle tesi e riproposta nella relazione del segretario generale è stata accolta senza obiezioni (e senza diffusi scetticismi) dai delegati. Ciò non esclude, naturalmente, la possibile «rinascita» di obiezioni e scetticismi in corso d'opera quando, per riprendere un concetto di D'Antoni, ciascuno per far procedere il processo unitario dovrà rinunciare a qualcosa delle proprie tradizioni e del proprio passato. Ma il clima congressuale ha piuttosto evidenziato la presa d'atto del fatto che il delinearsi – peraltro confuso e incerto – di un nuovo assetto istituzionale, imponeva anche al sindacato di adeguarsi a un'evoluzione politica non priva di incognite, la quale comunque – nelle potenzialità positive e nei rischi sul versante sociale – avrebbe ridotto gli spazi che, bene o male, avevano fin lì reso possibile senza guasti irreparabili la sopravvivenza di un pluralismo sindacale a volte competitivo e a volte collaborativo.

Questa prima fotografia d'insieme del Congresso sarebbe peraltro sfocata se non si aggiungesse che un fattore esterno ha concorso a unire anche emotivamente i delegati, nella reazione a quello che è stato da tutti giudicato come un atto di provocazione nei confronti del sindacato e della Cisl, calibrato nelle date, con una sintonia che non è stata ritenuta casuale, con la fase finale del confronto sulla politica dei redditi e l'apertura dell'assise confederale.

Un costruttore edile coinvolto nelle inchieste di tangentopoli, Vincenzo Lodigiani, aveva parlato di sovvenzioni in denaro date a sindacalisti, facendo i nomi di Sergio D'Antoni e di Giorgio Benvenuto. Entrambi avevano immediatamente respinto le accuse, preannunciando atti in difesa della loro onorabilità. D'Antoni potrà annunciare, a conclusione del Congresso, dopo un incontro con Di Pietro alla Procura milanese, che tanto era strumentale la denuncia da rivelare persino errori clamorosi nelle date. Del resto, non si può non ritenere significativo il fatto che, dopo un gran clamore iniziale, l'episodio sia scomparso bruscamente dai commenti e dalle cronache: una sorte che solitamente è riservata agli eventi inconsistenti.

Nell'immediato, tuttavia, la ripercussione era stata notevole. La segreteria confederale della Cisl, in un comunicato apparso a piena pagina su «Conquiste del Lavoro» il 25 giugno (titolo: *Un falso vergognoso*), affermava: «Certamente non può capitare per caso che una fuga di notizie su presunte dichiarazioni rese al magistrato non certo ieri, avvenga all'immediata vigilia del Congresso confederale della Cisl. Ancor meno casuale ci sembra la singolare coincidenza con la fase più calda, decisiva e tormentata di un negoziato all'interno del quale si gioca una partita decisiva per la democrazia sociale ed economica del paese, per le sue prospettive di sviluppo, per le condizioni di vita e di lavoro di milioni di lavoratori».

Il comunicato ribadiva inoltre l'esigenza che si facesse tempestivamente chiarezza sulla vicenda e informava che la Cisl avrebbe chiesto ai giudici «copia dei documenti formali per sostanziare la querela per calunnia già inoltrata contro Lodigiani»: ciò «non solo a conferma della fiducia che abbiamo già espresso nei confronti della magistratura, ma, anche e soprattutto, perché non potendo esserci un processo nelle aule giudiziarie a carico di D'Antoni (visto che i giudici per primi dichiarano che i fatti, ammesso che

fossero veri, non costituirebbero reato), né il segretario generale, né la Cisl possono accettare di essere processati in piazza o sugli organi di stampa».

Apprendo i lavori congressuali, D'Antoni si era rimesso al giudizio dei delegati, ma fin dall'inizio è apparso chiaro agli osservatori che la Cisl «faceva muro» contro quello che veniva considerato un attacco non a una persona singola, per quanto autorevole, ma a tutta l'organizzazione. Lo stesso *leitmotiv* era individuabile in ogni intervento: necessità di far chiarezza, fiducia nel segretario generale.

Si è scritto più sopra che il Congresso è stato caratterizzato da una larga unità interna. Ciò è avvenuto non solo per la convergenza che si era realizzata nell'elaborazione e presentazione delle tesi, ma anche perché, pur nella varietà dei convincimenti individuali (anche politici) non era tuttavia percepibile, come in altre occasioni, una linea più o meno sfumata di diversificazione interpretabile come uno spartiacque fra maggioranza e minoranza, comunque fra posizioni distinte almeno su determinati temi (come era accaduto, ad esempio, all'XI Congresso, che pure si era anch'esso svolto sulla base di tesi unitarie e tuttavia si era concluso senza contrapposizioni, ma non senza mediazioni). Ebbene, la «vicenda Lodigiani» ha indubbiamente concorso, facendo scattare la molla del patriottismo di organizzazione, ad accentuare questa unità interna, fino a togliere un poco di mordente a un dibattito non di rado ripetitivo. Naturalmente non si deve dimenticare che l'assemblea nazionale è solo il punto d'arrivo di un percorso assai nutrito di congressi territoriali e di categoria; ed è comprensibile che a quest'ultimo livello, soprattutto se non ci sono divergenze su temi di fondo, l'attenzione si fissi più sugli apporti esterni e sugli interventi dei leader che sul dibattito interno. Comunque, nella misura in cui la vicenda citata ha stimolato l'«orgoglio Cisl», si può dire che, se c'era stata la speranza di creare scontento e discordia in una confederazione sindacale, in una fase delicata dei rapporti sociali, il risultato deve essere stato deludente per chi vi avesse confidato.

2. L'unità del sindacato

La Cisl, nelle tesi per il XII Congresso, ha voluto sottolineare la priorità del discorso sull'unità del sindacato dedicandovi, come si è detto, la tesi numero uno. Vi si legge – stabilendo subito il raccordo con le trasformazioni politiche in atto – che «il passaggio d'epoca che l'Italia sta affrontando, col suo sistema politico, le sue istituzioni, la sua economia egualmente in discussione, interroga anche l'esperienza sindacale». Infatti il sindacato «pur nella sua diversità, è sicuramente coinvolto nel generale cedimento di rendite di posizione, di nicchie, di certezze».

Il traguardo a cui si deve mirare è quello di «ridare solide basi di eticità, di giustizia, di legalità a una nuova Italia repubblicana fondata sul lavoro» e «l'interrogativo del momento, e di un momento non breve, ha una risposta possibile e grande che è, insieme, valore e obiettivo: l'unità delle confederazioni».

Unità, ma quando? «Per non rischiare, a distanza di vent'anni, un secondo insuccesso», bisogna – precisa la tesi – «costruirne le condizioni nel volgere di un tempo misurabile in anni e non in decenni».

E ancora, unità, ma come? La Cisl indica quattro punti centrali per un «chiarimento strategico»:

- a. il sindacato italiano deve consolidare «in modo definitivo e vincolante» la sua autonomia, sia ripudiando «la logica di tendenze o correnti determinate da appartenenze extrasindacali», sia «fidando sulla forza e la legittimità proprie piuttosto che nella presenza nel sistema politico di veri o presunti amici»;
- b. deve prevalere «la convinzione che i lavoratori possono e debbono contare nei destini della società e dell'economia anche intervenendo negli spazi di concertazione nazionale e locale, nelle logiche di partecipazione nei luoghi di lavoro e nei processi di formazione del capitale»;
- c. la «natura associativa e libera del sindacato» deve essere «assolutamente garantita» e deve fondarsi «sul primato della democrazia rappresentativa, quindi del ruolo dell'iscritto» coniugandosi tuttavia «con regole tali da dare maggiore ed efficace legittimità democratica alle decisioni che coinvolgono tutti i lavoratori e non soltanto gli iscritti»;
- d. il nuovo sindacato unitario dovrà respingere «il rischio di burocratizzazione» attraverso «un'accresciuta efficacia dei vari livelli di rappresentanza e la valorizzazione tanto di un forte centro quanto di una forte periferia».

Un po' a conferma delle sue scelte unitarie, un po' in polemica con la Cgil che in quei giorni faceva firmare nelle fabbriche un progetto di legge sulle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro, la Cisl ha voluto enfatizzare la sua volontà unitaria chiedendo a tutti i lavoratori «una firma per l'unità e la democrazia sindacale» in calce a un appello per molti aspetti più significativo del testo congressuale, anche per una maggiore chiarezza di linguaggio.

L'appello invitava le lavoratrici e i lavoratori a «costruire un grande sindacato confederale unitario, superando le divisioni fra Cgil, Cisl e Uil», per poter essere «protagonisti decisivi della seconda Repubblica»: «Di fronte ai cambiamenti istituzionali e alle loro ripercussioni sulla società civile, il sindacalismo confederale sarà in grado di affrontare i problemi con autorevolezza ed efficacia tanto maggiori quanto più avrà superato l'attuale stato di concorrenzialità e differenziazione fra organizzazioni».

Ben vengano quindi i cambiamenti politici. Ma la Cisl, assieme all'apprezzamento, faceva squillare un campanello d'allarme: «La riforma elettorale favorirà l'alternanza nel governo del paese e anche la formazione di governi più stabili, più autorevoli e, quindi, più incisivi. Tutto questo di per sé è positivo, ma può anche significare minor bisogno di consenso sociale da parte del governo e, in conseguenza, il rischio della sottovalutazione delle priorità del mondo del lavoro». Contestualmente il sistema delle imprese e la pubblica amministrazione dovranno «affrontare processi impegnativi di riorganizzazione del lavoro» e il sindacato dovrà essere «all'altezza di questa sfida» e «se vorrà contare e far contare gli interessi che rappresenta, non potrà giocare soltanto in difesa, né illudersi o illudere i lavoratori sulla possibilità di affrontare i problemi solo, o soprattutto, radicalizzando le posizioni ed esasperando il conflitto».

Sarà pertanto sempre più necessario – precisava l'appello – «partecipare, proporre e spendersi; essere protagonisti in ogni sede di contrattazione e negoziato per pesare e, dall'altro lato, misurare le forze politiche, le controparti

e i governi, al centro come a livello locale, sulle priorità e sulle scelte di programma». Insomma, il sindacato dovrà «incidere nei processi di formazione della seconda Repubblica per consolidare quello che rimane per noi di più vitale nell'eredità della prima: i principi di giustizia sociale, di solidarietà, di valorizzazione del lavoro che, pur fra tante contraddizioni, hanno contribuito a indirizzare la crescita del paese e il suo sviluppo nei decenni trascorsi».

3. Il sindacato della partecipazione

Come si ricava sia dalle tesi che dall'appello ai lavoratori, la Cisl considera in modo intrecciato le questioni dell'unità del sindacato e di un suo assetto partecipativo. Non si tratta di un approccio inedito, ma i cambiamenti che si sono succeduti nel mondo e anche in Italia dal 1989 a oggi, col crollo, assieme al muro di Berlino, di una molteplicità di muri ideologici, di rigidità aprioristiche, di contrapposizioni manichee, concorrono a rafforzare e concretizzare quel discorso sulla partecipazione che – pur da angolature diverse e non senza incertezze e contraddizioni – le confederazioni sindacali italiane avevano avviato in tempi non sospetti, già prima dei grandi sommovimenti degli ultimi anni Ottanta e dei primi anni Novanta.

Nelle tesi congressuali, la Cisl ha ribadito la convinzione che «un grande sindacato unitario debba fondarsi sulla pratica della partecipazione e diventare attore di democrazia economica», sottolineando che «per la prima volta nella nostra storia esistono oggi le condizioni per avviare a superamento la subalternità del lavoro attraverso una cultura della partecipazione», la quale «si sta già delineando a più livelli: quello dell'impresa o dell'ente; quello della politica dei redditi; quello della riqualificazione dei processi di accumulazione».

Le tesi sottolineano da un lato il valore qualitativo del lavoro in un sistema economico che sempre più deve far leva «sul patrimonio di istruzione e di attitudini positive dei singoli e delle comunità», d'altro lato l'opportunità di rafforzare le nostre imprese in un orizzonte europeo e mondiale, confermando l'esigenza che «dall'antagonismo si passi alla partecipazione». Ma avvertono che «democrazia economica non è riducibile a partecipazione agli utili o ad attenuazione della conflittualità», perché resterebbe comunque «la subalternità del lavoro alle decisioni dell'impresa». Si deve piuttosto realizzare «il passaggio dalla sola tutela dei diritti al potere di intervento dei lavoratori sugli investimenti e sulla qualità dello sviluppo».

In particolare «di fronte all'importanza cruciale del risparmio e dei processi di accumulazione, la Cisl è convinta che vada proposto il superamento della tradizionale logica di estraneità e, anche per questo, di subalternità dei lavoratori», attraverso la messa in opera di «strumenti concordati contrattualmente e sostenuti da un'adeguata legislazione» che «possono e debbono consentire la partecipazione dei lavoratori e del loro sindacato, destinando quote di risorse dei lavoratori, nuove o già esistenti, a fondi collettivi orientati a previdenza integrativa, agli investimenti e allo sviluppo dell'economia nazionale». In sostanza, la Cisl ha colto l'occasione congressuale per riproporre quei fondi gestiti dai lavoratori – idea mutuata in particolare dal sindacalismo

svedese – che, in forme varie, dovrebbero consentire una partecipazione attiva e collettiva, cioè gestita dal sindacato, all'allargamento e, insieme, al controllo dei processi di accumulazione. La novità, più che nella proposta in se stessa, risiede nel mutato scenario politico-economico-sociale, e le tesi della Cisl richiamano l'attenzione sul fatto che «l'occasione delle privatizzazioni» costituisce «un'opportunità di straordinario rilievo», purché i processi di privatizzazione siano fortemente caratterizzati da un azionariato diffuso e rappresentato anche da «soggetti economici orientati dal sindacato».

Sotto questo profilo – precisa la tesi su «Lo Stato e l'economia» – anche il sindacato deve fare la sua parte per «superare una mentalità statalistica che lo ha troppo a lungo coinvolto», ma questa consapevolezza autocritica «ovviamente non significa aderire all'illusione liberista che nega allo Stato qualsiasi legittima influenza sulle relazioni fra gli attori economici, o qualsiasi politica di solidarietà»; né significa «dimenticare che il perfetto funzionamento dei mercati è un'astrazione che non implica equità». Pertanto la Cisl, nella tesi suddetta, afferma di considerare inaccettabile che «di fronte a un processo di privatizzazione del sistema delle partecipazioni statali lo Stato abbandoni ogni presenza significativa, rinunciando a governare la fase di transizione e a ridefinire il suo ruolo futuro nella politica industriale del paese».

4. L'Europa è casa nostra

Un'altra questione non inedita, ma proposta con forte rilievo dalle tesi congressuali, uscendo da trascorse ritualità per cogliere la centralità del problema, è stata quella della politica sindacale europea. «L'Europa è casa nostra» è il titolo della tesi specifica dedicata a questo argomento. Sulla scorta della premessa per cui le difficoltà riscontrabili nella costruzione di un'Unione europea che «integri, oltre le economie e le monete, l'esigenza di giustizia e le speranze dei lavoratori e della società», non debbono assolutamente costituire l'«occasione strumentale di una rimessa in discussione dell'obiettivo», la Cisl afferma che «al sindacato, in quanto soggetto politico solidale e contrattuale, incombe una responsabilità propositiva particolare e specifica perché l'Europa da costruire sia Europa sociale e non Europa al ribasso». Assumere questa sfida significa «accelerare la trasformazione culturale, politica e organizzativa del sindacato italiano e di quello europeo». Quasi a voler sottolineare che è tempo di passare dai consensi rituali alle impostazioni reali (cioè dalla delega delle questioni internazionali ad appositi specialisti al coinvolgimento di tutte le aree e i livelli dell'organizzazione), la tesi citata afferma che «i quadri della Cisl dovranno essere messi sempre in grado di pensare e di vivere quotidianamente il lavoro sindacale nella dimensione europea»: «Il valore aggiunto dell'organizzazione sarà costituito dalla disponibilità e dalla capacità di dotarsi di tutti gli strumenti necessari a rappresentare i lavoratori italiani in Europa e i lavoratori europei in Italia».

Compito di tutta l'organizzazione dovrà essere «la proiezione europea del-

l'esperienza contrattuale e della scelta partecipativa, nel confronto interno alla Confederazione europea dei sindacati». Ma se è essenziale arrivare a «fare contrattazione europea», ciò implica una scelta ineludibile, quella di accordare «necessarie e paritetiche deleghe di potere negoziale al sindacato europeo». Queste deleghe «dovranno essere responsabilmente graduate, deliberate, gestite e verificate», ma «in una prospettiva ormai ravvicinata diventano indispensabili: per contare di più con la Ces, per costruire il sindacato europeo e per farlo contare di più nella nuova Europa e nel mondo».

Di primo acchito, sorprende un poco, in questa tesi, la prudenza (deleghe da graduare, deliberare, gestire e verificare) nel prefigurare un passaggio che da anni il sindacalismo confederale italiano propone e del quale aveva unitariamente fatto la sua bandiera all'ultimo Congresso della Ces, quello a conclusione del quale proprio un italiano di provenienza Cisl, Emilio Gabaglio, è stato eletto segretario generale; il passaggio, appunto, dalla piena autonomia operativa dei sindacati nazionali a una limitazione di tale autonomia su questioni specifiche, ma non marginali, affrontabili solo (o affrontabili meglio) in un contesto europeo. Basta pensare alle politiche degli orari e dell'occupazione. Ma presumibilmente la prudenza, l'enfasi posta sulla gradualità, sono piuttosto indice di realismo (soprattutto se le si collega a una significativa modifica statutaria, di cui scriveremo più innanzi) e intendono non rallentare ma agevolare la difficile azione di persuasione che il sindacato italiano svolge, con alcune alleanze ma anche fra parecchie diffidenze, nei confronti dei suoi partner europei, talora eccessivamente gelosi delle prerogative nazionali, al di là degli omaggi rituali all'europeismo.

È comunque significativo sottolineare che ci siamo riferiti alle tesi della Cisl, perché è del Congresso della Cisl che ci stiamo occupando; ma orientamenti analoghi si sarebbero potuti ricavare dall'analisi di prese di posizione della Cgil e della Uil, riferite al ruolo della Ces. L'inciso vuole sottolineare che su questo punto almeno – e non si tratta di un punto di poco conto – l'unità fra le tre confederazioni è già operante, il che contribuisce a collocare coi piedi per terra il rilancio, da parte della Cisl, di un progetto di unità del sindacato che – al di là degli esiti immediati e delle riflessioni, degli approfondimenti e delle critiche con cui è stato accolto dalle altre confederazioni – ha già avuto il merito di incrinare il muro (usiamo anche noi questa parola alla moda) di una pigra e diffusa rassegnazione al pluralismo associativo.

5. Dall'Europa al mondo

Il «silenzio assordante di un'Europa che ancora non c'è» – osserva ancora con amara ironia la Cisl (tesi su «Giustizia e condizione umana oggi») accenna i rischi per la pace, oltre all'iniquità umana e sociale del divario fra nord e sud del mondo (e oggi anche fra ovest ed est): «La troppo flagrante disparità di diritti, proclamati uguali ma tanto diversamente fruibili e fruiti, può essere superata solo con la solidarietà. Essa implica a ogni livello modifiche strutturali nella produzione e nella distribuzione dei beni e impone cambiamenti decisivi di stili di vita e di consumo, tanto per ragioni di equità che per poter minimizzare il conflitto, proprio alle minoranze che più contano e

che più possiedono». Si propone quindi con urgenza «la questione di un ordine mondiale dove insopportabili dinieghi di giustizia, di democrazia, di libertà, ovunque si verifichino, divengano affare comune». E a giudizio della Cisl e anche della Confederazione internazionale dei sindacati liberi «sono le Nazioni Unite a dover assolvere il ruolo di garante e a poter esercitare il nuovo diritto di ingerenza democratica, umanitaria, che la Cisl invoca da tempo e che viene proclamato con autorevolezza da grandi voci e grandi anime del nostro tempo».

Ma, affinché ci si possa effettivamente muovere in questa direzione senza incorrere nel «sospetto di nuovi colonialismi», sono necessari un rafforzamento e un riequilibrio del ruolo dell'Onu e la riforma di organismi internazionali come il Fondo monetario e la Banca mondiale. In quest'ottica è di importanza essenziale il ruolo della Confederazione internazionale dei sindacati liberi e assume «una rilevanza immediata» il coinvolgimento della Cisl nell'attività di questa grande organizzazione del sindacalismo mondiale. Infatti «le vicende planetarie sono determinanti per qualsiasi azione sociale, sindacale, politica locale» e «meno che mai è oggi plausibile illudersi che basti rivendicare e costruire giustizia in un solo paese o in una sola città».

6. Le sfide internazionali

Sergio D'Antoni ha voluto precisare, prendendo la parola al Congresso, che le tesi costituivano i «piloni di base» della sua relazione. Abbiamo già fissato l'attenzione su alcuni aspetti di queste tesi, ma l'analisi di come esse si sono riflesse nella relazione è interessante anche per valutare la «graduatoria» di importanza assegnata ad alcune tematiche.

Ritroviamo così, nella prima parte dell'intervento di D'Antoni (subito dopo l'affermazione della necessità di praticare una «cultura dell'innovazione» per costruire una «strategia sindacale all'altezza dei prossimi decenni» rimettendo in discussione «anche una parte della nostra tradizione»), un'ampia riflessione sulle «sfide internazionali». In sintesi le considerazioni di D'Antoni sono così riassumibili: a livello mondiale le economie dei paesi che comunemente definiamo occidentali non potranno mantenere la loro competitività «agendo sulla leva dei prezzi e dei costi», dato che non sarà mai possibile abbassare i costi del lavoro al livello di quelli dei paesi di nuova industrializzazione del sud-est asiatico e forse domani della Cina, la quale sta industrializzandosi «a tappe forzate e purtroppo, anche se non è la sola, a lavoro troppo spesso forzato». La competitività, quindi, dovrà essere rilanciata «operando su altri elementi: l'organizzazione sapiente dei fattori della produzione, lo sviluppo dei consumi intermedi, il miglioramento dei rapporti fra le parti sociali». Per recuperare in competitività, insomma, si dovrà puntare sulla qualità dei prodotti e sull'efficacia dei processi di produzione e di commercializzazione.

È evidente che per muoversi in questa direzione l'orizzonte nazionale è troppo stretto. Già l'Europa avverte difficoltà e ritardi rispetto agli Usa e al Giappone, e l'Italia avverte ritardi rispetto a una parte dell'Europa. Comunque «quel tanto di Europa che c'è, e cioè la Comunità, diventa forse, malgra-

do le sue insufficienze, l'unica chiave possibile di rilancio per l'Italia e per il continente» (un continente, si tenga presente, che si estende anche ad est dell'attuale Comunità). Ma «troppo spesso l'organizzazione dell'impresa rimane ancora arcaica e, malgrado tante chiacchiere, essenzialmente gerarchica e tayloristica»; e «sono arcaismi e ritardi che solo il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro e in quello della produzione può ormai superare». «Oggi – ha precisato D'Antoni – praticamente lo ammettono tutti: ma serve allo scopo solo un coinvolgimento che non sia manipolazione, che non sia di facciata, che sia anche cointeressamento finanziario collettivo. È sulla qualità, costruita così, che si dovrà competere domani, riconoscendo anche agli altri gli spazi, che comunque si prenderebbero, della loro sopravvivenza».

Si può rimarcare che, partendo da un'analisi degli equilibri (e squilibri) economici internazionali, D'Antoni ha fatto derivare da tale analisi una condizione non solo di legittimità, ma di necessità della partecipazione dei lavoratori alla vita e al governo delle imprese. Questione su cui ritorneremo. Contestualmente, lo scenario competitivo a livello mondiale, che propone e impone ai paesi industrializzati dell'occidente scelte di qualità nei prodotti e nei servizi, apre spazi nuovi a un discorso di solidarietà. Perché è vero che i bassi salari sono, in molti paesi, a un tempo condizione di sviluppo e penalizzazione dei lavoratori; ma, se non è ipotizzabile in tempi brevi o medi il superamento di differenziali retributivi enormi, tuttavia nemmeno possono essere accettati abusi che offendono, insieme, l'etica e l'economia. Ed ecco allora che la Cisl, riecheggiando un'insistente richiesta della Confederazione internazionale dei sindacati liberi, chiede che nei negoziati commerciali rientri la cosiddetta «clausola sociale», ossia il vincolo al rispetto delle prescrizioni dell'Oil in ordine ai diritti dei lavoratori e dei sindacati. È questa – ha detto D'Antoni – «la sola possibilità di piegare, umanizzare, civilizzare i rapporti di forza che altrimenti, a livello internazionale, eliminano occupazione mettendo a rischio nelle nostre società democratiche i diritti sociali e, insieme, schiacciano sotto condizioni di lavoro e di vita troppo spesso subumane i lavoratori delle società emergenti. Non sono, queste, dimensioni che il mercato vorrà mai regolare. Con la clausola sociale, che interviene a condizionare flussi e livelli degli scambi non più soltanto sui ritmi di austerità per i poveri imposti al terzo mondo dal Fondo monetario, ma costruttivamente, si esercita anche concretamente una pressione sui governi dei paesi del sud: per sopprimere il lavoro forzato, per ridurre il supersfruttamento di quei lavoratori, per far riconoscere il loro diritto a organizzarsi liberamente, a promuoverne, cioè, con sindacati forti, condizioni più umane e decenti di lavoro e di vita».

Quando si avanza questa richiesta – ha concluso su questo punto D'Antoni – ci vengono contrapposti «proclami di sovranità da rispettare». Ma il fatto è che «ingerenze esterne» sono in atto dovunque negli stessi paesi per i quali si chiede l'applicazione della «clausola sociale». C'è «l'ingerenza economica del Fondo monetario e dei suoi piani di aggiustamento strutturale dagli effetti sociali perversi»; c'è «quella delle imprese transnazionali di fronte alle quali il lavoratore del Bangladesh, per dirne uno, è sempre completamente indifeso»; «dell'ingerenza militare non vale nemmeno la pena di parlare». Si

tratta ora di «far passare un diritto di ingerenza sociale» il quale, accanto a quello di ingerenza democratica, tenti proprio di bilanciare le altre ingerenze. «È una rivendicazione basata sul fatto che per noi, per i lavoratori, per il sindacato non ci sono frontiere: la ferita a uno di noi è ferita inferta a tutti noi».

7. La democrazia economica

Come già abbiamo ricordato, mentre si svolgeva il Congresso della Cisl la trattativa triangolare era giunta alle sue ultime battute. D'Antoni ne ha parlato nella relazione, osservando che l'accordo al quale si stava lavorando si caratterizzava come «una svolta importante nel sistema di relazioni sindacali nel nostro paese»: «Per la prima volta dal dopoguerra si mette capo a un riordino radicale dell'intero sistema contrattuale che riconosce una precisa sequenza e gerarchia di funzioni e compiti negoziali nei quali, a ogni livello, il sindacato gioca un ruolo da protagonista. Questo schema generale prevede una funzione di indirizzo assegnata alla politica dei redditi, orientata ad anticipare i processi inflattivi e recessivi. E tutto questo al di fuori di ogni logica corporativa, anzi mettendo al primo posto gli interessi strategici del paese, con un'opzione forte a favore di un rientro dal debito pubblico che passa attraverso il rilancio dell'economia reale, piuttosto che attraverso tagli indiscriminati allo Stato sociale o attraverso ulteriori balzelli».

Un nuovo sistema di relazioni industriali e di rapporti negoziali si configura insomma come una condizione necessaria per rivendicare scelte concrete di partecipazione. E nella prospettiva di una conclusione positiva del confronto triangolare, D'Antoni ha ribadito che «un grande sindacato unitario deve fondarsi sulla pratica della partecipazione e diventare attore di democrazia economica».

Come? Riprendendo la tematica già sviluppata nelle tesi l'oratore ha considerato il tema della partecipazione sotto due angolature: la valorizzazione di quel «capitale intangibile, non catturabile né facilmente improvvisabile ma fatto di professionalità, di capacità e di intelligenza» che è il lavoro, attraverso «strumenti di cooperazione che vedano come attori i lavoratori e le loro forze organizzate, cioè il sindacato»; la partecipazione dei lavoratori al processo di accumulazione del capitale. Le privatizzazioni e gli sviluppi della previdenza complementare sono considerati dalla Cisl – già ne abbiamo fatto cenno – occasioni importanti per concretizzare forme di partecipazione ai processi di accumulazione. L'opzione in materia di privatizzazioni è per l'azionariato diffuso, non però «atomizzato» ma «organizzato in modo collettivo, rappresentato da soggetti economici orientati dal sindacato». Non si può però dire – ha osservato per inciso D'Autori – che le prime privatizzazioni avviate (poi realizzate successivamente al Congresso), abbiano ubbidito a questa logica, almeno in partenza. Gli spazi riservati all'azionariato diffuso appaiono atomizzati, oppure acquisibili in seconda battuta dai gruppi di investitori tradizionali. Naturalmente ciò non toglie nulla all'importanza e all'interesse di indicatori che la Cisl ritiene debbano essere un obiettivo dei lavoratori e del sindacato.

8. Sindacato e «schieramenti»

Evidenziato con la ripetuta sottolineatura del ruolo che dovrà competere a un sindacato unitario, il tema-principe del Congresso ha costituito il *leitmotiv* della relazione piuttosto che un capitolo specifico. D'Antoni ha ribadito che, se l'obiettivo dell'unità del sindacato non può essere eluso o rinviato troppo innanzi nel tempo, per perseguirlo è necessario in primo luogo far chiarezza «sull'autonomia di un sindacato che dica no a ogni logica di correntismo, no ai partiti presunti *amici* o a schieramenti ipotetici».

La novità del discorso – meglio, la sua attualità – consiste soprattutto in questo accenno agli «schieramenti». E su questo punto già in occasione del precedente congresso della Uil erano emerse, negli interventi dei leader sindacali, delle distinzioni che nel Congresso della Cisl si sono sostanzialmente riproposte. In particolare il segretario generale della Uil, Pietro Larizza, aveva osservato che, nella nuova situazione politica che si andava delineando, se il principio dell'autonomia dai partiti andava confermato (il sindacato non potrebbe in Italia essere il pilastro di un'alternanza la cui forma fosse «quella della socialdemocrazia europea»), non si poteva tuttavia, come sindacato, dichiararsi neutrale rispetto all'eventuale e presumibile emergere di due schieramenti alternativi, uno progressista e l'altro conservatore. Implicitamente anche se parzialmente condivisa dalla Cgil (la Uil si pronuncerà, in una fase successiva, a favore del raggruppamento politico di Alleanza democratica, collocato nello schieramento dei progressisti, mentre la Cgil si limiterà a mettere in guardia i lavoratori dai rischi connessi a posizioni politiche apertamente conservatrici) questa impostazione era invece criticata dalla Cisl, e D'Antoni – già al Congresso della Uil – aveva messo in guardia da schematismi, ipotizzando un confronto politico più complesso, nella seconda Repubblica, con schieramenti non necessariamente etichettabili in modo rigido e non necessariamente due soli, malgrado i presumibili passi avanti sulla strada dell'alternanza favoriti dal nuovo sistema elettorale. Sottolineando nella relazione congressuale che quella dell'autonomia è «una condizione che vale per tutti», D'Antoni ha aggiunto rivolgendosi ai delegati (e ai segretari generali delle altre due federazioni che assistevano al Congresso): «Senza enfasi consentite alla Cisl di ribadire che non potrà mai legare il suo destino a qualsivoglia formazione politica, comunque firmata e da chiunque guidata».

In un quadro politico in movimento, tuttavia, queste differenziazioni sono apparse sfumate da reciproche attese di eventi non definibili a priori e anche da una reciproca disponibilità ad assegnare comunque la priorità alla ricerca di convergenze unitarie.

Più complesse le differenze su un tema più strettamente sindacale: la «natura associativa e libera del sindacato unitario» fondato – ha detto D'Antoni – «sulla democrazia rappresentativa e il ruolo di chi liberamente lo sceglie per garantirgli, con suo contributo, l'autonomia e la credibilità che viene solo dall'autonomia». «Il sindacato, se è tale... è sempre una libera scelta. Né un destino, né un obbligo».

Non sussiste, per il vero, un contrasto radicale, non è che la Cgil rifiuti questo tipo di argomentazione. Tuttavia, la Cgil (seppure con diverse sfumature

al suo interno) pone l'accento sulle esigenze di coinvolgimento globale dei lavoratori nelle scelte e decisioni del sindacato, mentre la Cisl tende a enfatizzare il sindacato degli iscritti e la Uil cerca di mediare. Forse più che da obiezioni di principio alle tesi della Cisl (anche per la Cgil il ruolo del lavoratore iscritto deve essere valorizzato, e al Congresso di Rimini, come nella successiva Conferenza di organizzazione, si è molto parlato di democrazia interna), la *querelle* deriva dal fatto che la Cgil, rispetto ai vari movimenti di contestazione (Cobas, consigli autogestiti, eccetera) si trova ad essere terra di frontiera, con incursioni all'interno dei suoi confini (attraverso la componente minoritaria di Essere sindacato), in misura molto maggiore che la Cisl e la Uil.

9. Come costruire l'unità?

Limitandoci ad ogni buon conto agli interventi congressuali, possiamo osservare che sia Trentin che Larizza hanno manifestato attenzione e disponibilità rispetto alle considerazioni svolte da D'Antoni sul tema dell'unità (oltre ad esprimere al segretario generale della Cisl piena solidarietà per l'aggressione morale subita). Il segretario generale della Cgil non ha sottaciuto di essere aperto ma un po' scettico rispetto alla proposta di D'Antoni di riunire i tre Consigli generali «col compito di nominare una "commissione di saggi" alla quale affidare lo studio di un possibile statuto per il nuovo sindacato confederale unitario» e ha ribadito di ritenere forse più funzionale un avvicinamento all'unità per passi successivi, attraverso la graduale unificazione di servizi e strutture dove un percorso unitario è fin d'ora possibile (uffici internazionali, patronati, eccetera).

Il segretario generale della Uil ha affermato la necessità di «scrivere un documento politico in cui siano indicati ragioni e scopi dell'unità», su cui «dovranno decidere liberamente gli iscritti», per consentire o dissociarsi. Quando si sarà verificato che la volontà di unificare le confederazioni è sincera, allora «noi tutti avremo il dovere politico di andare avanti». Il nodo politico da sciogliere – ha precisato Larizza – è la scelta fra la costruzione di «un progetto di unità capace di contenere tutte le anime politiche e rendere tutti felici», e, viceversa, la definizione di «un progetto costituente dai contenuti chiari e con finalità precise, lasciando a ciascuno ampia facoltà di adesione o di opposizione». La riunione dei Consigli generali avrebbe dovuto quindi essere, a giudizio di Larizza, non il primo ma il secondo atto del processo unitario, preceduto da un documento che «non ha bisogno di esperti ma della volontà politica di farlo».

Una voce in appoggio all'unità sindacale è stata quella dell'allora ministro del Lavoro, senatore Gino Giugni, il quale ha detto di non voler vedere «infranto» il «sogno unitario» del segretario generale della Cisl. Le tre sigle sindacali – ha osservato – «hanno sempre meno ragione di esistere» e «quello che attende il sindacato è un compito esaltante e a portata di mano: concorrere a costruire, cioè, un sistema moderno ed europeo che riesca a integrare i meccanismi del consenso politico con meccanismi di consenso sociale fondati sulla solidarietà e sul volontarismo». «Dove il sindacato non esiste – ha

concluso Giugni – esistono elementi corrosivi che possono minare la democrazia».

«Il sogno non si è infranto», ha detto D'Antoni concludendo il dibattito congressuale, anzi «è alla nostra portata»: il sogno di «un grande sindacato unitario, autonomo, forte», un sindacato «che sappia scegliere, che indichi al paese la strada da seguire, che sappia proporre confederalità e solidarietà». Come ogni conclusione congressuale che si rispetti, quella di D'Antoni non ha fatto eccezione, ha puntato anche emotivamente a strappare l'applauso a una platea disponibile. Ma, emotività a parte, la replica conteneva un messaggio importante: «Lasciamo perdere sterili discussioni su come sarà l'unità», bisogna «rendere irreversibile da subito il processo unitario nella coscienza dei lavoratori» e «far capire alla gente coi fatti che l'unità si farà». Ossia – sembra di capire – la Cisl, tenendo fermo l'obiettivo, è disponibile a un confronto aperto coi suoi naturali interlocutori, la Cgil e la Uil, e non assegna un effetto paralizzante alle «diversità», che ci sono; ma non sono incolmabili.

Con qualche imbarazzo ci si può accorgere di scrivere di queste cose in termini non molto diversi, sotto l'aspetto formale, da ciò che si è scritto a proposito del precedente progetto di unità, quello che si è arenato nel primo scorcio degli anni Settanta nelle secche deludenti della Federazione Cgil-Cisl-Uil. Ma – al di là della difficoltà di usare parole nuove – ciò che si è profondamente modificato è lo scenario politico, economico e sociale, in un'ottica nazionale e internazionale. Se il venir meno a livello mondiale del bipolarismo est-ovest, con le sue ripercussioni nel nostro paese, ha tolto di mezzo un ostacolo che indubbiamente aveva molto pesato ieri sul progetto unitario, il processo di transizione, in Italia, dalla prima alla seconda Repubblica rende oggi un lusso pericoloso per il sindacato – come ha opportunamente sottolineato il Congresso della Cisl – indulgiare in un assetto pluralistico (pluralismo di organizzazioni, non pluralismo di idee che non è in discussione quando ai tratti di idee «autonome») che potrebbe condurre a una crescente emarginazione. Si può anzi dire che eventi politici successivi hanno accentuato il carattere di urgenza dell'approdo unitario, anche per difendere da ogni insidia – come solo un sindacato unitario potrà fare – quell'accordo sulla politica dei redditi la cui gestione presuppone un sindacato responsabile ma forte, moderno ma di una «modernità» che non sacrifichi la solidarietà: una solidarietà non contrapposta all'efficienza e alla competitività del sistema economico-sociale, ma rivendicata proprio per ancorare al lavoro e ai lavoratori una vera efficienza e una vera competitività. E alle ragioni politiche di questa auspicabile accelerazione del processo unitario si congiungono le ragioni economiche connesse alla necessità di tutelare l'occupazione (attuale e futura) sempre più a rischio.

10. Né fortezza né «colabrodo»

Occupazione sempre più a rischio non solo in Italia, ma in Europa e in tutto il mondo industrializzato (nei paesi non industrializzati del Terzo Mondo la mancanza di lavoro non è spesso nemmeno quantificabile attraverso le stati-

stiche, anche se coinvolge, congiuntamente alla sottoccupazione in agricoltura e al degrado urbano, strati vastissimi delle popolazioni). Nessuno pensa più seriamente a forme nazionali di protezionismo; ma nella più vasta area della Comunità europea l'idea di un'«Europa fortezza» è tutt'altro che tramontata; tanto più oggi che il degrado, la povertà di massa, la pressione di gente disperata alla ricerca del minimo vitale, sono fatti percepibili alla porta di casa, lungo un percorso che, anche se i muri ideologici sono caduti, registra ancora il sussistere di uno spartiacque economico che divide in due parti l'Europa geografica. Una tematica che – come si è visto – è stata ben presente nelle tesi congressuali della Cisl e nella relazione di D'Antoni che è stata riproposta in una specifica tavola rotonda internazionale presieduta dal segretario generale aggiunto Raffaele Morese.

Europa (comunitaria) fortezza o Europa «colabrodo», ossia priva di slancio innovativo e di un serio progetto politico, di fronte al dramma della disoccupazione di massa e alla constatazione amara dell'incapacità di svolgere un ruolo proprio nelle intricate e tragiche vicende dell'ex Jugoslavia?

Il sindacalismo europeo – ha affermato Emilio Gabaglio – non può accettare né l'una né l'altra ipotesi, perché è sempre stato ed è fautore di un europeismo non di facciata, di bandiera, ma concreto e realizzatore nelle idee e nei progetti; e di un europeismo solidale e aperto nelle due direttrici in cui la ricerca di un più equo ordine economico deve manifestarsi: il sud del mondo e l'est ex comunista. Qualche spiraglio di impegno c'era stato, poco prima del congresso Cisl, col vertice comunitario di Copenhagen, e Gabaglio ha riconosciuto lo sforzo di dare «un nuovo slancio alla crescita»; ma non ha sottovalutato i rischi inerenti a due orientamenti superficiali, eppure diffusi, secondo i quali: *a.* la perdita di competitività dell'Europa dipenderebbe in modo prevalente, se non esclusivo, dai costi del *Welfare State*; *b.* gli interventi sul mercato del lavoro e sulle strutture di protezione sociale dovrebbero essere la conseguenza di decisioni unilaterali di deregolamentazione, piuttosto che il risultato di un progetto di riforma negoziato col sindacato, nel quadro di un coerente sviluppo della concertazione sociale.

Gabaglio ha altresì ripreso un tema sul quale già la relazione introduttiva aveva attirato l'attenzione del Congresso: la «clausola sociale». Piuttosto che opporre ai paesi terzi un muro di gomma di barriere commerciali – ha detto il segretario generale della Ces – meglio sarebbe introdurre negli accordi Cee-Gatt una «clausola sociale positiva» orientata a favorire l'aumento di importazioni dai paesi che rispettano le norme stabilite dall'Oil.

Anche Luigi Cal (dipartimento internazionale Cisl) ha insistito sul concetto di Europa «aperta»; ma per dare solidità e concretezza a questo impegno – ha aggiunto – «ogni sindacato deve essere attrezzato a governare nella Ces gli aspetti economici e sociali non più governabili con efficacia a livello nazionale». Appunto in questa direzione opera la modifica dello statuto della Cisl proposta al Congresso (e che successivamente è stata approvata) laddove recita che «le decisioni assunte dagli organi statutari della Ces costituiscono un riferimento indispensabile per la definizione delle posizioni sindacali sul piano interno».

Solidarietà non è il contrario di efficienza; la flessibilizzazione dei rapporti di lavoro (che non deve essere demonizzata, ma contrattata seriamente fra le

parti sociali) non è il toccasana per lo sviluppo e l'occupazione: questo, in sintesi, il *leitmotiv* della tavola rotonda. Se Eddy Laurijssen (Confederazione internazionale dei sindacati liberi) ha ricordato che la solidarietà nei confronti dei paesi poveri è una scelta «tutt'altro che automatica» che deve cercare le proprie motivazioni non solo nei principi etici, ma nella logica economica, perché il mondo ricco ha bisogno di mercati, di scambi, di allargamento dei commerci, e chi è troppo povero e non produce nulla non può certo comprare, lo studioso statunitense Mishel ha un po' demistificato la ripresa produttiva e occupazionale negli Usa di cui si stava ormai parlando e scrivendo, ricordando che i salari si sono attestati al di sotto del 25 per cento rispetto agli anni Settanta. Luci e ombre, quindi, e Mishel ha attribuito le ombre soprattutto ai guasti provocati dalle politiche economiche di Reagan e di Bush, riservando invece le luci all'iniziativa innovatrice di Clinton. Di carattere più interno, invece, l'intervento (una vera e propria lezione di economia) di Franco Modigliani. Il premio Nobel ha detto che negli anni Settanta e Ottanta la mancanza di una politica dei redditi e la propensione sindacale a considerare il salario una variabile indipendente hanno concorso a provocare in Italia inflazione, disoccupazione e deficit dei conti pubblici. La critica severa dei comportamenti passati si è però coniugata con l'apprezzamento dell'intesa del luglio 1992 (che sarà poi completata dalle intese che in quei giorni stavano maturando). Modigliani ritiene che l'obiettivo da perseguire sia quello di un'inflazione zero e apprezza il fatto che il sindacato abbia compreso che una politica dei redditi può contribuire allo sviluppo del sistema.

11. Sindacalismo confederale sotto tiro

Muovendoci forse un po' in «ordine sparso», fra abbondanza di temi e necessità di selezionarli, abbiamo cercato, in modo il più possibile descrittivo, di offrire un'idea d'insieme, certo soggettiva, del XII Congresso della Cisl. La soggettività risiede nel fatto che è stato dato maggior risalto ad alcuni argomenti, trascurandone altri. Un solo esempio, peraltro in positivo. Le cronache e i commenti dedicati a congressi sindacali non assegnano molto spazio, in genere, alle discussioni di politica sindacale internazionale. Ci è parso opportuno capovolgere questa tendenza, perché siamo convinti che l'Europa e il mondo siano – come dice un capitolo delle tesi Cisl – anche «casa nostra».

Ci sembra invece una constatazione oggettiva quella che individua in due idee-guida i percorsi che, già nell'immediato, la Cisl ha indicato a se stessa e alle altre due confederazioni: l'unità e la confederalità.

Dell'unità si è già ampiamente detto. Quanto alla confederalità ci possiamo affidare, a conclusione di questa nota, alle acute osservazioni di Raffaele Morese il quale, nel suo intervento congressuale, ha detto di avvertire nella società italiana «tanti piccoli e grandi strappi» nei «fili che parlano di solidarietà vissute, di lotte fatte assieme, di esposizione al rischio per difendere le scelte della Cisl, di concrete esperienze di unità fra nord e sud, di ambiziosi traguardi da raggiungere, di sacrifici fatti con spirito di gratuità». Corollario:

«C'è – ha affermato Morese – chi sta provando a rompere quei fili, semmai più per far fuori il sindacalismo confederale che il sindacalismo in quanto tale». Infatti «la società complessa sopporta meglio tanti cobas dei macchinisti: certo, danno fastidio per qualche settimana (tanto affondano il coltello nel burro, data la controparte che si ritrovano). Ma portate a casa le loro 900 mila lire di aumento entrano nel dimenticatoio. La società complessa sopporta peggio un sindacato confederale che, magari, si assume l'onere di saltare una tornata contrattuale, come è avvenuto nel pubblico impiego, ma impone la *minimum tax*. Anche Trentin e Larizza convengono sul fatto che la sfida è a tutto il sindacalismo confederale, alla sua cultura della solidarietà, alla sua identità nazionale e di massa. Non si esorcizza questa sfida parlando male di chi la lancia. Potremmo finanche arrivare a dettagliare i nomi di chi fa parte di quelle forze economiche, aree di interessi, ambienti politici che si stanno muovendo in questa logica. Non serve assolutamente a niente. Serve invece che ci attrezziamo sul piano dell'autonomia, dell'unità e della democrazia».

Morese ha poi aggiunto che «le questioni dell'unità, della democrazia e dell'identità propositiva hanno bisogno di una misurazione di consenso» e che tale verifica poteva essere consentita solo dall'elezione delle Rsu. Infatti – ha precisato – «noi possiamo battere l'offensiva contro il sindacalismo confederale solo se puntiamo su una risposta politica, e a chi fa continuamente la predica sulla nostra rappresentatività dobbiamo dimostrare coi fatti che la gente è con la Cisl, la Cgil, la Uil». Il segretario generale aggiunto della Cisl ha manifestato il timore, in questa parte del suo intervento, che troppi ritardi potessero condurre «nelle braccia di una legge fatta semmai sulla nostra testa»; ha proposto pertanto la rielezione delle rappresentanze, in autunno, con o senza l'accordo fra le parti sociali, con «una risposta corale e concentrata nel tempo». Nell'ultimo scorcio d'anno si è poi giunti all'accordo sulle Rsu, sgombrando il terreno alle elezioni in tutti i luoghi di lavoro. Il timore espresso da Morese si è così dissolto.

12. La mozione conclusiva

A conclusione dei lavori, i 1.200 delegati hanno eletto, come di consueto con voto segreto, 114 membri del Consiglio generale (gli altri membri del massimo organismo decisionale della confederazione erano già stati designati dalle strutture confederali regionali e dalle federazioni di categoria), i sindaci revisori e i probiviri.

La mozione conclusiva, approvata all'unanimità, ricalca in forma riassuntiva le tesi e la relazione del segretario generale. In particolare vi si legge che «le lavoratrici e i lavoratori hanno la grande opportunità di contribuire al rinnovamento morale, sociale e politico che investe la società» e che, tramontate le ideologie, la competitività fra sigle confederali non è più «un collante ideale». Da qui l'esigenza di una rapida convocazione dei Consigli generali della Cisl, della Cgil e della Uil per «predisporre uno statuto del nuovo sindacato confederale unitario». Circa il governo dell'economia, la mozione afferma che le politiche monetariste possono essere sostituite solo da una

convinta politica dei redditi. Bisogna uscire dal ciclo recessivo attraverso «l'accelerazione del rientro dal deficit pubblico», e ciò si potrà fare dando avvio a «un percorso virtuoso» che promuova una flessione sempre più marcata dell'inflazione e consenta una sostanziale riduzione dei tassi di interesse. In quest'ottica la mozione ribadisce il ruolo insostituibile di «un sindacato partecipativo, in grado di conoscere, valutare e decidere sia a livello delle scelte di politica economica sia a livello di impresa, ente e pubblica amministrazione». Nel documento conclusivo come in ordini del giorno specifici, sono state riproposte le tematiche della solidarietà internazionale e della difesa, ovunque, dei diritti umani e sindacali e della democrazia. Il Consiglio generale, nella sua prima riunione dopo la conclusione del Congresso, ha rieletto Sergio D'Antoni e Raffaele Morese negli incarichi, rispettivamente, di segretario generale e segretario generale aggiunto.

La vertenza Enichem di Crotone*

di Pietro Merli Brandini

1. Introduzione

I problemi dell'area di Crotone si configurano come crisi di un'area periferica dell'Europa industrializzata. Più precisamente, come caso di declino di un processo di industrializzazione «incipiente», all'interno di un'area periferica dell'Unione europea.

Questo significa che i rapporti di interazioni tra tale area e l'Unione operano in maniera insufficiente. Abbiamo così, da una parte, il consolidarsi dello sviluppo (per ragioni di competitività) nelle aree centrali della Comunità, che non avvantaggia le aree periferiche e, dall'altra, l'insufficienza degli sforzi comunitari e nazionali per realizzare il riequilibrio delle aree periferiche.

Il nostro Mezzogiorno (e, nel caso specifico, l'area di Crotone) vede peggiorare la sua posizione, specie in termini di investimenti, per le seguenti ragioni:

a. tellurismo istituzionale con il passaggio dall'intervento straordinario a quello ordinario (Cafiero, 1992) assegnando alle istituzioni regionali compiti cui sono inadeguate. Ciò a causa, soprattutto, di una regolazione amministrativa paralizzante che gira a vuoto intorno ad obiettivi formal-giuridici del tutto inconsistenti, se non avversi, rispetto ai problemi posti dallo sviluppo.

Che questo sia un fattore decisivo è provato dal fatto che Portogallo, Spagna, Grecia attraggono investimenti esterni ad un tasso assai più elevato del nostro Mezzogiorno.

b. Gli aiuti ammissibili da parte dell'Unione (che elimina gli aiuti impropri alla gestione od altri incompatibili con l'articolo 92 del Trattato di Roma) comportano un cambiamento di ottica assai rilevante tra gli operatori del Mezzogiorno (danneggiato sul lungo periodo da un eccesso di sostegni assistenziali). Tuttavia gli aiuti ammessi (incentivi agli investimenti, servizi reali, sostegni tempora-

* Il saggio è stato redatto nella primavera del 1994.

nei ai redditi, concessioni fiscali degressive, eccetera) debbono consentire, per qualità e quantità, di colmare i gap iniziali di competitività rispetto all'area centrale. Regioni, Stato nazionale, Unione europea debbono dunque procurarsi tali risorse utilizzandole nei limiti consentiti e mirando a risultati effettivi in termini di sviluppo. Dovrebbe finalmente essere affrontato e risolto l'annoso problema di adeguare le capacità delle amministrazioni regionali a progettare e gestire gli aiuti e di controllarne i risultati. Preliminare a tutto la loro capacità di adottare le procedure comunitarie da cui derivano le risorse più consistenti.

c. La politica finora dominante è stata quella della richiesta di sostegni (da parte delle Regioni) verso lo Stato e verso la Comunità. Questa è stata la sostanza delle «politiche regionali». Essa rimane necessaria ma appare insufficiente (Baratta, 1993). L'Europa e segnatamente la Repubblica federale tedesca (dopo l'unificazione) sono sempre più sconvolte da problemi di globalizzazione delle strutture industriali. In modo sempre più evidente si progettano forme di riallocazioni produttive di interi sistemi industriali. Ne sono beneficiarie anche le aree periferiche della Comunità, accanto ai paesi dell'estremo oriente, da Singapore alla Corea del Sud a Taiwan.

C'è ancora spazio, nelle aree del Mezzogiorno, per una riallocazione industriale europea che proponga lo sviluppo delle zone fortemente popolate della sponda sud del Mediterraneo? C'è spazio tramite tale riallocazione per fronteggiare imponenti e non sostenibili flussi migratori?

Occorre anzitutto la consapevolezza, nella periferia sud, che essa è chiamata ad assolvere ad una missione politico-economica in nome e per conto dell'Unione europea. Si tratta, come è evidente, di un obiettivo di rilevanza maggiore di quello fin qui prospettato (e pur valido) di riequilibrio regionale, in vista di una maggiore coesione all'interno della Comunità.

Se questa è la prospettiva, occorre che nella periferia sud siano gradualmente impegnate le forze culturali, economiche e politiche dell'intera Europa. Così come del resto si sta facendo verso l'Est. Sud e Est sono due frontiere verso le quali, volente o nolente, l'Unione europea dovrà avviare uno sforzo che durerà per molte generazioni.

2. La struttura e i problemi dell'area di Crotone

I dati di seguito illustrati sono stati rilevati all'Osservatorio sui mercati del lavoro del Mezzogiorno, progetto di un sistema informativo che l'Isril (Istituto di studi sulle relazioni industriali e di lavoro) sta realizzando per conto dello Iasm. Nel corso del 1991 (ultimo anno in cui sono disponibili i dati), al di là dei punti di crisi, la struttura produttiva locale si mantiene relativamente stabile, sia se riferita all'industria che alle rimanenti attività, segnando un calo di occupazione globale contenuto se confrontato con quanto verificatosi in altre circoscrizioni della regione.

Nel biennio 1992-93 come alcune stime e dati provvisori forniti dall'Isril confermano, la situazione si è particolarmente aggravata per effetto del prolungarsi, in Europa ed altrove, della fase ciclica negativa. In particolare per Crotone, come per il resto della Calabria, gli effetti sul mercato del lavoro sono divenuti visibili nel corso del 1993.

Dal Rapporto Isril 1991 (l'ultimo elaborato) sul mercato del lavoro a Crotone (tavola 1) si evidenzia quanto segue:

a. l'indice di vecchiaia individua una componente di popolazione nelle classi di età iniziali superiore rispetto a quello della Calabria e del Mezzogiorno e corrispondentemente un più elevato indice di dipendenza. La forte componente giovanile si esprime anche in un elevato turnover potenziale da cui si desume che la pressione sul mercato del lavoro continuerà a crescere.

Il tasso di attività è più basso tanto rispetto alla Calabria che al Mezzogiorno e ciò nonostante il tasso di disoccupazione sia di ben 12 punti superiore al Mezzogiorno e di 9 rispetto alla Calabria;

b. la frequenza delle scuole superiori è intorno al 50% dei giovani in età com-

Tavola 1. Principali indicatori del mercato del lavoro (valori percentuali)

	Crotone	Calabria	Mezzogiorno
	1991	1991	1991
Popolazione in età lavorativa	65,3	66,1	67,1
Indice di vecchiaia ¹	38,7	60,9	59,8
Indice di dipendenza ²	53,2	51,3	49,1
Turnover potenziale ³	1,9	1,7	1,7
Tasso di attività ⁴	30,7	38,0	38,4
Tasso di disoccupazione ⁵	32,1	22,8	19,8
Indice di concentrazione offerta scolastica superiore ⁶	0,9	1,0	57,6
Indice di concentrazione offerta scolastica ed extrascolastica ⁷	0,8	1,0	63,8
Tasso d'imprenditorialità ⁸	0,6	1,0	1,4
Tasso di industrializzazione ⁹	6,2	6,1	7,2
Tasso di terzianizzazione ¹⁰	11,5	17,4	19,0

¹ Rapporto tra popolazione con oltre 65 anni e popolazione fino a 14 anni.

² Persone in età non attiva per 100 attivi.

³ Rapporto tra flusso potenziale in entrata (persone in età da 15 a 24 anni) e flusso potenziale in uscita (persone in età da 55 e 64 anni).

⁴ Rapporto tra forza lavoro (disoccupazione effettiva + occupazione) e popolazione residente.

⁵ Rapporto tra disoccupazione effettiva e forza lavoro.

⁶ Rapporto tra iscritti alla scuola secondaria superiore (licei, magistrali, istruzione tecnica e professionale) e giovani in età da 15 a 19 anni nella circoscrizione e lo stesso rapporto nella regione. Il dato regionale è rapportato al tasso di istruzione scolastica del Mezzogiorno.

⁷ Rapporto tra allievi iscritti ai corsi di formazione regionale + iscritti alla scuola secondaria superiore e giovani in età da 15 a 19 anni nella circoscrizione e lo stesso rapporto nella regione. Il dato regionale è rapportato al tasso di istruzione scolastica ed extrascolastica del Mezzogiorno.

⁸ Numero di unità locali endogene ogni 100 abitanti.

⁹ Occupati dell'industria ogni 100 abitanti.

¹⁰ Occupati nei servizi ogni 100 abitanti.

Fonte: Rapporto Isril 1991 sul mercato del lavoro della circoscrizione - Crotone.

Tavola 2. Situazione generale del mercato del lavoro a Crotone

	<i>M</i>		<i>F</i>		<i>MF</i>	
Popolazione residente (1991)	95.957		97.291		193.248	
Variazione % 1981-91	2,2		4,6		3,4	
Popolazione in età lavorativa	63.095		63.027		126.122	
<i>Occupazione per settore d'attività (secondo semestre 1991)¹</i>	<i>Dipendenti</i>	<i>%</i>	<i>Indipendenti</i>	<i>%</i>	<i>Totale</i>	<i>%</i>
Agricoltura	4.257	14,0	1.885	19,1	6.142	15,3
Industria	9.574	31,5	2.376	24,1	11.950	29,7
Altre attività	16.578	54,5	5.594	56,8	22.172	55,1
Totale	30.409	100,0	9.855	100,0	40.264	100,0
<i>Persone in cerca di occupazione (dicembre 1991)</i>	<i>M</i>		<i>F</i>		<i>MF</i>	
Disoccupati già occupati	8.711		4.113		12.824	
Persone in cerca di prima occupazione	5.486		5.088		10.574	
Totale disponibili prima classe	14.197		9.201		23.398	
Non disponibili	-		-		-	
Altre classi	-		-		-	
Totale generale	14.197		9.201		23.398	
<i>Disoccupazione effettiva²</i>	<i>MF</i>					
14-24 anni	10.931					
25-54 anni	7.700					
55-64 anni	388					
> 64 anni	-					
Totale	19.019					

¹ Stimata sulla base di dati Inps, Isril e Istat (censimento 1981 e *Indagine sulle forze di lavoro*).

² Stima Isril su dati ministero del Lavoro e Istat.

Fonte: elaborazione Isril su dati ministero del Lavoro, Inps e Istat.

presa tra i 15 ed i 19 anni; inferiore rispetto al resto della regione e del Mezzogiorno;

c. il tasso di imprenditorialità è inferiore della metà a quello del Mezzogiorno ed anche distante da quello della Calabria e ciò evidenzia come accanto ai grandi insediamenti esterni non si sia formato un tessuto produttivo locale significativo;

d. il tasso di industrializzazione grazie soprattutto alle grandi imprese, ora in crisi, è leggermente più elevato rispetto alla media regionale ma lontano dal livello medio del Mezzogiorno, mentre il tasso di terziarizzazione è notevolmente meno elevato, facendo desumere una struttura di servizi tradizionale e poco efficiente.

In linea generale si può dire che, malgrado le notevoli sollecitazioni introdotte da un processo di industrializzazione «interrotto», la risposta delle risorse umane è stata insufficiente. Tuttavia non mancano centri di eccellenza indotti dalla industrializzazione come nel caso dell'istituto Donegani che forma i quadri di alto livello per il comparto chimico.

Tavola 3. Unità locali e occupati dipendenti nell'industria e nei servizi privati per rami di attività e classi di addetti

Classi di addetti	Unità													
	loc. dip.		loc. dip.		loc. dip.		loc. dip.		loc. dip.		loc. dip.		loc. dip.	
	1-5	6-9	10-19	20-49	50-199	200 e oltre	Totale							
Energia, gas e acqua	-	-	-	-	-	-	1	27	-	-	-	-	1	27
Estrattive, trasformazione minerale e chimica	38	60	11	79	8	102	4	130	2	225	2	1.445	65	2.041
Trasformazione dei metalli	55	89	9	62	5	67	7	216	2	202	-	-	78	636
Altre industrie manifatturiere	105	186	13	94	15	202	3	104	5	506	-	-	141	1.092
Edilizia	252	412	25	183	17	234	14	382	9	633	-	-	317	1.844
Commercio	323	487	27	197	11	145	7	201	1	84	-	-	369	1.114
Trasporti	46	78	9	72	5	73	2	79	1	61	-	-	63	363
Servizi imprese e noleggio	75	112	4	28	3	42	-	-	-	-	-	-	82	182
Totale	894	1.424	98	715	64	865	38	1.139	20	1.711	2	1.445	1.116	7.299

Fonte: elaborazione Isril su dati Inps.

Tavola 4. Disoccupati per sesso, settore d'attività, qualifica professionale e tipo di disoccupazione (dicembre 1991)

	Agricoltura			Industria			Altre attività			Non classificati			Totale Oper. impieg.		Totale iscritti disponibili
	oq¹	onq²	Totale	oq	onq	Totale	oq	onq	Totale	oq	onq	Totale			
Disoccupati già occupati															
M	1.673	285	1.958	2.038	1.631	3.669	548	723	1.271	1	852	853	7.751	960	8.711
MF	1.720	648	2.368	2.457	1.980	4.437	777	1073	1.850	3	1.764	1.767	10.422	2.402	12.824
In cerca di prima occupazione															
M	202	262	464	322	891	1.213	146	413	559	3	1.156	1.159	3.395	2.091	5.486
MF	211	288	499	626	1.213	1.839	215	1.003	1.218	5	2.982	2.987	6.543	4.031	10.574
In complesso															
M	1.875	547	2.422	2.360	2.522	4.882	694	1.136	1.830	4	2.008	2.012	11.146	3.051	14.197
MF	1.931	936	2.867	3.083	3.193	6.276	992	2.076	3.068	8	4.746	4.754	16.965	6.433	23.398

¹ Operaio qualificato.² Operaio non qualificato.

Fonte: elaborazione Isril su dati ministero del Lavoro.

Sempre nell'ambito della situazione generale del mercato del lavoro va segnalata l'eccellenza professionale delle maestranze occupate nelle industrie chimiche crotonesi.

I dati illustrati indicano pertanto lo sforzo strutturale da compiere nella gestione delle risorse umane:

a. nel settore scolastico vigilando sull'assolvimento dell'obbligo, sulla qua-

Tavola 5. Avviati al lavoro e cessati per sesso e settore d'attività. Media mensile secondo semestre 1991

	Agricoltura	Industria	Altre attività	Totale
Avviati				
M	2.349	574	437	3.360
MF	5.311	755	568	6.634
Cessati				
M	1.023	373	260	1.656
MF	1.727	527	412	2.666

Fonte: elaborazioni Isril su dati ministero del Lavoro.

Tavola 6. Avviati con contratto di formazione lavoro per settore, età, titolo di studio. Media mensile secondo semestre 1991

Settore	Agricoltura	Industria	Servizi	Totale
	1	19	15	35
Classe d'età	15/18	19/24	25/29	Totale
	3	20	12	35
Titolo di studio	Obbligo	Diploma	Laurea	Totale
	23	12	0	35

Fonte: elaborazioni Isril su dati ministero del Lavoro.

lità degli insegnamenti, sugli stimoli alla formazione medio-alta al di fuori dell'industria chimica;

b. nel settore della formazione professionale vigilando sugli standard formativi, sul rapporto formazione-mercato del lavoro e segnatamente sul rapporto strutture formative-imprese;

c. nel settore dell'imprenditorialità giovanile integrandola con le strutture locali ed orientandola anche in direzioni innovative.

Entrando in ulteriori dettagli si osserva che la struttura dell'occupazione (tavola 2) appare equilibrata tra agricoltura, industria e servizi.

Ma la propulsione dell'intera struttura è risultata insufficiente all'avvio di uno sviluppo orientato al mercato. Questo limite è confermato dalle aspettative crescenti del settore delle costruzioni che identifica nella pura e semplice lievitazione della domanda pubblica la soluzione dei problemi dell'area.

La debolezza della struttura produttiva è confermata dalla tavola 3 che evidenzia la presenza di circa 1.100 imprese nei settori dell'industria e dei servizi privati di cui soltanto 220 sopra i 10 dipendenti.

In particolare il settore industriale, se si escludono i due grandi impianti in crisi, conta 600 unità locali con poco più di 4 mila dipendenti quindi con una dimensione media molto ridotta.

Utilizzando appropriati strumenti di promozione esse potrebbero espandersi, aprendosi varchi nel mercato, contribuendo al consolidamento dello sviluppo della struttura produttiva.

Le ultime tavole (5-6) mostrano l'asfissia del mercato del lavoro locale: basso turnover ed una irrilevante quota di contratti di formazione lavoro.

3. Il caso Crotone nella coscienza del paese

La vicenda di Crotone è stata vissuta intensamente ovunque nel paese.

Essa indica chiaramente, per gli echi e gli allarmi che ha suscitato in situazioni consimili nel Mezzogiorno (Puglia, Campania, Sardegna) e per critiche emerse al nord, che si è giunti ad un punto di non ritorno.

Si chiude con Crotone l'era dello Stato gestore più o meno diretto di imprese che producono indipendentemente dalla risposta del mercato. Si chiude cioè l'era dello Stato che con sostegni ed aiuti alla gestione sostiene imprese senza mercato.

Riemerge invece, come esclusivo e corretto, il ruolo dello Stato che promuove e sostiene con vari strumenti (già esistenti) l'iniziativa di chi, pubblico o privato, grande o piccolo, assume su di sé interamente le responsabilità di produrre ciò che vuole assumendo interamente su di sé il rischio del mercato.

Pochi casi come quello di Crotone hanno suscitato analisi e considerazioni mirate a scelte chiare e drastiche.

Sono scesi in campo opinionisti di notevole credito da Panebianco ad Orlando, a Montanelli a Massimo Riva. Scende in campo la Lega che soffiava sul fuoco attraverso l'«Indipendente». Entrano in campo la Chiesa con il vescovo locale ed il presidente della Repubblica in missione ad Helsinki. Intorno ai loro interventi si accendono le micce della polemica.

Due i punti fondamentali del dibattito. Il giudizio sulle 10 giornate di lotta di Crotone e il giudizio sullo Stato assistenziale.

Non vi è dubbio che ciò che è accaduto a Crotone nella prima quindicina di settembre non poteva essere considerato un fatto di ordinaria amministrazione. Neppure rispetto alle tradizionali esplosioni di rabbia popolare tipiche della tradizione meridionale.

Il clima è stato sicuramente quello dell'illegalità di una *jacquerie* prolungata che, solo per miracolo, si è conclusa senza catastrofi irreparabili per Crotone e per il paese.

Ma quel clima ha creato intorno a Crotone più incomprensione che solidarietà. Sono insorti in molti contro il ribellismo, invocando l'autorità dello Stato ed il ritorno alla legalità, in prima linea i giornali del nord.

Si è parlato di ribellione al fosforo, di complicità catto-comuniste, di consociativismo, di benedizioni vescovili, di socialismo reale. Questi argomenti sono stati avanzati dagli opinionisti liberali come Panebianco, Montanelli od Orlando. Ma anche i liberali di sinistra come Massimo Riva parlano di ricatto di Crotone, mentre l'«Indipendente», che soffiava sul fuoco raccoglie giudizi duri anche di sindacalisti del nord: Cofferati (Cgil) parla di comportamenti ingiustificati, Stelluti (Cisl) dice che la violenza si respinge e basta, Giorgio Rossi (Uilm) dice che non c'è giustificazione all'appiccare i fuochi.

Sullo Stato industrial-assistenziale i giudizi sono univoci. Al centro nord si teme che la trattativa del settembre segni ancora una volta il cedimento dello Stato, il ritorno alle politiche passive di sempre.

Traspaiono evidenti le preoccupazioni locali. Se si dà al sud, c'è il rischio di sacrificare il nord.

L'argomento più radicale è quello di Orlando («Il Giornale») che pone seccamente l'alternativa: o un prodotto ha il mercato ed allora non c'è bisogno di un intervento dello Stato, o il mercato non c'è ed allora, proprio per questo, è da escludere lo Stato.

Tutti paventano che l'accordo, le cui linee sono state discusse durante e dopo la sua conclusione, possa ricalcare le linee di un intervento assistenziale. Nessuno, neppure a Crotone, osa affermare che l'accordo concluso possa portare a calcare le strade del passato.

Fortunatamente il livello inaspettatamente elevato del furore dei lavoratori e della popolazione non ha avuto esiti gravi. Gravissimi i danni alle cose, prodotti ed impianti industriali, gravissimi i danni di immagine, ma nessun danno alle persone.

Questa seconda circostanza è valsa a compensare almeno in parte i danni patrimoniali ed a far tirare un sospiro di sollievo all'Italia intera.

Ma non vi è dubbio che l'accordo è ambivalente. Esso può ricadere nel solco del passato ed allora travolgerà la sorte e le speranze dell'intera città. Ma potrà anche essere utilizzato per sostenere imprese orientate al mercato, superando tutte le innumerevoli ed insane relazioni con lo Stato.

Vale la pena comunque di riassumere brevemente l'origine della violenta reazione dei lavoratori, dei sindacati locali, del Pds, di parte della popolazione.

4. L'inizio delle lotte sociali

Già a settembre del 1993, la delegazione dei sindacati Enichem occupa pacificamente e per sei ore la sede Asap di Roma, ove si annunciano drastiche misure: un segnale foriero di ben più gravi sviluppi.

Il 7 settembre l'Enichem annuncia l'intenzione di chiudere l'impianto per la produzione del fosforo (per una produzione fuori mercato e del tutto perdente), e pone 333 lavoratori su 505 in cassa integrazione a zero ore.

La risposta è immediata: occupazione dello stabilimento, molti fusti di fosforo vengono dati alle fiamme sulle strade, un operaio al colmo della disperazione minaccia di gettarsi da una ciminiera.

Nei giorni successivi, 9 e 10 settembre, si elevano barricate in città, si occupano i binari ferroviari, affiorano minacce di incendiare il fosforo tra gli impianti. L'allarme è massimo tra le forze di sicurezza; l'emozione è fortissima in tutto il paese. Prevalgono condanna ed incredulità.

Intanto a Roma si negozia presso la presidenza del Consiglio. Il sottosegretario Maccanico, coordinato dai ministri Spaventa e Savona, incontra le parti: l'Enichem, i sindacati e le autorità locali.

Essi si confrontano alla ricerca di una soluzione che restituisca alle parti, Stato ed autorità pubbliche, imprese e sindacati, i ruoli e le responsabilità reciproche al di fuori delle soluzioni sperimentate negli ultimi decenni che sono all'origine della crisi attuale.

Sulla sorte dei 505 lavoratori si sono confrontate per molti giorni una serie di soluzioni modellandole su tutto l'arco degli ammortizzatori sociali: mobilità di lungo periodo, ricollocazione all'Eni, contratti di solidarietà (con riduzioni di orario), cassa integrazione e riciclaggio professionale, riconferma per un ridotto numero di operai della fabbrica di additivi.

Sul piano della reindustrializzazione si è lavorato a lungo intorno alla istituzione di un consorzio di promozione. Il negoziato presso la Presidenza del Consiglio è strettamente saldato alle forze in campo a Crotone.

Le delegazioni sindacali crotonesi restano in perenne contatto con i lavoratori occupanti gli stabilimenti. L'agibilità dei negoziatori di Roma è limitata dalle percezioni e dal giudizio degli interessati a Crotone. Ma la vertenza è seguita

anche dai segretari confederali di Cgil, Cisl e Uil che, guidati da una visione più generale, vogliono impedire che solo una base allarmata e tesa da giornate di lotta, possa tracciare le linee di una vertenza che ha in gioco l'intera politica dello Stato nello sviluppo industriale (si pensi ai vincoli dell'articolo 92 del trattato di Roma sugli aiuti non compatibili con le regole di concorrenza Cee). Ma il quadro delle 10 giornate di lotta a Crotone non è rimasto isolato all'Enichem. Sullo sfondo, sempre a Crotone, c'è il problema della Pertusola che vive da anni una situazione di instabilità ed insicurezza, nell'assetto proprietario quanto nella strategia.

Le due strutture sono i pilastri dell'industrializzazione di Crotone: una promessa mancata nel lungo periodo.

Troppe, nel corso di un secolo, le incertezze e le lentezze dello Stato prima sul terreno della creazione dell'infrastruttura, poi sul terreno delle politiche industriali slittate verso l'industrial-assistenzialismo. Troppe le contraddizioni dei gruppi pubblici e privati che si sono succeduti alla Pertusola ed all'Eni.

Le crisi aziendali, normali nella dinamica del lungo periodo, non hanno mai trovato sbocchi innovativi capaci di aprire prospettive nuove per fronteggiare obsolescenze di prodotto o di processo. I rimedi hanno sempre avuto il carattere di soluzione tampone: qualcosa che assicurasse la stabilità sociale addossandone il costo allo Stato. Troppe le delusioni quando si sono promessi progetti alternativi (progetto fibre di carbonio per racchette da tennis e simili).

Con l'innovazione fuori dalla porta, lo slancio, la dinamica industriale, si sono insabbiate portando i pilastri della chimica alle soglie del disfacimento.

E quando questo rischio viene percepito, la crisi da industriale diviene sociale. Le lotte ne sono l'espressione visibile. Ma l'effetto Crotone è andato al di là. Il turbamento sociale è diffuso in Calabria, a Castrovillari, in Puglia, per Brindisi e Taranto, a Manfredonia. Ovunque si registrano tensioni sociali, blocchi stradali e ferroviari, proteste a Roma.

Per gli interessati si tratta di avere una qualunque garanzia di reddito e di occupazione. Per chi deve provvedere si pone l'esigenza di trovare soluzioni compatibili con la dinamica della società contemporanea.

Ecco perché l'accordo di Crotone, persino al di là del suo dettato letterale, rappresenta uno spartiacque tra un passato consumato e perdente, ed una speranza di ripresa per il futuro.

Una linea che interessa soprattutto il Mezzogiorno in molte aree non ancora toccate da uno sviluppo diffuso, competitivo, autopropulsivo.

5. Il protocollo d'intesa

L'accordo di palazzo Chigi stipulato il 15 settembre 1993 si compone di due parti.

Una prima parte è relativa alle misure sociali per il personale ritenuto esuberante. Di esso abbiamo sommariamente riferito precedentemente e non contiene elementi diversi da quelli noti come ammortizzatori sociali.

La seconda parte prefigura invece la prospettiva di ripresa dello sviluppo. Lo riportiamo integralmente.

Protocollo d'intesa

Premesso che le parti convengono:

a. sulla necessità di contribuire allo sviluppo economico ed all'occupazione dell'area crotonese;

b. sulla necessità e l'urgenza del riconoscimento di Crotone come «area di crisi» ai sensi dell'articolo 1 del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito nella legge 19 luglio 1993, n. 236, recante: «interventi urgenti a sostegno dell'occupazione», come già richiesto dalla giunta regionale;

le parti si impegnano:

1. ad accelerare la stesura di un accordo di programma fra Stato e Regione, per realizzare in via prioritaria le infrastrutture industriali e civili (rete viaria, metanizzazione, eccetera) necessarie alla crescita economica;

b. a promuovere la costituzione di un «consorzio di promozione», partecipato da soggetti pubblici e privati (Enisud, Fincalabria, Medio Credito regionale, banche locali, le associazioni industriali, il Consorzio nucleo industriale, il Comune ed altri enti locali). In tale consorzio all'Enisud spetterà un ruolo fondamentale.

2. I compiti del Consorzio di promozione sono volti principalmente alla:

a. selezione e valutazione di progetti di reinvestimento già predisposti;

b. promozione di nuove iniziative industriali volte prioritariamente ad assorbire i lavoratori risultanti eccedenti dal processo di ristrutturazione del polo chimico crotonese ad iniziare da quelli per i quali sono stati organizzati appositi corsi di formazione;

c. assistenza necessaria all'avvio di nuove iniziative;

d. monitoraggio delle iniziative stesse.

3. Le iniziative industriali di cui al paragrafo precedente devono prevedere una importante partecipazione dei privati. Per la quota residua delle risorse, si farà riferimento agli stanziamenti previsti dalla legislazione ordinaria, nazionale e regionale (legge 488/92, legge 263/93, legge finanziaria per il 1994, eccetera), per i quali il governo si impegna ad accelerare i relativi iter procedurali nonché ai fondi comunitari disponibili. Le attività consortili saranno periodicamente sottoposte a verifica con le parti sociali.

Entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo si procederà ad una verifica dello stato di avanzamento del progetto.

4. Il governo ritiene necessario, nel confermare le scelte per il mantenimento in Italia di adeguati siti produttivi nel settore zinco-piombo, di accelerare i tempi della verifica attualmente in corso delle condizioni necessarie a garantire il futuro della produzione nazionale. In questo quadro sarà convocato, entro la prima decade di ottobre, un apposito incontro fra le parti.

5. La presidenza del Consiglio dei ministri, attraverso la Task Force, attuerà una specifica azione di monitoraggio sull'attuazione della presente intesa di programma al fine di proporre ogni utile iniziativa per superare eventuali ostacoli.

Il protocollo rappresenta la chiave di volta, la sola speranza per il futuro di Crotone. Se le misure sociali sono importanti perché sottraggono temporaneamente i lavoratori agli oneri della crisi, il protocollo delinea i percorsi possibili per la ripresa dello sviluppo.

Il problema di fondo è quello di definire i flussi di risorse disponibili in base

alle leggi ordinarie, per far fronte ai costi sociali, ai costi di adeguamento di infrastrutture, ai costi di promozione dello sviluppo.

In realtà, quanto alle risorse, si fa riferimento all'articolo 1 della legge 236 che prevede «interventi urgenti a sostegno dell'occupazione». Si tratta di una delle leggi più confuse che a partire dall'articolo 1 (che occupa intere pagine ed argomenti promiscui) si basa su rinvii a norme precedenti, a norme Cee, a norme di politica industriale, che contengono tutto ed il contrario di tutto.

Peraltro le disposizioni finanziarie sono attuabili solo a seguito dell'emanazione di decreti da parte del ministero del Lavoro che ancora (febbraio 1994) non hanno visto la luce.

Primo problema sarà dunque quello di distinguere gli interventi di politica attiva dell'impiego (riconversione professionale, reimpiego in lavori di pubblica utilità e simili), da forme di reindustrializzazione o sostegno allo sviluppo. Non per amore della logica formale, ma per risalire al rapporto che lega le risorse finanziarie alle diverse finalità della politica regionale, della politica infrastrutturale, della politica industriale o della ricerca scientifica e tecnologica.

In ogni caso con l'impiego di specialisti, le difficoltà del ginepraio giuridico (forse creato ad arte) potranno essere superate.

Le risorse non dovrebbero mancare ma, come prova una disastrosa esperienza specie nei rapporti con la Cee, le nostre istituzioni regionali e locali, sono ancora ben lontane dalla professionalità necessaria per impostare programmi e progetti eleggibili in sede Cee. Superare l'ostacolo è possibile, ma occorre cominciare a porsi seriamente il problema.

Non a caso il protocollo d'intesa prevede:

a. che Stato e Regione definiscano un accordo per un programma infrastrutturale;

b. che si instauri una forte cooperazione tra risorse finanziarie pubbliche e private;

c. che il governo acceleri gli iter procedurali per rendere possibili risorse addizionali mirate alla ripresa industriale, previste dalla legislazione ordinaria (incentivi, ricerca, eccetera) ed accesso ai fondi Cee.

Lo strumento gestionale previsto è quello di un consorzio di promozione con i compiti appunto di promozione, selezione di progetti, assistenza tecnica e monitoraggio. Il consorzio è espressione diretta delle istituzioni e delle energie locali con la presenza, giudicata fondamentale, dell'Enisud, ed altri partecipanti di livello nazionale. La Task Force provvederà al monitoraggio.

6. Gli strumenti per la realizzazione dell'accordo

In prima approssimazione nell'accordo vengono richiamati gli strumenti legislativi di politica industriale e di politica attiva del lavoro riassunti, come detto, nell'articolo 1 della legge 236.

In realtà gli strumenti utilizzabili nel quadro della linea di azione prefigurata dagli accordi, sono notevoli ed articolati.

In primo luogo si fa riferimento alla creazione di parchi tecnologico-scienti-

fici basati su attività di ricerca, di servizi alle imprese (ordinari, avanzati e reali), di nuovi insediamenti produttivi, mirati all'espansione tanto delle singole imprese quanto del sistema produttivo nel suo insieme.

Tali strumenti andrebbero allocati nelle aree o distretti industriali, individuando volta a volta i fattori strutturali che ne suggeriscono l'adozione ai fini di una promozione territoriale di successo. È in questo quadro che dovranno essere individuate le priorità sull'adeguamento dell'infrastruttura fisica di cui si lamenta la persistente insufficienza.

L'insieme di strumenti a sostegno dell'espansione produttiva, come della promozione territoriale, esigono l'esistenza di un sistema finanziario capace di stare in sintonia con i propositi dello sviluppo.

Come suggeriscono esperienze di successo nello sviluppo locale, diviene decisivo il ruolo degli enti locali, associazioni imprenditoriali e sindacati, istituzioni di ricerca e finanziarie come previsto dall'accordo. Solo questi attori possono far convergere le decisioni mirate a soddisfare le aspettative della Comunità in tema di sviluppo, rimuovendo ostacoli, favorendo sinergie e collaborazione tra gli attori.

Tale sostegno dovrebbe fondarsi su programmi di informazione, dibattiti per approfondimenti, valutazione delle azioni in corso, fronteggiando insufficienze, valorizzando eventuali risultati.

È decisivo che gli attori richiamati sappiano assumersi, specie rispetto al nuovo ruolo dello Stato (azione di promozione, conferimento di risorse, orientamenti generali e controllo dei risultati, senza alcuna interferenza gestionale) la piena responsabilità delle decisioni, delle azioni e dei risultati che ne conseguono.

La ricerca ed i servizi reali meritano una particolare attenzione, perché da essi dipende in buona misura tanto la possibilità di introdurre innovazione quanto di affinare la gestione e migliorare l'efficienza e la redditività.

Le istituzioni appropriate sono Cnr, Enea, istituzioni di ricerca, le stazioni sperimentali, le università, i centri di ricerca privati o presso le imprese.

L'accento dovrebbe essere posto sulla ricerca applicata (d'intesa con le imprese) e mirata a produrre brevetti e licenze. Non si deve ignorare che il limite maggiore delle nostre istituzioni di ricerca pubblica dipende dai vincoli imposti dall'orientamento amministrativo che ne impedisce l'agibilità e la creatività.

Non va dimenticato il caso emblematico del dottor Tarro che negli anni Sessanta lasciò l'Istituto superiore di sanità per gli Usa, perché provvide di tasca sua all'acquisto di sale, ed incappò per questo in severe sanzioni amministrative.

In assenza di tali limiti le strutture pubbliche di ricerca potrebbero fondersi o fissare accordi di collaborazione sia all'interno che all'estero, assumere ricercatori eccellenti, iniziare alla ricerca giovani laureati locali con verificate attitudini (fuori dalle defatiganti procedure concorsuali pubbliche) preparare diplomati e laureati al trasferimento di conoscenze e *know how*, considerando come «servizi vendibili» i prodotti della ricerca. Si tratta di passare dalla ricerca come «obbligo di servizio» ad una concezione della ricerca che produce risultati apprezzati dal mercato e fonte di finanziamento di ulteriori spazi di ricerca.

Nella concezione di «servizio vendibile» e di piena assunzione di responsabilità da parte degli enti di ricerca, potrebbero nascere, non solo a Crotone, immense opportunità.

Vi sarebbe non soltanto una più vasta area di ricerca autofinanziabile ma la possibilità, come detto, di avviare articolati ed autofinanziati programmi di assistenza tecnica presso le imprese agricole ed industriali e dei servizi. Una tale modifica istituzionale potrebbe di per sé dare l'avvio ad una «nuova industria» generatrice di occupazione al più alto grado di professionalità.

Il settore privato è già in grado di offrire tutta una gamma di servizi reali che consistono in:

servizi ordinari alle piccole imprese: amministrativi, fiscali, di pubblicità e di ricerca di mercato, accesso al credito ed utilizzo dell'incentivazione esistente, formazione di base;

servizi avanzati per il governo dei processi produttivi in atto: assistenza tecnica, consulenza finanziaria, organizzativa, telematica (reti di trasmissione ed accesso dati), sistemi di documentazione, certificazione, formazione manageriale;

servizi reali a più ampio raggio implicanti modifiche alla tecnologia produttiva e nell'organizzazione, l'automazione industriale, eccetera;

servizi logistici ed urbanistici: edifici, trasporti, parcheggi, servizi ricreativi, mense, auditorium, centri riunione, centri documentazione;

servizi specializzati a livello settoriale: turismo ed attrezzature alberghiere (per elevare l'utilizzazione annua degli impianti) innovazione ed obiettivi di qualità del settore agricolo ed agroalimentare, eccetera.

Per gli attori investiti del compito dello sviluppo locale si pone il compito di individuare, tempo per tempo, il coinvolgimento operativo di questa o quella istituzione di ricerca (specie degli organismi nazionali), considerando invece dotazione infrastrutturale l'insediamento di quei servizi reali privati localizzabili nelle aree o nuclei industriali presenti o da localizzare nell'area.

La «privatizzazione» delle strutture locali di ricerca, nel senso sopraindicato, potrebbe essere promossa dalla Regione Calabria (o meglio dalle Regioni meridionali) come leva, tutt'altro che marginale, per generare un clima generale di «creatività» indispensabile nella fase di transizione dall'industrial-assistenzialismo all'orientamento al mercato.

Lo stesso impegno del governo ad accelerare gli iter procedurali potrebbe dar luogo ad un coraggioso adeguamento procedurale amministrativo da parte della Regione Calabria per le materie di sua competenza.

7. Conclusioni

Il governo è il protagonista centrale. Il suo compito è quello di far fronte agli impegni che derivano dalla dichiarazione di «stato di crisi» dell'area di Crotone accanto a quello di semplificare gli iter procedurali.

A metà febbraio 1994 il segretario regionale della Cisl, Enzo Sculco, constata che il governo non ha ancora definito le risorse da convogliare per attivare lo sviluppo locale.

«Dobbiamo forse riaccendere i fuochi?» si chiede. Eguali preoccupazioni avanza il sindaco di Crotone.

Il vescovo già da tempo ammonisce a non attendersi troppo da Roma ed a bilanciare le preoccupazioni, mettendo sullo stesso piano chi perde il posto sia nella grande che nella piccola impresa.

Nei sindacati emergono vecchie preoccupazioni. Si dubita che Crotone possa attivare investimenti esterni da parte di grandi imprese, si dubita delle ricadute dei numerosi accordi che si sottoscrivono con l'Eni, il governo, la Regione. Eppure si crede nella possibilità di uno sviluppo produttivo nell'area, si crede ad una possibile reindustrializzazione.

Sculco, per la Cisl, rifiuta il rimpallo di responsabilità, crede nella possibilità che i soggetti locali, più l'Eni e la Task force, possano prendere in mano il destino dello sviluppo dell'area. È nel «tavolo del consorzio» che stanno le energie per affrontare il futuro. Rimboccarsi le maniche e «fare da noi» questo è il nuovo, questa è la sola speranza visto che non si può «contare né su Agnelli né su De Benedetti».

Gli imprenditori locali non si sono estraniati dalle esigenze della comunità. Alcuni hanno partecipato agli scioperi. Si dicono pronti ad assumere responsabilità.

Qualcuno prefigura una mobilitazione non solo delle imprese, ma della cittadinanza per rilevare parte o la maggioranza del capitale delle industrie in crisi. Qualcosa di simile si è sentito per l'Ilva di Taranto.

L'impegno della cittadinanza a ricapitalizzare in tutto o in parte le imprese e ad affrontare i rischi della ristrutturazione non è un dato da trascurare.

L'interesse civico alle sorti delle proprie strutture economiche è il segno che la città è capace di assumere fino in fondo le proprie responsabilità. È una forma di democrazia economica che ricorda lo storico ruolo delle Città-Stato tanto diffuse al nord quanto estranee alla cultura dei regni del sud.

Si tratta di segni profondi di cambiamento, se le intenzioni si tramuteranno in fatti.

L'interlocutore Eni non ha mostrato di saper fare molto nel passato. Nella generale crisi delle strutture chimiche (ovunque, ma in Italia in particolare con la sconcertante vicenda Enimont) il gruppo non è stato in grado di dare un orientamento alla ristrutturazione dell'Enichem.

Il gruppo invocando i limiti della propria missione, l'energia, ha ridotto sempre più ogni tipo di sforzo sul terreno della diversificazione, soprattutto in direzione delle iniziative minori (dalla chimica fine ai molti progetti in vari settori, che pure avevano dato risultati non trascurabili). È difficile dire in che modo il ruolo centrale assegnato all'Eni potrà dare frutti maggiori di quelli che è stato capace di fornire nel passato.

Così, considerati i limiti operativi conseguenti alla grande e specifica dimensione in cui l'Eni opera, è difficile attendersi da esso il tipo di sforzo necessario a tonificare l'insieme delle strutture produttive e ad introdurre innovazioni nell'area delle piccole e medie imprese.

In altre parole l'attitudine dell'Eni in tema di creazione di imprese appare assai distante da quella, tanto per fare un esempio, della British Steel.

Ancora una volta le speranze sono sul tavolo del consorzio e del patto per lo sviluppo, animati dall'interesse, dalla disponibilità ai sacrifici e dall'ingegnosità delle forze produttive e sociali dell'area.

Questa concertazione tra istituzioni, parti sociali e strutture di servizio confi-

gura un modello particolare quanto necessario di relazioni industriali. Diversamente dalle precedenti esperienze storiche, aspetto centrale del modello non sono i salari e le condizioni di lavoro ma piuttosto la concertazione per lo sviluppo e l'occupazione. Un'esperienza che si propone obiettivi non facili ma neppure impossibili.

Del resto lo sviluppo locale non rappresenta un evento inedito. Al nord, in Emilia e Lombardia, al crollo delle industrie belliche, gli operai qualificati e specializzati seppero trasformarsi in piccole imprese. Con sforzi costanti essi hanno saputo dar vita ai distretti industriali, di cui si parla non solo in Italia. Talvolta le ristrutturazioni, con i costi che impongono, spingono chi ne sopporta il peso a far leva su virtù insospettite. Infine, non è senza significato che la stessa Unione europea confidi le speranze di una politica regionale di successo, nella possibilità di adottare un approccio *bottom up*, vale a dire una politica di creatività locale, dal basso.

In questo momento certamente difficile per Crotone, l'augurio è che anche qui si scoprano virtù nascoste e la città sappia costruire da sé quello che non è stato costruito con i sostegni dei governi centrali.

Le politiche contrattuali dopo il Protocollo di luglio: continuità e discontinuità degli assetti contrattuali nel pubblico impiego

di Marco Barbieri

1. Premessa

L'accordo del 3-23 luglio 1993, che è stato l'oggetto di una larga attenzione degli studiosi di diritto del lavoro e relazioni industriali, segna peraltro una novità sulla quale si è meno esercitata l'analisi critica: è il primo accordo in assoluto nella storia del nostro paese che investe contemporaneamente i lavoratori del settore privato ed i pubblici dipendenti.

Il fatto non è da sottovalutare, e segna una novità rilevante rispetto alla tradizione degli accordi interconfederali, ma anche degli accordi di concertazione degli anni Ottanta e Novanta. In questi ultimi, in particolare, si era verificato un intenso rapporto di interscambio tra le vicende contrattuali del settore privato e quelle del settore pubblico; basti pensare alle vicende della scala mobile tra la legge del 26 febbraio 1986, n. 38, che vide per la prima volta il pubblico impiego porsi come settore *pattern setting* dell'intero movimento sindacale, e i protocolli del 10 dicembre 1991 e 31 luglio 1992. Tuttavia, per prodursi la regolazione dell'intero lavoro dipendente ad opera di un unico accordo sindacale, è stata necessaria la cosiddetta privatizzazione del pubblico impiego ad opera del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, che ne ha costituito la preconditione tecnica, in particolare sotto il profilo della struttura e del rapporto tra le fonti di regolazione del rapporto di lavoro.

In effetti, l'accordo del 3-23 luglio 1993 si occupa del pubblico impiego in diversi punti.

Nel capitolo sulla politica dei redditi, non solo si sottolinea la necessità di rafforzare l'efficienza e la competitività della pubblica amministrazione ma si prevede l'impegno del governo come datore di lavoro a tenere un comportamento coerente con gli obiettivi del Protocollo tanto nella contrattazione delle retribuzioni dei pubblici dipendenti, quanto nelle dinamiche salariali non soggette alla contrattazione, ovvero quelle dei dipendenti sottratti

all'applicazione della riforma (articolo 2, comma 1, lettera e, legge 421/92 e articolo 2, comma 4, decreto legislativo 29/93).

Qui è evidente il timore che – come del resto accade in altri paesi europei – il sindacato del settore pubblico sia in grado di far valere la situazione relativamente protetta e la collocazione strategica di parti rilevanti della pubblica amministrazione nel funzionamento della società al fine di accrescere la capacità conflittuale dei lavoratori, squilibrando la politica dei redditi ed il sistema di relazioni industriali a vantaggio di un settore non esposto alla concorrenza.

Riferimenti alla pubblica amministrazione sono altresì presenti anche nel capitolo del Protocollo dedicato al sostegno al sistema produttivo. In particolare si prospetta un piano triennale di riqualificazione del personale del sistema formativo; si addita il funzionamento della pubblica amministrazione come oggetto della politica regionale volta a rimuovere le diseconomie esterne al sistema produttivo; si individua la revisione delle competenze delle amministrazioni come mezzo per accrescerne efficienza, efficacia e tempestività.

Ma è evidente che la parte fondamentale del protocollo, anche per quanto riguarda il pubblico impiego, è il capitolo sugli assetti contrattuali.

Qui vi è subito da annotare una singolarità: nella nota acclusa al capitolo stesso, si dice che «il presente capitolo contiene principi validi per ogni tipo di rapporto di lavoro. Per il rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione resta fermo il decreto legislativo 29/93».

Non si tratta solo di un problema giuridico-formale, ossia dell'impossibilità per un accordo trilaterale di intaccare l'efficacia di norme contenute in una fonte di rango primario, quale una legge delegata.

La questione è di sostanza: la materia dell'assetto contrattuale, regolata dal Protocollo, era stata già abbondantemente regolata – con efficacia di legge – dal decreto legislativo 29 (e peraltro il Protocollo è stato sottoscritto mentre il processo riformatore era ancora aperto, per l'esistenza di una delega aperta sino al 31 dicembre 1993, che ha prodotto i decreti legislativi correttivi 470 e 546/93).

Oggetto del presente saggio è pertanto il confronto tra le discipline del decreto legislativo 29 (e successive modifiche) e del Protocollo, e la verifica della prima fase applicativa nella contrattazione collettiva pubblica, con le continuità e discontinuità che si siano eventualmente verificate rispetto agli assetti contrattuali preesistenti nel settore del lavoro pubblico, nella vigenza della legge quadro (93/83).

2. Dalla legge quadro del 1983 alla legge delega del 1992

È stato osservato (Bellardi) che il Protocollo del 23 luglio disegna una struttura contrattuale che, se è fortemente centralizzata per la determinazione della dinamica salariale, appare piuttosto bipolare, in quanto al livello decentrato (aziendale o territoriale) non è riconosciuta una funzione integrativa ma specializzata (in senso parzialmente diverso Ricci).

Da questo punto di vista, non vi è dubbio che il protocollo incida assai poco sugli assetti contrattuali del lavoro pubblico.

Va ricordato, in premessa, che già nella legge quadro del 1983 il legislatore aveva operato una regolazione eteronoma del processo contrattuale (al di là della natura pseudocontrattuale che va riconosciuta agli accordi sindacali da recepire in decreto del presidente della Repubblica) caratterizzata da una particolare pervasività, che si era diffusa in quattro aree principali, attinenti le materie, i soggetti, la struttura e le procedure del negoziato. Lo scopo di un tale intervento, certamente condizionato pure da una tradizione culturale ostile alla contrattazione ed appena intaccata dalle leggi di settore del precedente quindicennio, era descritto con chiarezza nell'articolo 4 della stessa legge 93/83, e consisteva nel disboscamento della giungla retributiva e – meno dichiaratamente – nella riduzione della spesa.

Al disegno legislativo è succeduta un'attuazione, in due tornate contrattuali, che ha ulteriormente valorizzato il ruolo d'ordine – oltre che legislativamente condizionante se non altro in quanto temporalmente precedente – attribuito dall'articolo 12 agli accordi intercompartimentali, e dimostrato l'angustia degli spazi riservati alla contrattazione decentrata dall'articolo 14 della legge quadro, in particolare con il divieto di oneri aggiuntivi rispetto a quelli eventualmente definiti nella contrattazione nazionale.

Dal punto di vista della definizione della riforma, contenuta nella legge delega prima (articolo 2, legge 421/92) e nei decreti legislativi poi (decreto legislativo 23 febbraio 1993, n. 29, con i decreti legislativi correttivi che si sono sovrapposti 19 luglio 1993, n. 247, poi interamente abrogato; 18 novembre 1993, n. 470; 23 dicembre 1993, n. 546), si è subito notato come l'organizzazione della struttura contrattuale sia, nel quadro della riforma, «il capitolo che più risente del passato, tutto segnato com'è da un elevato tasso di centralizzazione e confederalizzazione del sistema contrattuale» (Carinci F. e Carinci M.T.).

È altresì evidente che la perversione delle finalità della riforma, attuata dal governo all'articolo 2 del disegno di legge delega poi approvato dal Parlamento, ha influito su tale conclusione. Tale articolo pone, infatti, tra gli obiettivi della riforma, cui è finalizzata la delega, il contenimento della spesa pubblica, il che è del tutto incompatibile con l'intento di aprire spazi ad una autentica contrattazione collettiva, i cui fini ed esiti non possono essere normativamente preordinati. Vi è stato dunque una sorta di scambio politico tra maggioranza governativa del momento e confederazioni sindacali nel nome di «un comune interesse [...] a tenere rigidamente sotto controllo il processo rivendicativo e negoziale» (Carinci F. e Carinci M.T.). Sta di fatto che da tale continuità con la legge quadro, è sortito un assetto legale della contrattazione che per molti aspetti pare la fotocopia di quello precedente: e proprio la centralizzazione-gerarchizzazione della contrattazione ne è frutto preminente.

È vero pure che anche nel campo delle relazioni sindacali la riforma apporta innovazioni rilevanti. Quella fondamentale è naturalmente l'inclusione della contrattazione collettiva tra le fonti del rapporto, con l'abbandono – anche semantico – dell'equivoco del contratto che si suicida per rinascere nella forma di un atto unilaterale ed autoritativo della pubblica amministrazione, secondo la nota immagine di Romagnoli, e la conseguenza fondamentale della piena e diretta efficacia sui rapporti individuali di lavoro. Rilevante è

pure lo sforzo per abolire le forme di cogestione del personale, che hanno funzionato sinora da «surrogati sostitutivi di un'effettiva dialettica negoziale» (Roccella), contenuto nell'articolo 48 e nell'articolo 8 lettera d, che dispongono l'abrogazione della rappresentanza elettiva del personale nei Consigli di amministrazione e l'uscita delle rappresentanze sindacali dalle commissioni di concorso.

La riforma istituisce pure un articolato sistema di informazione e consultazione con le organizzazioni sindacali, separato dalla contrattazione, con la finalità evidente di lasciare ampio spazio all'esercizio all'interno delle pubbliche amministrazioni delle *managerial prerogatives* riservate alla dirigenza riformata: e, se funzionasse, sarebbe veramente una novità. Ma il sistema, previsto all'articolo 10 del decreto legislativo 29, non può essere letto separatamente dalla contrattazione collettiva. Non solo, infatti, si prevede che «le amministrazioni pubbliche informano le rappresentanze sindacali sulla qualità dell'ambiente di lavoro e sulle misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro» (cioè praticamente su tutto), ma anche che vi sia, su richiesta di queste, un esame delle materie sulle quali è stata fornita l'informazione. Si deve ritenere perciò che l'insistenza dello stesso articolo 10, al primo ed al secondo comma, sulle autonome determinazioni delle pubbliche amministrazioni intenda chiarire ulteriormente che non esiste più una contrattazione necessaria (ovvero, giuridicamente, un obbligo a contrarre). Se si aggiunge che l'articolo 45, comma 1, decreto legislativo 29/93 dispone che la contrattazione collettiva «si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro, con esclusione [solo, si deve ritenere] di quelle riservate alla legge e agli atti normativi ed amministrativi» ex articolo 2, comma 1, lettera c, legge 421/92, si arriva alla conclusione che non esiste, secondo la riforma, un'area riservata per le *managerial prerogatives* dei dirigenti delle pubbliche amministrazioni, e che facilmente l'esame previsto dall'articolo 10 può sfociare in un accordo sindacale. Ma sul tema, di rilevanza strategica, si ritornerà in seguito.

Per tornare alla contrattazione collettiva, ed in particolare al tema della struttura contrattuale, occorre innanzitutto osservare che «la definizione della struttura risulta dalla regolazione di vari elementi: gli ambiti o le unità negoziali, i livelli contrattuali e i loro rapporti, la distribuzione dei contenuti fra livelli ed ambiti, la durata degli accordi» (Treu). L'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, è stato piuttosto parco di indicazioni per il legislatore delegato rispetto alla struttura contrattuale da configurare, limitandosi, alla lettera i, a disporre che «nei limiti di cui alla lettera h» (e cioè nei limiti delle procedure di controllo e contenimento della spesa per i dipendenti pubblici) «la contrattazione sia nazionale e decentrata»: il che ha lasciato al governo ampia libertà di manovra nell'emanazione della normativa delegata, fermo restando il valore politico – anticipatore rispetto al protocollo del 23 luglio – dell'indicazione di due livelli diversi di contrattazione.

Ulteriori indicazioni di legge sono venute poi in tema di contrattazione per la dirigenza, da parte della lettera g, n. 5, dell'articolo 2, in cui si è prevista *ex lege* la costituzione di «una apposita, separata area di contrattazione per il personale dirigenziale» soggetto alla riforma. Traspare la scelta del legislatore per un contratto unico dei dirigenti pubblici, per i quali del resto lo stesso

legislatore prevede (articolo 2, lettera *f*) la definizione di criteri di unicità di ruolo, salve le carriere diplomatica e prefettizia. Invece, il decreto delegato (articolo 46, comma 1) stravolge questa previsione, introducendo il principio di un'area contrattuale autonoma e separata per ciascuno dei comparti individuati con il procedimento in esame, con una disposizione che produce una situazione certamente anomala rispetto al settore privato (e non solo per l'eteronoma determinazione della struttura contrattuale).

Non va sottovalutata l'importanza, per gli assetti contrattuali del lavoro pubblico, della scelta della legge delega di confermare l'intervento legislativo sui soggetti della contrattazione. I criteri dettati alla lettera *b* dell'articolo 2, comma 1, legge 421/92, sono consistiti nel «prevedere criteri di rappresentatività ai fini dei diritti sindacali e della contrattazione compatibili con le norme costituzionali [*sic*]; prevedere strumenti per la rappresentanza negoziale della parte pubblica, autonoma e obbligatoria, mediante un apposito organismo tecnico, dotato di personalità giuridica, sottoposto alla vigilanza della presidenza del Consiglio dei ministri ed operante in conformità alle direttive impartite dal presidente del Consiglio dei ministri». In sostanza, dal lato dei lavoratori il legislatore della legge delega ha confermato il criterio della selezione eteronoma dei soggetti legittimati al negoziato, con l'inversione rispetto al dettato dell'articolo 19, lettera *b*, dello statuto dei lavoratori, ove invece è la maggiore rappresentatività a conseguire allo svolgimento dell'attività negoziale. Dal lato datoriale, invece, la creazione dell'«Intersind delle pubbliche amministrazioni» rappresenta una svolta significativa rispetto alle delegazioni pubbliche previste dalla legge quadro, di emanazione prevalentemente politica in quanto dominate dall'onnipresente quartetto di ministri (Funzione pubblica, Tesoro, Bilancio, Lavoro).

3. La struttura, i soggetti, la procedura contrattuale nel decreto legislativo 29/93

Dal punto di vista generalissimo, la struttura contrattuale prevista nel decreto legislativo 29/93 assomiglia tremendamente a quella contenuta nella legge quadro. Sono stati sostituiti i contratti collettivi quadro (articolo 45, comma 5) agli accordi intercompartimentali; i contratti collettivi nazionali per comparto agli accordi di comparto (articolo 45, comma 2); i contratti collettivi decentrati agli accordi decentrati (articolo 45, comma 4).

Nel merito, va notato che l'articolazione concreta della struttura contrattuale viene sottratta alla contrattazione stessa. Essa è infatti affidata ad un procedimento che ha natura giuridica interamente pubblicistica, e che è modellato sul disposto dell'articolo 5 della legge 93/83.

In effetti, nella legge quadro era previsto che «la determinazione del numero dei comparti e la composizione degli stessi sono effettuate con decreto del presidente della Repubblica, a seguito di delibera del Consiglio dei ministri, adottata su proposta del presidente del Consiglio dei ministri sulla base degli accordi dallo stesso definiti con le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentite le regioni e previa comunicazione al Parlamento» (articolo 5, comma 2, legge 93/83). Va ricordato

ancora che proprio su questo terreno, di fronte alla fiera resistenza opposta dai sindacati dei medici dipendenti dal servizio sanitario nazionale, governo e confederazioni dovettero poi in sostanza violare la legge, suddividendo il comparto sanitario in due aree contrattuali praticamente separate.

Orbene, nel terzo comma dell'articolo 45 del decreto legislativo 29/93 – nel testo modificato, a seguito dell'intervento della Corte costituzionale, dall'articolo 15 del decreto legislativo 470 – la novità sostanziale è la sostituzione del presidente del Consiglio al governo come organo collegiale – e quindi la trasformazione del decreto del presidente della Repubblica in decreto del presidente del Consiglio dei ministri –, sia pure con l'avvertenza che una volta costituita l'Agenzia sarà essa a stipulare gli accordi in tema. Altresì, viene eliminata la comunicazione al Parlamento; l'iniziale ridimensionamento del ruolo delle Regioni si è invece trasformato, in seguito all'intervento della Corte, in un'incisiva necessità di intesa.

In ogni caso, come era già nella legge quadro, l'accordo che costituisce il presupposto del decreto non è completamente libero nella propria determinazione, essendo invece ancorato alle previsioni dell'articolo 45, comma 2, il quale, ripetendo la disposizione dell'articolo 5, ultimo comma, della legge quadro, offre un criterio direttivo alla composizione dei comparti sulla base dell'elemento oggettivo dell'omogeneità o affinità dei settori della pubblica amministrazione interessati: ma già all'epoca della legge quadro si rilevò lo scarso significato di tali espressioni, e dunque si deve concludere che non sia esclusa la possibilità di comparti orizzontali o misti. Si deve aggiungere che i maggiori motivi di perplessità rispetto alla possibilità di comparti determinati indipendentemente dalle strutture organizzative della pubblica amministrazione, ma in rapporto invece al contenuto dell'attività, risiedevano in una interpretazione dell'articolo 97 della Costituzione che oggi ha perso di attualità, perché l'area di incidenza della riserva di legge rispetto al rapporto di lavoro pubblico è individuata attraverso l'elenco delle materie contenuto nell'articolo 2, lettera c, legge 421/92.

Va infine rilevata la caduta della disposizione contenuta nel periodo finale del comma 1 articolo 5, della legge quadro, che prevedeva la stipulazione di un solo accordo per ogni comparto. Non pare dubbio, tuttavia, che anche senza una disposizione espressa, vi possa essere un solo contratto per ciascun comparto, perché la concentrazione nell'Agenzia della rappresentanza della parte pubblica ha eliminato il problema della predeterminazione della delegazione pubblica; mentre ritenere che le parti possano stipulare più di un contratto per ogni comparto equivarrebbe ad affermare che l'individuazione dei comparti – effettuata nelle forme pubblicistiche analizzate *supra* – avrebbe come solo effetto giuridico l'individuazione (non già dell'unità contrattuale, ma solo) dell'ambito entro il quale misurare la rappresentatività dei soggetti sindacali legittimati a negoziare ex articolo 45, comma 7, decreto legislativo 29/93. Questo, però, sarebbe assurdo, perché condurrebbe a dissociare la legittimazione negoziale per un dato contratto (interno ma non coincidente con l'area coperta dal comparto stesso) dalla rappresentatività del soggetto sindacale stipulante rispetto all'unità contrattuale, comunque si voglia misurare questa rappresentatività. Insomma, si romperebbe quel criterio di graduazione della maggiore rappresentatività in relazione all'ambito con-

trattuale che fu introdotto dalla legge quadro e che appare un portato naturale – sotto il profilo della ragionevolezza prima ancora che sotto quello della libertà sindacale – della scelta di collegare legittimazione negoziale e maggiore rappresentatività.

Infatti, come si è anticipato, la conferma della maggiore rappresentatività come criterio esclusivo di legittimazione negoziale, con la relativa graduazione a seconda del livello interessato, e la predominanza delle confederazioni, ha costituito un punto assai significativo di continuità con la legge quadro. L'articolo 47 del decreto legislativo 29, con una norma unanimemente criticata dalla dottrina in quanto autoreferenziale, e proprio in questi giorni abrogata da un referendum popolare che apre il problema urgente di una legislazione sostitutiva, ha rinviato la definizione della maggiore rappresentatività ad un accordo con le confederazioni che fossero da considerare maggiormente rappresentative in base alla normativa previgente (articolo 8 decreto del presidente della Repubblica 395/88).

Per quanto riguarda l'Aran (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni), la nuova definizione della struttura collegiale della sua direzione e dei rapporti con le pubbliche amministrazioni rappresentate è stata frutto della sentenza della Corte costituzionale 359/93, che ha confermato la costituzionalità dell'impianto generale della riforma, ma ha dichiarato incostituzionali numerose norme che limitavano l'autonomia regionale, e le cui indicazioni sono state recepite nei decreti correttivi (in particolare nel decreto legislativo 470/93).

Anche le procedure contrattuali, area critica delle relazioni sindacali all'epoca della legge quadro, sono state riformate dal decreto legislativo 29. Qui si riassumeranno brevemente le questioni attinenti alla contrattazione di livello nazionale.

Per quanto riguarda la fase anteriore alla stipulazione, per la contrattazione nazionale la fase previa è composta dei tre momenti della quantificazione degli oneri, della formulazione delle direttive all'Agenzia, e della selezione degli agenti negoziali legittimati secondo i criteri di legge. Resta la ineliminabile singolarità di una contrattazione collettiva per la quale la parte datoriale dichiara pubblicamente ed in anticipo l'onere massimo che è disposta a sopportare (salve revisioni con un nuovo passaggio parlamentare).

Raggiunto l'accordo, si apre la seconda fase della procedura. Essa ha per oggetto l'autorizzazione governativa alla sottoscrizione del contratto. La soluzione che il legislatore ha scelto è improntata alla preoccupazione di non riprodurre i tempi biblici e le procedure farraginose che hanno appesantito le relazioni sindacali nella vigenza della legge quadro. Il primo elemento in tal senso è la brevità dei termini imposti agli organi coinvolti (cinque giorni per l'Agenzia per la trasmissione al governo del testo concordato; quindici giorni per l'esame governativo; altri quindici giorni dalla data di ricezione per il controllo della Corte dei conti) il che, combinato con la seconda novità, l'introduzione tanto per l'autorizzazione governativa che per il controllo della Corte dei conti dell'istituto del silenzio-assenso, dovrebbe garantire l'effetto voluto.

Questa procedura non è andata esente da critiche della dottrina, che ha osservato come, pur scontando la necessità dell'autorizzazione governativa al-

la sottoscrizione del contratto onde preconstituire un atto amministrativo nei cui confronti rendere possibile l'esercizio del potere di controllo della Corte dei conti, si sarebbe potuto valorizzare maggiormente il ruolo dell'agenzia costruendo l'atto governativo come atto dovuto: ma va osservato che una tale restrizione del potere governativo – attualmente del tutto libero, non potendosi intendere come vincolanti i riferimenti dell'articolo 51, comma 1, agli effettivi applicativi della contrattazione precedente ed alle conformità dell'operato dell'agenzia rispetto alle direttive impartite dal presidente del Consiglio – avrebbe comportato che l'atto governativo sarebbe stato un atto amministrativo semplice, e non già un atto politico, e quindi ne avrebbe comportato la sindacabilità innanzi alla magistratura amministrativa, aprendo una serie di complicazioni niente affatto desiderabili.

Altresì si è osservato che il controllo della Corte dei conti in materia di legittimità sia meno giustificabile di quello sulle compatibilità economiche, poiché sulla prima sussiste già il normale controllo giurisdizionale *ex post*. Malgrado la ragionevolezza di tali rilievi, non va trascurato che – anche in presenza di orientamenti restrittivi sulla sua interpretazione – è tuttora stringente il vincolo che rende costituzionalmente necessario il controllo preventivo di legittimità della Corte dei conti sugli atti del governo *ex* articolo 100, comma 2, della Costituzione.

Più complessivamente, si è rilevata una contraddizione fra la creazione dell'Agenzia e la necessità di una autorizzazione governativa alla firma, senza la quale la prima resterebbe senza potere. Va osservato però che la creazione dell'agenzia, se risponde alla valutazione legislativa sull'opportunità di far curare l'interesse (strumentale) delle pubbliche amministrazioni alla negoziazione a livello nazionale delle condizioni di utilizzo del lavoro pubblico da una struttura tecnicamente qualificata, non potrebbe rispondere in alcun caso all'interesse pubblico al controllo della spesa, che è cosa anche concettualmente differente, e che giustifica l'affidamento al governo del potere di concedere l'autorizzazione alla stipulazione dei contratti di livello nazionale.

4. Gerarchia e competenze nei rapporti tra i diversi livelli di contrattazione

Ciò premesso, resta da vedere se – al di là della predeterminazione legale della struttura contrattuale e dei meccanismi pur essi legali per la sua concreta determinazione – vi siano novità rispetto alla legge quadro nell'organizzazione dei rapporti tra i diversi livelli contrattuali, ovvero se quel nesso stretto di centralizzazione-gerarchizzazione presente nell'assetto contrattuale in vigenza della legge quadro sia rimasto inalterato o sia stato per qualche verso allentato dalla riforma.

Sotto questo aspetto, va innanzitutto esaminato il ruolo che viene riconosciuto ai contratti collettivi quadro (articolo 45, comma 5). Poiché il decreto legislativo stabilisce che «mediante contratti collettivi quadro possono essere disciplinate, in modo uniforme per tutti i comparti e le aree di contrattazione collettiva, la durata dei contratti collettivi e specifiche materie», è im-

mediata l'osservazione che non esiste un vincolo gerarchico esplicito che sovraordini i contratti quadro ai contratti nazionali o a quelli decentrati, ma che la finalità stessa della disciplina uniforme che il decreto – e quindi una fonte legale – riconosce loro impone una interpretazione in tal senso. Il che, naturalmente, porta ad escludere l'applicazione delle ordinarie regole di interpretazione sui rapporti tra contratti collettivi di diverso livello vigenti nel settore privato.

Si può pure notare che l'assenza di una sia pur minima esemplificazione, quale quella che era contenuta nell'articolo 12 della legge quadro, lascia se possibile ancor più ampio spazio ai soggetti legittimati alla contrattazione quadro per eventuali operazioni di accentrimento della negoziazione di materie delicate. È rilevante pure segnalare che le norme contrattate a questo livello disciplinano non solo tutti i comparti, ma anche tutte le aree di contrattazione: in pratica, il contratto quadro non solo subordina a sé i contratti ex articolo 46, comma 1, del personale dirigenziale, con i quali ha in comune il soggetto contrattuale costituito dalle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, ma anche i contratti particolari ex articolo 46, comma 3, della dirigenza medica e veterinaria, reintroducendo così il sindacalismo confederale da un ambito da cui era stato escluso per il livello dei singoli comparti.

In contrario va ricordato però che il contratto quadro della riforma – a differenza dell'accordo intercompartimentale – non solo non è più necessariamente prioritario rispetto alla contrattazione di comparto, il che semplifica in modo rilevante il procedimento contrattuale per l'insieme del lavoro pubblico, ma non ha neppure più una cadenza periodica fissa, potendo così essere assimilato agli accordi interconfederali del settore privato.

Per quanto attiene ai rapporti tra contrattazione nazionale e contrattazione decentrata, i primi commentatori hanno espresso opinioni in parte contrastanti. Occorrerà, pertanto, attendere la conclusione dei contratti nazionali per poter dare un giudizio in via di prima approssimazione sullo spazio che concretamente sarà affidato alla contrattazione decentrata. Tuttavia, l'analisi giuridica della riforma può dare qualche indicazione sui vincoli cui sono sottoposte le parti anche sotto questo profilo.

In effetti, per la contrattazione decentrata l'articolo 45, comma 4, stabilisce che essa «si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali». Si supera, è vero, la logica illuministica della legge quadro, che prevedeva (articolo 14) per la contrattazione decentrata la devoluzione da parte degli accordi nazionali, fra le altre, della competenza sulle misure volte ad assicurare l'efficienza degli uffici, ma non pare apprezzabile la differenza tra la previsione previgente («nell'ambito e nei limiti fissati dalla disciplina nazionale») e quella attuale.

Dal punto di vista della struttura, è di immediata evidenza che non vi sia alcun limite legale all'ambito del decentramento, che può essere liberamente concordato dalle parti in sede di contrattazione nazionale, non escludendo neppure la possibilità di un decentramento graduato (dal contratto di comparto a quello di settore, e da questo a quello di ambito territoriale; ovvero, da quello territoriale di primo grado, per esempio regionale, a quello di secondo grado, di ambito minore), che non sarebbe stato possibile nella vi-

genza della legge quadro, e che oggi è limitato, conformemente alla natura privatistica del sistema contrattuale, solo dalla necessaria previsione dello stesso in sede di contrattazione nazionale (quadro o di comparto che sia). In questo senso vi è senza dubbio un legame gerarchico, ma anche la possibilità di una struttura contrattuale più flessibile ed aderente alle particolari necessità che si presentino.

Quel che è più importante, però, è che la contrattazione decentrata non si è emancipata, se non molto parzialmente, dal vincolo finanziario che l'ha sin qui strozzata. È stato giustamente notato che «il vero problema è quello di far coesistere la libertà di contrattazione, ivi compresa quella decentrata, con i necessari controlli sulla spesa pubblica» (Giugni); ed è naturale che il problema sia più acuto proprio per la contrattazione decentrata, per la preoccupazione del legislatore sulla moltiplicazione dei centri di spesa e sulla difficoltà del loro controllo. Pur tuttavia, una contrattazione decentrata senza oneri è in partenza men che dimidiata, a danno proprio della capacità di ottenere un governo consensuale delle forme di flessibilità che, nel processo di larghissima differenziazione strutturale e funzionale delle pubbliche amministrazioni, appaiono sempre più strumenti indispensabili di gestione. Il delicatissimo punto di equilibrio tra queste opposte esigenze fu reperito dalla legge quadro nel divieto di oneri aggiuntivi se non nei limiti previsti dagli accordi di comparto (articolo 14); l'apertura compiuta dal legislatore delegato si è rilevata assai avara, posto che l'articolo 51, comma 3, del decreto legislativo 29/93 prevede che «non può essere in ogni caso autorizzata la sottoscrizione di contratti collettivi decentrati che comportano, anche a carico di esercizi successivi, impegni di spesa eccedenti le disponibilità finanziarie definite dal contratto collettivo nazionale». La norma vigente è quella che l'articolo 18 del decreto legislativo 470/93 ha sostituito a quella del decreto legislativo 29/93, che aggiungeva un inciso finale («anche con riferimento agli eventuali utilizzi di risparmi ricavati della gestione e verificati dagli organi competenti»), la cui soppressione appare di dubbia interpretazione.

In sostanza, anche sotto il profilo della disponibilità della spesa per la contrattazione decentrata resta inalterato il vincolo gerarchico che lega questa alla contrattazione nazionale, anche perché la norma dell'articolo 51, ultimo comma, che interdice oneri aggiuntivi oltre il periodo di validità dei contratti nazionali, combinata con quella dell'articolo 45, comma 4, che prevede lo svolgimento della contrattazione decentrata sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti nazionali, comporta come effetto il legame indissolubile tra la scansione temporale della contrattazione nazionale – fissata o meno da un contratto quadro – e la contrattazione decentrata che ad essa fa capo.

In senso opposto, si può osservare che, a differenza di quanto da talune parti propugnato nel quadro della trattativa sul sistema di relazioni industriali nel settore dell'industria, tanto la legge quadro che la riforma, confermando un rapporto gerarchico tra i livelli contrattuali, hanno però evitato di operare la scelta, diversa e foriera forse di una rigidità ancora maggiore, di effettuare una vera e propria ripartizione di competenze tra gli stessi livelli contrattuali, che non può ritenersi contenuta nell'elenco esemplificativo di materie degli articoli 12 e 14 legge 93/83 ed ancor meno nelle esili previsioni della riforma. Si deve anche notare che, nella distinzione tra contratti col-

lettivi ad effetti normativi (sui rapporti individuali di lavoro) e contratti collettivi gestionali (limitanti il potere unilaterale del datore di lavoro) di recente autorevolmente confermata dalla sentenza 30 giugno 1994, n. 268, della Corte costituzionale, nulla impedisce che, anche e soprattutto a livello decentrato, gli esami congiunti previsti dall'articolo 10 del decreto legislativo 29 nell'ambito del sistema di informazione alle organizzazioni sindacali, si trasformino in accordi, consacrati in veri e propri contratti collettivi atipici o mascherati in meno impegnativi verbali di intesa; e a quel che risulta a chi scrive, anche per la scarsa chiarezza della disciplina della fase transitoria in tema di diritti sindacali, pare che la prassi nel 1994 si sia orientata in più casi in tal senso.

In conclusione, si può sostenere che le norme sulla struttura della contrattazione pubblica, oltre a prestarsi ad una fitta serie di obiezioni sotto i profili della costituzionalità e dell'opportunità, rappresentano un punto di sostanziale continuità tra l'assetto disegnato dalla riforma e quello previsto nella legge quadro.

Quel che, evidentemente, non è mutato dal 1983 ad oggi, è l'obiettivo politico generale del legislatore, cioè la riduzione del costo del lavoro, «finalità soverchiante dell'intervento riformatore» (Romagnoli). A tale scopo si è organizzata la contrattazione ancora secondo un modello centralistico-gerarchico, ed in relazione a tale modello ed ancora allo scopo perseguito si è provveduto alla selezione *ex lege* dei soggetti sindacali legittimati alla negoziazione.

Nello stesso senso, l'ulteriore obiettivo – meno esplicito – di perseguire il controllo centralizzato del sistema di relazioni industriali (e quindi del conflitto sociale) nelle forme rigide del modello che qui si è ritenuto di individuare, appare di improbabile conseguimento, ove si ponga mente al carattere sempre più frammentato della società e del sistema di relazioni industriali: anzi, come insegna l'esperienza della legge quadro, l'irrigidimento normativo tende a provocare l'ineffettività delle norme stesse ed anche una maggiore frammentazione del sistema medesimo.

5. Il Protocollo del 23 luglio 1993 e gli assetti contrattuali del lavoro pubblico

A questo punto, rilevati i fortissimi elementi di continuità presenti tra gli assetti contrattuali del settore pubblico previgenti e quelli contenuti nella riforma e nelle prime applicazioni unilaterali e contrattuali (individuazione delle confederazioni maggiormente rappresentative e conclusione tra esse e l'Aran dell'accordo di definizione dei comparti), occorre ritornare sull'analisi del campo di operatività rispetto al rapporto di lavoro pubblico del Protocollo del 23 luglio.

Per chiarezza si procederà ad un esame distinto dei singoli punti del capitolo del protocollo relativi agli assetti contrattuali.

Si è già detto che la previsione di un duplice livello – nazionale e aziendale o territoriale – è stato anticipato dalla riforma del pubblico impiego, il quale dunque resta per questo aspetto non toccato.

Per quanto riguarda lo sdoppiamento del ccnl, con la durata quadriennale per la «materia normativa» e biennale per la «materia retributiva», e l'impegno alla coerenza della dinamica degli effetti economici del contratto nazionale (non dei soli incrementi retributivi, come è noto) con gli obiettivi di inflazione programmata, va ricordato che una delle principali novità della riforma rispetto alla legge quadro nel campo della contrattazione collettiva è stata costituita dall'affidamento all'autonomia collettiva della durata contrattuale, precedentemente fissata dalla legge in tre anni (norma non rispettata ma fonte di numerosi problemi nella fase di sottoposizione degli accordi sindacali al controllo della Corte dei conti). Da questo punto di vista, dunque, come conferma la tornata contrattuale avviata, l'applicazione delle norme del Protocollo è piena, né pare che siano seriamente prospettabili obiezioni di tipo giuridico-formale.

Naturalmente, non può sfuggire che nel Protocollo vi sono (numerosi) punti di riferimento che rendono possibile la configurazione del contratto nazionale di categoria come luogo di redistribuzione (cioè di aumento del valore reale del salario) e non solo come mero sostituto della defunta scala mobile nel ruolo di tutela delle retribuzioni dall'inflazione. Si pensi al raffronto competitivo e agli andamenti specifici del settore, che alludono agli incrementi di produttività ed alle situazioni di mercato come possibili fonti di produzione del surplus da ridistribuire per via contrattuale. Nulla di tutto ciò sussiste nel campo del lavoro pubblico, ove la misurazione della produttività è un problema rilevante e solo recentemente affrontato in maniera sistematica all'interno delle pubbliche amministrazioni. Resta, pertanto, incerto quali siano i parametri effettivi, al di là dei generici riferimenti all'andamento dell'economia e del mercato del lavoro, che consentano di governare la misura delle dinamiche retributive nel settore pubblico. Appare piuttosto probabile che il dato più certo di riferimento, tenuto conto anche dei rilevanti problemi di deficit pubblico che allontanano il nostro paese dai criteri di convergenza decisi in sede comunitaria, sarà il tasso di inflazione programmato: ed infatti la tornata contrattuale in corso ha preso a riferimento i (soli) tassi di inflazione programmata, limitando al 6% gli incrementi retributivi previsti per il biennio di vigenza. Ma non è difficile pensare che un aumento dello scarto tra questo ed il tasso effettivo, e più in generale una ripresa delle tensioni inflazionistiche, potrà caricare nel settore pubblico, pur sempre al riparo dalla concorrenza internazionale, ancor più che in quello privato, di aspettative e rivendicazioni considerevoli il round di rinnovo biennale, mettendo alla prova la tenuta delle previsioni del Protocollo.

Per quanto riguarda la definizione dei compiti affidati dal Protocollo alla contrattazione aziendale, si è osservato che essa svolge un ruolo autonomo e specializzato, più che meramente integrativo secondo un criterio gerarchico. Pare difficile poter dire altrettanto per la contrattazione decentrata prevista dall'articolo 45, comma 4, decreto legislativo 29, e quindi confermare anche per gli assetti contrattuali del lavoro pubblico il già citato giudizio sulla bipolarità della struttura contrattuale.

Mentre nel settore privato, in base alle previsioni del Protocollo, la contrattazione aziendale deve riguardare materie e istituti diversi e non ripetitivi, e soprattutto le erogazioni a contenuto retributivo sono collegate agli incre-

menti di produttività, di qualità ed agli altri elementi di competitività, nonché alla redditività d'impresa, nel settore pubblico ex articolo 51, comma 3, non vi è erogazione possibile al di fuori di quanto predeterminato al livello nazionale (presumibilmente di comparto, ma eventualmente anche attraverso il contratto quadro per tutti i comparti); anzi, come si è ricordato, nell'evoluzione del testo dell'articolo 51 nei decreti correttivi, ed in particolare con l'articolo 18 del decreto legislativo 470/93, resta equivoco se sia consentito alle singole pubbliche amministrazioni destinare alla contrattazione decentrata eventuali avanzi di gestione. Non sono applicabili, dunque, le disposizioni del Protocollo che riguardano gli incrementi retributivi a livello aziendale, del tutto incompatibili con quanto fissato legislativamente.

Si deve dunque concludere che la scelta di metodo compiuta dalla riforma consista nell'opzione per le clausole di rinvio, piuttosto che per la specializzazione dei livelli contrattuali, in relazione all'esigenza del controllo dei limiti di spesa. Ne risulta certamente rafforzato il carattere centralizzato della contrattazione collettiva pubblica, ma è a disposizione delle parti un elemento di flessibilità nel riparto delle competenze tra livelli.

Di particolare innovatività per la tradizione contrattuale del settore pubblico è invece la norma che prevede un processo di contrattazione continuo, anziché a scadenze prefissate, o quanto meno lo svolgimento di procedure di informazione, consultazione o verifica, per quanto riguarda la gestione degli effetti sociali dell'innovazione tecnologica ed organizzativa. Dall'applicazione nel settore pubblico, notoriamente assai bisognoso di trasformazioni di questo tipo, potrebbe venire un contributo decisivo di innovazione degli assetti contrattuali rigidi sinora esistenti, e peraltro un contributo significativo della contrattazione collettiva ai processi di modernizzazione delle pubbliche amministrazioni. Qui sorge la questione, che sarà affrontata nelle conclusioni, del rapporto tra questa disposizione e la norma dell'articolo 10 del decreto legislativo 29 sul sistema dell'informazione e partecipazione sindacale.

La clausola del protocollo sui tempi di presentazione delle piattaforme contrattuali e di apertura dei negoziati appare pure investire il lavoro pubblico, che aveva conosciuto analoghe previsioni nell'articolo 6 della legge quadro, senza che ne seguissero comportamenti coerenti delle parti. Tuttavia vi è la previsione del periodo di raffreddamento di quattro mesi (tre anteriori ed uno successivo alla presentazione della piattaforma) a rendere in qualche modo vincolante una disposizione altrimenti destinata a rimanere lettera morta. È comunque difficile immaginare che il meccanismo sanzionatorio previsto, consistente nell'anticipazione o nello slittamento del termine a partire dal quale si eroga l'indennità di vacanza contrattuale, possa essere applicato nei confronti delle pubbliche amministrazioni, di cui risulta improbabile un'«iniziativa unilaterale» a proposito del rinnovo del ccnl. Così pure, nel settore pubblico appare complesso ipotizzare che una clausola obbligatoria contenuta nel Protocollo dia vita ad una sanzione a carattere economico e consistente in sostanza nell'esclusione da un beneficio contrattuale, come quella prevista, da applicare a danno dei singoli lavoratori scioperanti.

L'indennità di vacanza contrattuale in se stessa, invece, non ha natura sanzionatoria del mancato rispetto dei tempi di avvio del negoziato, tanto che è

dovuta indipendentemente dalle cause del ritardo del rinnovo contrattuale, tutelando piuttosto, anche se parzialmente, i lavoratori dal rischio dell'erosione del valore reale del salario contrattuale, in assenza di un diverso meccanismo automatico di adeguamento delle retribuzioni. Non va trascurata, però, neppure la funzione indiretta di pressione sui datori di lavoro al fine di una puntuale conclusione delle trattative.

In ogni caso, nel settore pubblico l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale è stata determinata nel protocollo d'intesa-contratto quadro del 20 aprile 1994, in relazione al quale l'ufficio di controllo della Corte dei conti ha mosso rilievi soprattutto in ordine alla valutazione della copertura finanziaria con gli stanziamenti esistenti, i quali hanno potuto essere superati definitivamente solo provvedendo ai fondi necessari all'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale attraverso uno strumento eteronomo, quale il decreto legge 27 luglio 1994, n. 469 (non convertito, e reiterato con i decreti legge 27 settembre 1994, n. 552; 25 novembre 1994, n. 650; 26 gennaio 1995, n. 25; 27 marzo 1995, n. 89, quest'ultimo convertito con legge 186/95), posto che in ogni caso nel settore pubblico essa non può avvenire in difetto di una procedura di diritto pubblico che garantisca la copertura della spesa. Qui la differenza con il settore privato – rilevante per quanto attiene ai tempi di erogazione ed alla esigibilità da parte dei singoli lavoratori – trova la sua giustificazione in invalicabili ragioni giuridiche di rango costituzionale (articolo 81 della Costituzione).

Infine vanno esaminate le disposizioni del Protocollo sulle rappresentanze sindacali, che hanno per così dire bilateralizzato le Rsu previste nell'intesa quadro Cgil, Cisl, Uil del 1° marzo 1991, definito la legittimazione negoziale per la contrattazione collettiva di secondo livello ed auspicato un intervento legislativo finalizzato all'estensione *erga omnes* dei contratti aziendali «espressione della maggioranza dei lavoratori».

I tre aspetti meritano una separata discussione.

Per quanto riguarda la costituzione delle Rsu va tenuto presente che l'articolo 48 del decreto legislativo 29/93 parla, fra l'altro, di «rappresentanze del personale» al fine della «partecipazione» sul tema dell'organizzazione del lavoro, nelle forme definite dalla contrattazione collettiva. L'articolo 10, invece, tratta del diritto all'informazione sulla qualità dell'ambiente e sulle misure di gestione dei rapporti di lavoro, ma è intitolato «partecipazione sindacale», e pertanto lo riferisce alle «rappresentanze sindacali» senza ulteriori determinazioni. Pare dunque certo che il legislatore abbia voluto, se non imporre, certo consentire la eventuale formazione di un doppio canale di rappresentanza. Il protocollo d'intesa generale sulle Rsu per il settore pubblico è stato firmato con Cgil, Cisl e Uil il 20 aprile 1994, e successivamente e distintamente con le altre confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale: va ricordato che Cida e Confedir avevano firmato il 14 giugno 1994 un protocollo separato e differente su un punto delicato, come l'accorpamento dei direttivi con la dirigenza; ed altrettanto avevano fatto rispettivamente in data 16 giugno 1994 Cisl e Cinal, mentre solo il 21 giugno la divergenza era stata composta con un rinvio alle intese di comparto per la «modalità di realizzazione dell'autonomia della rappresentanza elettiva dell'area dirigenziale», mentre solo il 22 settembre 1994 si è aggiun-

to l'accordo con la Confsal. L'intesa ha carattere giuridicamente atipico, poiché si tratta di un contratto collettivo non destinato a regolare i rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici (articolo 2, comma 3, del decreto legislativo 29) e quindi sottratto alla disciplina del titolo III della riforma, in particolare per quanto attiene all'autorizzazione governativa ed ai controlli. Ne è seguita una curiosa vicenda, poiché la presidenza del Consiglio-dipartimento della Funzione pubblica ha portato a conoscenza dell'accordo le pubbliche amministrazioni tramite la circolare n. 14 del 23 giugno 1994, la quale è stata impugnata da un'organizzazione sindacale e – con una decisione giuridicamente inverosimile posto che è palese che la circolare non era in alcun modo un atto amministrativo – «sospesa» in via cautelare da un'ordinanza del Tar del Lazio, poi riformata in appello dal consiglio di Stato (sezione IV, ordinanza 31 gennaio 1995). A parte la nessuna consapevolezza dimostrata dal Tar del carattere vincolante che, al di là di ogni circolare, i contratti stipulati dall'Aran assumono per le pubbliche amministrazioni legalmente rappresentate ex articolo 50, comma 1, decreto legislativo 29/93, è interessante notare come la persistenza della giurisdizione del giudice amministrativo nella fase transitoria abbia già iniziato a creare problemi di applicazione contrattuale, poiché si tratta di un giudice estraneo, sotto il profilo storico e culturale, alle forme giuridiche delle relazioni industriali.

Tornando alle Rsu, va detto che l'accordo del 20 aprile 1994 (come i regolamenti applicativi che ne sono seguiti per le elezioni nei comparti dello Stato e delle autonomie locali) ha carattere prevalentemente attuativo rispetto alle previsioni del protocollo del 23 luglio; in ogni caso, le norme proprie del settore pubblico non appaiono sostanzialmente diverse da quelle stabilite per il settore industriale dall'analoga intesa tra Confindustria, Intersind e Cgil, Cisl, Uil del 1° dicembre 1993; la differenza più rilevante sta nell'adozione del principio di maggioranza nelle decisioni delle Rsu relative ad atti negoziali, al posto del rinvio operato per il settore privato ad intese tra le organizzazioni sindacali sui criteri di decisione.

Mette conto segnalare le particolarità comunque presenti. In primo luogo va ricordato che, mentre l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, che regola la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali, si applica nel settore privato solo alle unità produttive con più di quindici dipendenti (articolo 35 dello Statuto dei lavoratori), nella riforma del pubblico impiego si è prevista l'applicazione generale dell'intera normativa statutaria a tutte le pubbliche amministrazioni (articolo 55, comma 2, decreto legislativo 29). Di conseguenza, l'accordo del 20 aprile 1994 ha previsto che le Rsu possano essere costituite nelle unità con oltre quindici dipendenti, rinviando per le realtà minori ad accordi di comparto e regolamenti di settore non meglio specificati, ai quali si suggerisce comunque la costituzione di un'unica rappresentanza per i dipendenti di diverse unità. Qui vi è un problema giuridico: se non costituisce un problema che i diritti che la legge riconosce alle Rsa siano trasferiti, in tutto od in parte, ad opera delle stesse organizzazioni che ne godono, alle nuove forme di rappresentanza, per le unità minori la normativa pattizia non potrà comunque derogare alle previsioni minime di legge che l'articolo 55, comma 2, ha esteso a tutte le pubbliche amministrazioni; il che apre naturalmente qualche difficoltà alle parti che dovranno definirla e

applicarla. Di particolare rilievo, da questo punto di vista, appare la previsione del protocollo d'intesa del 24 maggio 1994 per il comparto delle autonomie locali, ove il gran numero di «Comuni-polvere», ossia di ridottissime dimensioni, crea i maggiori problemi. Ivi è contenuto il riferimento ad una Rsu certamente «anomala» – come l'hanno definita gli stessi sindacati firmatari – in quanto composta da una sola persona. E certamente la non adesione al protocollo stesso di una organizzazione sindacale che fosse legittimata ex articolo 19 dello Statuto dei lavoratori alla costituzione di una propria Rsa porrà delicati problemi di coordinamento normativo e – nel non auspicabile caso di proliferazione di tali situazioni – rischia di far saltare le stesse previsioni pattizie.

In secondo luogo, in conseguenza delle previsioni dell'articolo 46, decreto legislativo 29, sulle aree contrattuali separate per la dirigenza, anche la definizione dei collegi elettorali per le Rsu nel settore pubblico dovrà tenere conto della presenza di questi lavoratori, come si è detto citando il verbale del 21 giugno 1994. Occorre tenere presente che, mentre secondo il protocollo del 14 giugno 1994 stipulato da Cida e Confedir le Rsu della dirigenza debbono essere «specifiche», nell'antecedente protocollo stipulato il 24 maggio 1994 con l'Aran dalle organizzazioni di categoria aderenti a Cgil, Cisl e Uil per il comparto autonomie locali, si prevedeva la costituzione di uno specifico collegio elettorale nel quale siano i dirigenti a godere dell'elettorato attivo e passivo, ove questi siano in numero superiore a quattro, e comunque con esplicita restrizione alle figure dirigenziali qualificate come tali, con esclusione dunque di quelle «specifiche rappresentanze per le professionalità più elevate» previste invece nel protocollo Cida-Confedir.

Per il resto, va segnalato che la famosa clausola del terzo dei componenti riservato alle organizzazioni firmatarie dei ccnl applicati, presente anche nell'accordo per il pubblico impiego, è in questo settore assai meno drammatica nei propri effetti di alterazione della rappresentanza, posto che la regolazione eteronoma della legittimazione negoziale contenuta nel decreto legislativo 29 e la prassi sinora vigente rendono assai più improbabile che nel settore privato un accesso molto largo se non generalizzato anche a questa parte della rappresentanza. Va tuttavia segnalata l'eventualità di contratti collettivi nazionali stipulati solo da una parte, ancorché maggioritaria, delle organizzazioni sindacali esistenti, nel dissenso di altre organizzazioni dotate di seguito significativo tra i lavoratori interessati. Tale scenario, improbabile sinora nel settore privato, è viceversa possibile nel pubblico impiego, anche per la tradizionale maggiore frammentazione sindacale: ed in questo caso la controvertibilità se non giuridica quanto meno politico-sindacale della clausola del terzo riservato potrebbe diventare spinosa. Appare significativa a tal proposito la dichiarazione a verbale delle rappresentanze di base-Cub in calce al ccnl del comparto enti pubblici non economici, per il quale è in corso la procedura di controllo al momento della redazione di questo lavoro. In essa tanto la confederazione Rdb-Cub che l'organizzazione di categoria ad essa aderente precisano che la sottoscrizione del ccnl avviene nel totale dissenso dai suoi contenuti, «al solo fine di mantenere inalterata la possibilità di azione sindacale nei luoghi di lavoro».

Per quanto riguarda il secondo dei campi sopra richiamati, la definizione

della legittimazione negoziale per i contratti di secondo livello, anche qui il Protocollo incontra una norma della riforma come fonte di rango primario che regola la medesima fattispecie. In effetti, l'articolo 45, comma 8, rinvia alla contrattazione collettiva nazionale la definizione della rappresentanza sindacale legittimata a negoziare a livello decentrato: e si deve intendere che si tratti della contrattazione nazionale disciplinata dallo stesso titolo III del decreto legislativo 29.

Dal punto di vista giuridico, dunque, la legittimazione congiunta delle Rsu e delle organizzazioni territoriali dei sindacati firmatari del ccnl, contenuta nel Protocollo, non pare destinata ad avere applicazione diretta nel pubblico impiego. Anche l'accordo sulle Rsu nel settore pubblico, tuttavia, contiene una norma a questo proposito, la quale dispone che siano le Rsu e le strutture territoriali delle organizzazioni firmatarie dei ccnl a stipulare i contratti decentrati. Per le ragioni già accennate, però, non pare che questa norma possa costituire il precetto che l'articolo 45, comma 8, demanda alla contrattazione collettiva nazionale: onde sia le previsioni del protocollo che quelle dell'intesa sulle Rsu nel settore pubblico restano qui delle mere, ancorché pregnanti, indicazioni politiche.

In effetti, nei contratti collettivi nazionali per i quali è avviata la procedura di stipulazione, è previsto un sistema misto di legittimazione negoziale al secondo livello, che include – oltre alle Rsu ed alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto sottoscrittrici del ccnl (con formale esclusione delle confederazioni, dunque) – anche le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro delle organizzazioni non sottoscrittrici dei protocolli sulle Rsu.

Si conferma, dunque, che l'estensione effettiva del modello Rsu al lavoro pubblico richiede ancora uno sforzo per rendere tale modello (che è nella sostanza tendenzialmente esclusivo di altre forme di rappresentanza, sebbene tutti i protocolli del settore pubblico affermino esplicitamente il contrario) in grado di conquistare il consenso dell'intero variegato panorama del sindacalismo pubblico, ivi comprese le organizzazioni rimaste estranee ed anzi ostili al protocollo del 23 luglio 1993. Si pone, peraltro, come fonte di ulteriori contrasti intersindacali la questione applicativa della rispondenza al dettato dei contratti in itinere delle Rsu elette intorno al giugno scorso con la sola partecipazione delle organizzazioni aderenti a Cgil, Cisl e Uil.

In conclusione, occorre notare che l'intesa generale per il settore pubblico collega il conferimento alle Rsu della legittimazione negoziale a livello decentrato e la disposizione che prevede che le decisioni delle stesse Rsu relative ad atti negoziali siano assunte a maggioranza dei componenti: e nuovamente emerge che se le organizzazioni sottoscrittrici del ccnl (che godono del terzo riservato dei componenti la Rsu) sono la totalità o quasi, non si porranno problemi; mentre in caso contrario, il conflitto prodottosi in sede contrattuale nazionale potrebbe riprodursi a livello decentrato, aggravato dalla distorsione della rappresentanza che ivi si verrebbe a determinare. Si deve al riguardo notare pure come l'intesa preveda una durata triennale delle Rsu, con clausola di decadenza automatica allo spirare del periodo: vi è cioè una sfasatura rispetto alla durata quadriennale del ccnl.

Per quanto riguarda l'auspicata estensione *erga omnes* dell'efficacia dei con-

tratti aziendali, evidentemente il Protocollo ha considerato esclusivamente la situazione del settore privato, posto che nell'area pubblica l'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi ad ogni livello è assicurata dal duplice meccanismo della rappresentanza legale delle pubbliche amministrazioni da parte dell'Aran (articolo 50, comma 1) e dell'obbligo che grava sulle pubbliche amministrazioni di assicurare ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi (articolo 49, comma 2). Poiché, peraltro, il problema del contratto aziendale derogativo *in peius* e del relativo costituirsi di un'area di lavoratori dissenzienti non sussiste nel pubblico impiego, per il vincolo gerarchico di fonte legale che lega il contratto a livello decentrato con la contrattazione nazionale, occorre concludere che questa clausola del protocollo sia estranea all'area del lavoro pubblico.

6. La tornata contrattuale avviata dopo la riforma

La prima tornata contrattuale governata dalle norme della riforma, e peraltro da quelle del Protocollo del 23 luglio 1993 (si pensi al ricordato vincolo degli incrementi retributivi ai tassi di inflazione programmata, e dunque al 6% nel biennio), è formalmente iniziata con l'individuazione delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, legittimate a trattare l'accordo di definizione dei comparti, operata dal ministro per la Funzione pubblica con il decreto ministeriale 8 giugno 1993, costituite da Cgil, Cisl, Uil, nonché Cida, Confedir, Confsal, Cisa, Cisaal. Queste sono state infatti le organizzazioni sottoscrittrici dell'accordo del 19 luglio 1993, con il conseguente decreto della presidenza del Consiglio dei ministri 30 dicembre 1993, n. 593. Dall'accordo sui comparti, che all'articolo 2 conferma gli otto comparti già previsti dal decreto del presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68 (ministeri; regioni ed enti locali; scuola; università; servizio sanitario nazionale; istituzioni ed enti pubblici di ricerca; aziende e amministrazioni autonome dello Stato; enti pubblici non economici), emerge chiaramente che il carattere continuistico della riforma nel campo della contrattazione collettiva risponde ad esigenze condivise dalle parti, probabilmente non in grado, almeno in questa fase di transizione, di comportamenti significativamente innovativi. In effetti, il disegno dei comparti già esistente in vigenza della legge quadro è stato pressoché completamente confermato, pur se va segnalato che l'articolo 13, comma 1, del decreto della presidenza del Consiglio dei ministri precisa che «la determinazione dei comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego [...] non esclude la possibilità che in sede contrattuale siano adottate apposite disposizioni riguardanti settori specifici, al fine di tener conto delle differenze funzionali interne al singolo comparto», mentre l'articolo 13, comma 2, promette che in seguito alla sperimentazione della riforma (oltre che dell'evoluzione normativa, che vede recedere il modulo organizzatorio dell'azienda autonoma, eccetera) si provvederà ad «una più compiuta definizione dei comparti». Sia la direttiva Casese che quella Urbani (31 marzo e 5 settembre 1994) hanno sollecitato la ridefinizione dei comparti anche con riferimento alle modifiche normative già

avvenute (legge 29 gennaio 1994, n. 71, di conversione del decreto legge 1° dicembre 1993, n. 487, sulla trasformazione dell'azienda delle poste in ente pubblico economico; decreto legislativo 26 febbraio 1994, n. 143, che ha sostituito all'Aima l'ente per gli interventi nel mercato agricolo-Eima), senza peraltro che ciò sia ancora avvenuto.

In realtà, già il 16 aprile 1993 era stata raggiunta un'intesa, poi sottoscritta il 23 luglio 1993 contestualmente al protocollo maggiore, il cui contenuto principale era l'impegno governativo ad avviare le trattative entro giugno, e ad operare affinché i contratti nazionali fossero operanti dal 1° gennaio 1994.

In realtà, prescindendo qui dalle vicende dei protocolli sulle Rsu di cui si è dato conto nel paragrafo precedente, la negoziazione è partita concretamente nel 1994, con la direttiva inviata dal governo all'Aran il 31 marzo 1994 (così detta direttiva Cassese), seguita poi da ulteriori direttive in data 14 aprile e 15 aprile (quest'ultima relativa all'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale, di cui pure si è parlato nel paragrafo precedente). Ad esse si sono aggiunte, nel prosieguo, la direttiva del 5 settembre 1994, espressione dell'indirizzo politico dato dal ministro della Funzione pubblica Urbani, nel frattempo succeduto a Cassese, e la direttiva 1° febbraio 1995, relativa alle disponibilità finanziarie per la contrattazione.

Al di là dell'esame di dettaglio, non possibile in questa sede, quello che si evince con certezza dall'esercizio del potere di direttiva che è conferito al presidente del Consiglio dall'articolo 50, comma 4, del decreto legislativo 29, è una concezione piuttosto restrittiva dell'autonomia dell'Aran, manifestata attraverso la previsione analitica e dettagliata dei contenuti contrattuali desiderati; e basterà, a titolo di esempio, l'indicazione della direttiva del 5 settembre 1994, secondo la quale una parte superiore al 50% delle disponibilità finanziarie avrebbe dovuto essere attribuita ai trattamenti economici accessori collegati alla produttività. Peraltro, le direttive hanno posto l'obbligo per l'Aran di riferire periodicamente al dipartimento per la Funzione pubblica ed al ministero del Tesoro, confermando che i due ministri sono i reali domini della contrattazione collettiva nel settore pubblico.

La linea di politica sindacale seguita dai governi succedutisi in questa fase (ben tre, con tre diverse composizioni politiche e tre differenti ministri per la Funzione pubblica) si è manifestata piuttosto costante. Va ricordato che nella direttiva del 31 marzo era contenuto un riferimento esplicito alle linee generali del protocollo del 23 luglio 1993, concretato poi nella definizione delle scadenze contrattuali (quadriennale per la materia normativa e biennale per quella retributiva). La politica retributiva è stata vincolata all'abolizione degli automatismi ed alla valorizzazione del salario accessorio, in quanto legato al raggiungimento degli obiettivi fissati in appositi programmi annuali, alla produttività individuale e collettiva ed all'obbligo per le pubbliche amministrazioni di dotarsi di standard di misurazione della stessa. Da segnalare pure l'intenzione di lasciare inalterato l'inquadramento dei pubblici dipendenti, ma con diminuzione dei profili professionali inclusi in ogni qualifica; l'obiettivo di ridurre le assenze di diritto dei lavoratori pubblici (congedi, aspettative, permessi); la previsione di incentivi temporanei per la mobilità volontaria; la volontà di ottenere dieci ore giornaliere di apertura dei servizi

al pubblico. Queste indicazioni, contenute nella così detta direttiva Cassese, sono state poi confermate e la loro tendenza accentuata nella così detta direttiva Urbani, che ha precisato doversi attribuire i trattamenti accessori ad una percentuale predeterminata dei lavoratori interessati, non superiore alla metà. Inoltre, è stata sostenuta la necessità di andare ad una riduzione delle attuali qualifiche funzionali. Piuttosto incongrua appare l'aggiunta per cui, in caso di mancata definizione del contratto a livello decentrato, «resta impregiudicato il potere di autonoma determinazione delle amministrazioni pubbliche», che potrebbe in realtà non esservi affatto per alcune materie concernenti un rapporto contrattuale comunque già regolato.

Di particolare interesse è il fatto che le direttive governative hanno affermato la necessità di stipulare un contratto quadro – sia pure senza precisarne l'oggetto –, che secondo la direttiva del 31 marzo avrebbe dovuto precedere i contratti di comparto. Tale impostazione è stata però disattesa dalle organizzazioni sindacali, per evitare ulteriori rinvii nella definizione dei contratti di categoria.

In effetti, il 20 aprile 1994 è stato sottoscritto tra l'Aran e Cgil, Cisl e Uil un «protocollo d'intesa-contratto quadro sulla struttura e sulle sequenze tematiche per l'avvio delle trattative nonché sui presupposti per l'indennità di vacanza contrattuale», la sottoscrizione del quale è stata autorizzata con provvedimento del presidente del Consiglio dei ministri del 28 aprile 1994. In esso era effettivamente prevista la definizione di normative quadro in tema di revisione e abrogazione di norme esistenti di portata generale, di regolazione uniforme di alcuni istituti tra i quali era citata solo la mobilità, di disciplina degli istituti comuni per la dirigenza delle varie aree, nonché di sciopero nei servizi pubblici essenziali. Unitamente, erano stabilite – con valore dichiarato indicativo per l'assenza della copertura finanziaria – le date di avvio delle trattative di comparto, per le quali si dava però atto dell'impossibilità di conclusione. In sostanza, l'unica parte effettiva di tale accordo era costituita da quella sull'indennità di vacanza contrattuale. Appropriatamente, dunque, il provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione rinveniva le caratteristiche del contratto quadro unicamente nelle disposizioni sull'indennità stessa, permanendo il resto nel campo della contrattazione atipica, sottratta in quanto priva di effetti normativi alla disciplina del titolo III del decreto legislativo 29.

Le confederazioni Cgil, Cisl e Uil aprivano, in realtà, la stagione contrattuale, sovrappostasi con una fase effervescente delle relazioni tra organizzazioni sindacali e governo che vedeva un'inattesa partecipazione dei lavoratori pubblici, con il contratto del comparto ministeri, siglando l'ipotesi di accordo il 1° dicembre, ed il testo concordato definitivo del ccnl il 10 febbraio; sono seguiti il contratto delle autonomie locali e quello degli enti pubblici non economici, per i quali le ipotesi di accordo sono state siglate rispettivamente il 22 dicembre e il 27 gennaio, ed i testi concordati a marzo; e da ultimo quello della scuola, che però appare ancora del tutto aperto per l'accoglienza non favorevole che ha ricevuto tra i lavoratori l'ipotesi di accordo siglata nel mese di maggio dai soli sindacati aderenti a Cgil, Cisl e Uil.

In pratica, per tutti i comparti si è attuata una fase procedurale non prevista dal decreto legislativo 29, e pertanto informale, in cui la sigla dell'ipotesi di

accordo consente la chiusura sostanziale del conflitto, rinviando alla definizione del testo concordato le questioni che richiedano approfondimento.

Va ricordato che l'adempimento formale dell'individuazione delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e perciò legittimate al negoziato è avvenuto in ritardo sulla reale apertura del negoziato, con una serie di decreti ministeriali del 1° dicembre 1994.

Inoltre, mentre le organizzazioni proprie del personale dirigente e direttivo (Cida e Confedir) hanno cercato di ottenere un contratto quadro vero e proprio per tutte le aree contrattuali della dirigenza, le tre confederazioni maggiori hanno optato per la strada opposta, sino al compromesso raggiunto in data 2 giugno 1995, con la stipulazione dell'accordo sulle «linee guida per i contratti di area dirigenziale», che costituisce un documento impegnativo solo sul piano politico-sindacale. Si tenga presente che, mentre la direttiva del 31 marzo indicava la propensione della parte pubblica per un contratto quadro vero e proprio, è stata la direttiva del 5 settembre a far intuire l'orientamento per il tipo di soluzione che è stata poi seguita dalle parti.

È interessante notare come in tutte le occasioni citate, dal Protocollo-contratto quadro del 20 aprile 1994 ai contratti attualmente in itinere, la Corte dei conti ha formulato rilievi. Di particolare importanza appaiono due questioni.

In primo luogo, l'ufficio di controllo ha mosso rilievi di legittimità per avere il governo autorizzato la sottoscrizione di contratti difformi dalle direttive impartite dal presidente del Consiglio all'Aran (per esempio, nel contratto per il comparto ministeri si è obiettato che le disponibilità finanziarie non sono state impiegate in parte preponderante, come richiesto dalla citata disposizione della direttiva Urbani, per i trattamenti accessori). Il governo si è difeso affermando la sostanziale conformità del contratto alle direttive impartite, e soprattutto rilevando che, considerata la natura non rigidamente vincolante dell'atto di direttiva, è preclusa anche al governo la valutazione delle singole pattuizioni contrattuali, mentre solo ad esso è affidato il compito istituzionale di esaminare l'eventuale violazione della direttiva. In effetti, il compito che i rilievi dell'ufficio di controllo sottintendevano affidare alla Corte dei conti, sarebbe stato un compito improprio e potenzialmente deflagrante per gli equilibri disegnati dal legislatore della riforma, traducendosi in un vero e proprio controllo di merito. La Corte dei conti stessa, nella decisione della sezione del controllo n. 71 del 6 maggio 1995, ha ritenuto – con una decisione di particolare importanza anche teorica – che i contratti collettivi «in quanto espressione di autonomia negoziale, non possono essere, anche soltanto in parte, predeterminati dalla parte pubblica mediante atti di indirizzo vincolanti», onde, pur riaffermando che il controllo di legittimità sull'autorizzazione governativa alla sottoscrizione del ccnl «comporta necessariamente l'esame dei sottostanti contratti collettivi», ha concluso che l'illegittimità delle clausole contrattuali possa essere riferita solo alla violazione di norme imperative di legge e non alla violazione delle direttive governative.

Altro aspetto di primario rilievo della decisione 71/95 della Corte dei conti è quello sulle procedure. La Corte ha infatti affermato, contro la tesi del governo, che le norme sul controllo contenute nel decreto legislativo 29 (articolo

51, comma 2) – che in sostanza ponevano la Corte stessa nell'alternativa tra il rifiuto immediato del contratto o di sue clausole e l'acquiescenza – siano state implicitamente abrogate (anziché essere applicabili come norme speciali) dal sopravvenire dell'articolo 3, legge 14 gennaio 1994, n. 20; e quindi vi sarebbe la possibilità di interrompere i termini posti per il controllo (per esempio, come nel caso, attraverso la formulazione di richieste di chiarimenti o elementi integrativi di giudizio). La estrema brevità dei termini procedurali posti dal decreto legislativo 29 si sarebbe dunque persa: ed infatti il ccnl per il comparto ministeri, per il quale si è siglata il 1° dicembre 1994 l'ipotesi di accordo, ed il cui testo definitivo è stato concordato in data 10 febbraio 1995 ed inviato al controllo con l'autorizzazione alla sottoscrizione il 14 marzo, è stato definitivamente stipulato il 16 maggio, cioè oltre tre mesi dopo l'accordo definitivo. È ragionevole temere che questi tempi si possano ulteriormente allungare.

Va detto pure che resta incerta la forma di pubblicità da assicurare ai contratti collettivi stipulati, e con essa la data esatta nella quale essi iniziano a spiegare effetti. La loro natura giuridica privatistica farebbe escludere la necessità di una forma particolare di pubblicità, onde essi avrebbero efficacia dal momento della stipulazione, salvo il diritto-dovere dell'Aran di informare con i mezzi più opportuni le pubbliche amministrazioni rappresentate (nello stesso senso è l'articolo 2, comma 2, ccnl ministeri).

Poiché, come si è detto, i ccnl già concordati, con l'unica eccezione del ccnl ministeri e se si accetti la tesi della non necessità di pubblicità formale, sono ancora in via di perfezionamento, si ritiene opportuno rinviare l'esame del contenuto degli stessi al *Rapporto* dell'anno prossimo.

Occorre comunque ricordare che la materia dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali – che conserva una regolazione pubblicistica ai sensi dell'articolo 54 del decreto legislativo 29 e delle successive modifiche operate dall'articolo 3, commi 31-32-33-34, legge 24 dicembre 1993, n. 537 – è stata disciplinata attraverso il decreto della presidenza del Consiglio dei ministri 27 ottobre 1994, n. 770, preceduto dalla definizione con decreto ministeriale 7 aprile 1994 delle confederazioni sindacali aventi titolo a partecipare alla negoziazione dell'accordo (che sono state quelle già citate più le Rdb/Cub, per un totale di ben nove), nonché dall'accordo raggiunto in data 8 aprile 1994. L'elemento più rilevante, come è noto, era stato però regolato direttamente dal già citato articolo 3, comma 31, legge 537, che aveva seccamente ridotto del 50% le aspettative ed i permessi in godimento.

Si segnala infine che è stato stipulato un contratto davvero *extra ordinem*, ossia il «contratto per l'ottemperanza della decisione del Consiglio di Stato, sez. IV, del 12 marzo 1992, n. 274», come precisamente è intitolato. La citata decisione aveva, infatti, annullato alcune norme contenute nell'accordo sindacale per il 1985-87 del comparto sanitario (di natura non contrattuale) relative a figure dirigenziali, precisando però che stava alle parti rivalutare le clausole dell'accordo cancellate, evitando la disparità di trattamento che aveva portato all'annullamento. A fronte dell'azione per l'ottemperanza di alcuni interessati, svolta con successo innanzi al Tar del Lazio, le parti si sono trovate costrette a dar vita ad una singolarità giuridica, in cui la volontà negoziale è ben lungi dall'esplicarsi liberamente: né, d'altra parte, avrebbe po-

tuto rivivere la procedura pubblicistica previgente, dell'accordo sindacale come mero presupposto procedimentale dell'atto unilaterale della pubblica amministrazione regolativo del rapporto di pubblico impiego. Si tratta, con evidenza, delle contraddizioni di una fase transitoria di durata augurabilmente breve.

7. Conclusioni

Non è semplice, a stagione contrattuale appena iniziata, con alcuni contratti di comparto firmati ma in attesa dell'espletamento della procedura di controllo, che appare sin d'ora irta di difficoltà non nuove, formulare una conclusione pur provvisoria sul tema che si è provato ad affrontare.

Il Protocollo del 23 luglio, che è stato sostenuto dovrebbe costituire la carta costituzionale del nostro sistema di relazioni industriali, appare in rapporto complesso con gli assetti contrattuali del lavoro pubblico, innanzitutto per ragioni giuridico-formali. Il surplus regolativo espresso dal legislatore della riforma nell'area dei rapporti collettivi, in forte continuità con quello della legge quadro del 1983, infatti, non ha investito solo gli ambiti della materie sottoposte alla contrattazione e delle procedure contrattuali, il che si sarebbe potuto ritenere dovuto adempimento dei vincoli costituzionali (articolo 97; articolo 81) che pur sempre differenziano e differenzieranno la contrattazione del settore pubblico da quella del settore privato. La pervasiva regolamentazione della struttura e dei soggetti contrattuali ha oggettivamente ristretto la possibilità del Protocollo del 23 luglio – e di altri simili accordi in futuro – di regolare in maniera uniforme tutti i rapporti di lavoro. Ma, scavando oltre le questioni giuridiche del rapporto tra le fonti, si scopre che in realtà una serie di disposizioni del capitolo del protocollo sugli assetti contrattuali possono trovare attuazione anche nel settore pubblico, ed effettivamente stanno trovando attuazione nel faticoso processo di avvio della (nuova) contrattazione collettiva.

Quel che è più importante è che alcune tendenze appaiono comuni al settore privato ed a quello pubblico, e lasciano presumere che, al di là di eventuali ma improbabili interventi legislativi di alleggerimento della riforma, un processo di convergenza tra l'assetto delle relazioni industriali nelle due aree sia in corso, e sia stato accelerato dal protocollo.

Si può fare l'esempio della configurazione del sistema contrattuale imperniata sulla compresenza tra il livello nazionale e quello decentrato, pur con le differenze rilevate; o la tendenziale, importantissima uniformazione dei modelli di rappresentanza sindacale, che avevano conosciuto invece negli anni del «sindacato dei Consigli» il massimo della divaricazione tra la pratica dell'industria in particolare e quella del pubblico impiego, e che potrebbero forse determinare un'attenuazione della tendenza alla frammentazione sindacale tradizionale nel settore pubblico.

A questo proposito non si può non rilevare che il settore pubblico costituisce la prova più delicata per il protocollo del 23 luglio 1993, «carta costituzionale» la quale qui incontra rilevanti soggetti sindacali estranei alla sua genesi, alle forme di governo del sistema di relazioni industriali che essa con-

tiene, ai modelli organizzativi che suggerisce ed alle ideologie sindacali che implicitamente propone.

Un tema particolarmente delicato si manifesta, come si è visto, nella difforme funzione che l'applicazione del Protocollo del 23 luglio al settore pubblico ed a quello privato sta assegnando ai ccnl, che nel primo assumono funzione di copertura (peraltro parziale, dato il peso all'interno degli incrementi retributivi del salario accessorio, non corrisposto alla generalità dei lavoratori pubblici) del (solo) tasso d'inflazione programmato, priva di nessi con gli aumenti di produttività e competitività di settore, onde la ripresa inflazionistica in atto caricherà innanzi tutto sul settore pubblico tensioni sindacali rilevanti sul fronte salariale.

Ma l'aspetto che pare più rilevante, puntualmente anticipato rispetto al protocollo dal decreto legislativo 29/93, è costituito dall'emersione, certo non ancora del tutto definita, di una contrattazione che si svolge su due piani praticamente e giuridicamente distinti. Da un lato vi è la contrattazione «acquisitiva» (o presunta tale), che si svolge con cadenze rigide predeterminate ed entro vincoli di compatibilità stringenti, siano essi definiti dal protocollo o dalle procedure del decreto legislativo 29, ed ha funzione prevalentemente normativa, onde la sua produzione di contratti collettivi di diritto comune lascia aperta (ma anche marginale) la questione dell'efficacia *erga omnes*, risolta nel lavoro pubblico dalle norme sopra richiamate. Dall'altro lato, sta la contrattazione che, nel protocollo come a seguito delle procedure dell'articolo 10, decreto legislativo 29, si svolge, necessariamente a livello periferico, sulle trasformazioni materiali delle condizioni di lavoro causate dalle innovazioni tecnologiche ed organizzative, e che vive dentro un regime giuridico proprio, segnato dalla tecnica della procedimentalizzazione dei poteri (privatistici anche nel caso delle pubbliche amministrazioni: articolo 4, comma 1, secondo periodo, decreto legislativo 29) del datore di lavoro, la quale è perciò stesso estranea tanto ad una funzione normativa vera e propria che al problema dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo. Naturalmente, di tale tendenza alla differenziazione e specializzazione di due vere e proprie tipologie contrattuali collettive distinte si può dare il giudizio che si vuole: e non mancano le questioni nuove che saranno aperte da una tale linea di sviluppo, se la realtà delle relazioni industriali la confermerà nella pratica. Quel che qui interessa, è notare come essa sia stata in un certo senso aperta proprio dalla riforma del rapporto di lavoro pubblico, che resta dunque un campo di sperimentazione cruciale, da valutare nuovamente all'esito della stagione contrattuale in corso.

Fonti

P. Alleva, *La privatizzazione dell'impiego pubblico*, in G. Naccari (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico*, Ediesse, Roma 1993, pp. 47-57.

L. Bellardi, *La contrattazione collettiva nel 1993*, in «Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», 1995, pp. 161-193.

F. Carinci e M.T. Carinci, *La «privatizzazione» del rapporto di lavoro*, in «Diritto e pratica del lavoro», 1993, n. 15, inserto dedicato a *La riforma del pubblico impiego*, pp. III-XX.

- G. Giugni, *Quattro grandi problemi da non sottovalutare*, in «Lavoro Informazione», 1992, n. 11, pp. 5-8.
- M. Ricci, *Il protocollo del 23 luglio 1993 sul costo del lavoro: verso l'istituzionalizzazione delle relazioni industriali?*, in «Rivista giuridica del lavoro», 1993, I, pp. 279-310.
- M. Roccella, *La nuova normativa e l'assetto dei rapporti sindacali*, in «Diritto e Pratica del Lavoro», 1993, n. 15, inserto dedicato a *La riforma dell'impiego pubblico*, pp. XXI-XXXI.
- U. Romagnoli, *La resistibile ascesa del contrattualismo nel pubblico impiego*, in «Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», 1980, pp. 183-201.
- Id., *La revisione della disciplina del pubblico impiego: dal disastro verso l'ignoto*, in «Lavoro e Diritto», 1993, pp. 231-260.
- T. Treu, *La contrattazione collettiva nel pubblico impiego: ambiti e struttura*, in «Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», 1994, pp. 1-52.
- L. Zoppoli, *La contrattazione collettiva: due passi indietro e uno avanti?*, in «Lavoro e Diritto», 1993, pp. 589-605.

Rsu un anno dopo: la rappresentanza alla prova

di Renato Di Marco

1. Come si è arrivati al Protocollo del luglio 1993 sulle Rsu

Il biennio 1993-94 è stato quello della regolazione pattizia delle nuove rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro. Punto di svolta il Protocollo tra le parti sociali col governo siglato il 3 luglio e sottoscritto il 23 dello stesso mese del 1993. Gli accordi interconfederali e quelli con le categorie sarebbero venuti tra la fine dello stesso anno e tutto il 1994 e continuati nel 1995.

Ma non è stata una passeggiata; le relazioni industriali erano entrate negli anni Novanta trascinandosi dagli anni Ottanta un mare di contrasti. Quel che restava degli automatismi, in particolare la scala mobile, costituiva motivo di forti dispareri nel mondo sindacale e occasione di marcati contrasti col mondo imprenditoriale.

Da un lato si parlava di vertenza sul costo del lavoro e dall'altro di riforma del sistema della contrattazione. Il destino della negoziazione decentrata a livello aziendale o di territorio era il vero pomo della discordia.

Che un nuovo assetto di relazioni sindacali comportasse una altrettanto rinnovata forma di rappresentanza oramai non sfuggiva ai vertici confederali. Anche da questa consapevolezza era nata l'idea dei Cars (consiglio aziendale delle rappresentanze sindacali). Concepiti, già nel maggio 1989 come anello del sistema di contrattazione e delle relazioni sindacali. Infatti, appena raggiunta una bozza di intesa, le tre confederazioni definirono altresì una proposta unitaria per il negoziato con la Confindustria sulle rappresentanze sindacali aziendali.

Un atto concreto di volontà in direzione della controversa via pattizia al riconoscimento delle rappresentanze per via contrattuale, che avviava al superamento la fase spontaneo/informale della costituzione delle strutture sindacali aziendali. Tanto è vero che il testo Cgil, Cisl, Uil prevedeva il riconoscimento del consiglio in sede bilaterale, con relativa disciplina contrattata dei diritti e dei poteri degli stessi.

Questo «spirito dell'89» dispiegherà le sue potenzialità nel modello più compiuto di Rsu che sarà definito nel marzo del 1991 dalle segreterie e solennemente approvato il 18 giugno dello stesso anno nella assemblea congiunta dei tre consigli generali che approvarono la «maxipiattaforma» per la maxitrattativa sulla politica dei redditi e il sistema di contrattazione. Proprio la trattativa più lunga, quella che era in piedi dal 1989, che si trascinò tra slittamenti e accordi parziali; quella medesima che il 31 luglio del 1992 portò a un accordo per il quale Trentin andò dimissionario al direttivo perché lo aveva firmato senza mandato o avendo superato il mandato degli organi e dei lavoratori, che provocò le proteste degli autoconvocati e degli auto-organizzati (che non sono la stessa cosa), i quali, tra l'altro, pensarono di avviare l'iniziativa referendaria per l'abrogazione dell'articolo 19 della legge n. 300. Ma andiamo, per quanto possibile, con ordine. Le segreterie confederali, appena sottoscritta l'intesa sulle Rsu assunsero la decisione di rivendicarne il riconoscimento per via negoziale proprio nel contesto della vertenza per la riforma della contrattazione.

Nel tentativo di semplificare un negoziato gravato da una folla di attori, la trattativa venne disarticolata in quattro tavoli e a quello del ministero del Lavoro venne allestita una sessione ad hoc sulla rappresentanza. Così nel luglio del 1991 ebbero luogo due tornate che si conclusero con un nulla di fatto, in sintonia con la non conclusione della vertenza generale, e il rinvio a dopo l'estate. Quale fosse lo stato del confronto, agli effetti della regolamentazione contrattuale della rappresentanza, lo si capì subito all'incontro che ebbe luogo proprio il 7 luglio del 1991.

Il direttore del ministero Caciopardo, per conto del ministro, sostenne che a completamento del sistema di contrattazione che si veniva delineando, fosse utile il riconoscimento tra le parti delle nuove forme di rappresentanza. E propose già allora di assumere come punto di riferimento l'intesa delle tre confederazioni.

Come sarebbe finito l'incontro lo si capì appena il rappresentante della Confindustria affermò di non avere approfondito il testo predisposto da Cgil, Cisl e Uil, ammise il disinteresse della sua associazione a regolare la rappresentanza se non si fosse definito prima il modello di contrattazione. Quando anche le altre associazioni datoriali espressero le loro variegate posizioni sull'argomento, ciascuna evidenziando punti di vista e difficoltà articolate, fu evidente che ipotizzare una soluzione per le Rsu a stralcio della vertenza generale come intendevano realizzare le tre confederazioni sarebbe stato impossibile. E così è stato anche per i tentativi ripetuti, su proposta delle confederazioni e su iniziativa del ministro del Lavoro di turno, per tutto il 1992 e fino all'accordo del luglio 1993. Solo quando venne firmato il Protocollo col governo la contrattualizzazione delle rappresentanze ebbe il via libera; conseguentemente soltanto nel 1994 è stata possibile la realizzazione degli accordi sulle Rsu in quasi tutti i settori di attività.

2. Le linee guida della disciplina pattizia per la rappresentanza

Delle 29 cartelle di cui è composto il Protocollo due, collocate nel capitolo degli assetti contrattuali, sono dedicate alla rappresentanza. Riassumiamo i

contenuti del testo. Al fine di una migliore regolamentazione del sistema di relazioni industriali e sindacali le parti riconoscono come rappresentanza sindacale aziendale unitaria nelle singole unità produttive quella disciplinata dalla intesa quadro Cgil, Cisl e Uil del 1° marzo 1991.

Inoltre convergono che il passaggio dalla disciplina delle Rsa a quella delle Rsu dovrebbe avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale e a parità di costi per tutti gli istituti. Agli effetti del riconoscimento dei rappresentanti, ad elezioni avvenute, le organizzazioni sindacali interessate inoltre avranno comunicazione scritta all'azienda e alla rispettiva associazione imprenditoriale. Le imprese forniscono alle organizzazioni sindacali quanto necessario per le elezioni. La legittimazione a negoziare al secondo livello le materie oggetto di rinvio da parte del ccnl è riconosciuta alle rappresentanze sindacali unitarie ed alle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti i contratti.

Con questa breve frase gli attori concordano l'ingresso delle rappresentanze dei luoghi di lavoro nel salotto buono delle relazioni sindacali, all'interno del nuovo edificio della contrattazione appena delineato nel protocollo medesimo.

3. La coerenza fra l'accordo del luglio 1993 e l'intesa Cgil, Cisl, Uil sulle Rsu

Nella intesa tra le parti c'è tutta intera la lettera della formula Cgil, Cisl, Uil del 1991 in materia di livelli, materie e competenze negoziali. Il testo unitario aveva affermato che le federazioni di categoria avrebbero esercitato il loro potere contrattuale e che le Rsu, nella loro qualità di espressione della articolazione organizzativa dei sindacati e, legittimate dal voto di tutti i lavoratori, avrebbero svolto le attività negoziali per le materie del proprio livello, secondo modalità definite nei ccnl, con il concorso e il sostegno del sindacato.

Nel documento confederale unitario del 1991 erano state esplicitate le motivazioni del «raccordo-intreccio» tra rappresentanze del posto di lavoro e organizzazione sindacale esterna. Tra i contenuti propri dei diversi livelli del sistema di contrattazione, rilevarono le confederazioni, esistono interdipendenze oggettive tali da suggerire che l'attività sindacale demandata alle rappresentanze aziendali sia coordinata con quella degli altri livelli del sistema negoziale e raccordata con le organizzazioni sindacali territoriali.

Altro aspetto connesso col rapporto tra la rappresentanza e la contrattazione è stata la previsione di un livello interaziendale di rappresentanza sul territorio, avuto riguardo alle sedi di contrattazione decentrata che le confederazioni si assegnavano già con l'intesa unitaria del 1989 come uno degli obiettivi qualificanti della riforma della contrattazione. Il richiamo alla necessità di un adeguamento della rappresentanza alle modifiche socioprofessionali, contenuto nella intesa unitaria, indicava la tendenza a superare alcuni limiti di operaiismo che erano stati imputati alla formula dei consigli. Ai fini di una valutazione del protocollo, in fatto di rappresentanza, mette conto altresì rilevare che le confederazioni avevano previsto l'attribuzione di libertà, diritti e tutele alle Rsu in funzione dell'esercizio delle competenze contrattuali; la

attribuzione delle deleghe contrattuali alle strutture di azienda sarebbe stata una pura finzione se non accompagnata dalla «cessione» di libertà e agibilità.

C'è un aspetto nella intesa tra le parti sociali e col governo del 1993 che ha fatto discutere anche perché connesso col rapporto rappresentanza-contrattazione-sindacato. Il Protocollo afferma che al fine di assicurare il necessario raccordo tra le organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali, titolari delle deleghe assegnate dai contratti, la composizione delle rappresentanze deriva per 2/3 da elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da elezione o designazione da parte delle organizzazioni stipulanti il ccnl, che abbiano presentato liste e in proporzione ai voti ottenuti. Si tratta di una delle formule contenute nella intesa quadro Cgil, Cisl, Uil del 1991 la quale aveva previsto che il 67% dei seggi fosse assegnato in misura proporzionale ai risultati conseguiti dalle diverse liste concorrenti alla competizione elettorale mentre il restante 33% sarebbe stato ripartito fra tutti i soggetti partecipanti alle elezioni, in proporzione ai voti conseguiti.

Prescindendo dalle opinioni diverse sull'argomento in questa sede si rileva che si tratta, nella intenzione dei contraenti del protocollo come degli estensori della intesa unitaria, di un accorgimento per rafforzare il vincolo tra contratto e sindacato.

4. La consultazione dei lavoratori e il ricorso al referendum

Altro aspetto importante connesso con le prerogative attribuite alle Rsu riguarda le forme di consultazione dei lavoratori; le confederazioni avevano previsto che nello svolgimento dell'attività contrattuale a livello aziendale fossero effettuati momenti di consultazione dei lavoratori col coinvolgimento delle organizzazioni sindacali interessate. Con l'occhio al sistema contrattuale si pervenne ad una posizione comune sulla verifica del consenso e del mandato; da effettuarsi prima della conclusione dei negoziati per la evidente preoccupazione di evitare pregiudizi alla conclusione degli accordi. Inoltre le confederazioni avevano trovato una mediazione anche sul ricorso al referendum; nel senso che si sarebbe svolto su materie non complesse e in casi eccezionali. Questa formula compromissoria, rispetto alla varietà di opinioni esistenti sulla materia, si spiega se si ha presente un'altro punto della intesa: le decisioni delle Rsu in materia di piattaforme e di accordi contrattuali verranno assunte a maggioranza qualificata. Solo in caso di dissenso grave è prevista la dissociazione di una organizzazione. E in tal caso, almeno per le organizzazioni aderenti a Cgil, Cisl e Uil, l'intesa del 1991 prevede procedure di ricomposizione unitaria dei contrasti.

5. La Rsu come emerge dalla regolamentazione contrattuale

Dalla lettura comparata tra protocollo delle parti e intesa quadro delle confederazioni fin qui lumeggiata viene delineandosi la configurazione concreta che è venuta assumendo la nuova forma di rappresentanza nel corso del

processo di contrattualizzazione, in particolare con gli accordi interconfederali e quelli di settore o categoria di cui diremo più avanti. Rileviamo che la via pattizia, una volta sbloccata, è stata percorsa a prescindere dai dispareri sui tempi e sul tipo di intervento legislativo.

Del resto, anche dal mondo circostante il movimento sindacale non sono mancati elementi di supporto in questo senso; è significativo, ad esempio, che, invitato dalla XI commissione della Camera dei deputati a fornire un parere sulla vicenda della rappresentanza il parlamentino delle parti sociali, il Cnel, il 4 febbraio del 1993 aveva sollecitato la realizzazione della regolamentazione in sede sindacale indicando come base di riferimento l'intesa Cgil, Cisl, Uil del 1991 e attribuendo le ragioni dei ritardi nella costituzione delle Rsu alla mancata conclusione del confronto sul sistema contrattuale.

Una volta spianato il terreno dal protocollo le confederazioni avviarono il confronto con la Confindustria, che iniziò in ottobre e si concluse il 1° dicembre. Fino allora nessun precedente, solo una mosca bianca, l'accordo delle organizzazioni sindacali dei chimici con l'Asap del 30 giugno 1992 nel quale si era disciplinata la sostituzione delle Rsu alle precedenti strutture. Alcuni tentativi delle categorie, sollecitate dalle confederazioni, di cercare l'intesa negoziale al loro livello categoriale, erano andati a vuoto. Sotto questo profilo la direttiva di Cgil, Cisl, Uil di avviare la realizzazione unilaterale delle elezioni e che se si concretizzò in alcuni luoghi di lavoro nel settore chimico, in quello dell'informazione e dei trasporti, non assunse dimensioni significative. Per queste ragioni il negoziato con Confindustria ed Intersind e con le altre controparti si può considerare il punto di svolta nella strategia della generalizzazione contrattata delle nuove rappresentanze. E ciò anche per i contenuti e le soluzioni adottate dalle parti.

Aggiungiamo che l'impostazione degli accordi di livello interconfederale è praticamente uguale per tutti. Sono state le confederazioni che hanno puntato sin dal primo confronto con Confindustria a tenere ferme quelle che esse consideravano le basi minime valide per tutte le realtà categoriali. L'accordo prevede due parti; la prima relativa alle modalità di costituzione e di funzionamento delle Rsu e la seconda afferente la vera e propria disciplina delle elezioni.

Sempre nella prima parte viene definito il potere di iniziativa, attribuito alle associazioni firmatarie dei ccnl e abilitate a presentare liste; quindi si definisce la composizione della rappresentanza indicandone l'ampliamento con riferimento alla evoluzione della base occupazionale; per la composizione numerica, altro tema di difficile omogeneizzazione, si fa riferimento allo Statuto dei lavoratori, fatte salve le condizioni migliori dei contratti e degli accordi integrativi; circa i diritti e i permessi, come le libertà e le tutele, si conviene che le Rsu subentrino alle Rsa facendo salve le condizioni in favore delle componenti associative e demandandone l'armonizzazione alle categorie; altrettanto dicasi per i compiti e le funzioni laddove si prevede che le Rsu subentrano alle Rsa nella titolarità dei poteri e quindi possono stipulare unitamente con le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto applicato nella unità produttiva di riferimento; infine si prevede che le organizzazioni dotate dei requisiti previsti dall'articolo 19 della legge n. 300, le quali aderiscono alla disciplina sulle Rsu e partecipano alle elezioni delle stesse, rinunciano a costituire Rsa.

Per quanto concerne la disciplina delle elezioni si è dato luogo alla redazione di un compiuto regolamento elettorale; in esso sono state introdotte regole, procedure e modalità in ordine a: indizione delle elezioni, quorum per la loro validità, elettorato attivo e passivo, presentazione delle liste, costituzione e compiti della commissione elettorale, designazione degli scrutatori, garanzie per la segretezza del voto, predisposizione delle schede, attribuzione delle preferenze, dei voti di lista e dei seggi, tempi e modalità delle votazioni, allestimento delle urne per la segretezza del voto, riconoscimento degli aventi diritto al voto, svolgimento delle operazioni di scrutinio, comunicazione formale degli eletti ai fini del riconoscimento ufficiale, ricorsi alla commissione elettorale e comitato dei garanti per eventuali ricorsi contro le sue decisioni. Queste linee guida si ritrovano sostanzialmente negli altri accordi sottoscritti con Confcommercio, Cispel, cooperative e le altre organizzazioni dei datori di lavoro.

L'intesa pattizia sottoscritta per il pubblico impiego è una novità assoluta anche perché si colloca in una cornice giuridica particolare e in una fase di passaggio alla contrattualizzazione del rapporto di lavoro che si propone di incanalare la disciplina dell'impiego pubblico nel diritto comune.

Ma della intesa con l'Aran, firmata il 20 aprile 1994, vogliamo segnalare che nel preambolo è contenuta una dichiarazione con la quale l'intesa stessa viene tenuta aperta alla adesione di altri soggetti sindacali presenti nel settore.

Probabilmente un segnale di disgelo; all'interno delle tre confederazioni si è discusso qualche volta di quale strategia adottare nei confronti del fenomeno del sindacalismo autonomo. Il problema è complesso e non è questa l'occasione per approfondirlo. Tuttavia sembra di poter rilevare che le confederazioni non dovrebbero avere alcun interesse a tenere fuori eventuali soggetti altri che, aderendo alla logica della misurazione elettiva della rappresentatività, volessero concorrere alla gara. Questo potrebbe andare incontro ad una esigenza di semplificazione del frastagliato mondo della rappresentanza, sapendo che la frammentazione ha raggiunto limiti assurdi. Il ministro della Funzione pubblica ha dovuto firmare 16 decreti per la legittimazione dei soggetti contrattuali, per una media di dieci organizzazioni per comparto!

Concludendo le riflessioni sui risultati della azione di contrattualizzazione si può rilevare che essa ha acquisito oramai gli accordi interconfederali nelle principali aree settoriali e categoriali. Quasi tutte le categorie dell'industria, del pubblico impiego e del terziario si erano dotate dei regolamenti interni unitari per la attuazione della intesa confederale del 1991. Successivamente si è dato luogo nelle principali categorie agli accordi con le rispettive controparti per l'adattamento alle specificità in materia di costituzione, funzionamento e competenze delle Rsu.

Infine, in occasione dei rinnovi dei ccnl di categoria venuti a scadenza o comunque conclusi dopo gli accordi interconfederali di riferimento, si è ulteriormente consolidato il radicamento negoziale delle Rsu divenute il nuovo protagonista di quella importantissima sezione del ccnl dedicata alla regolazione della contrattazione integrativa aziendale o comunque decentrata.

In tal senso troviamo una disciplina organica nel contratto dell'industria chi-

mica ma anche dei metalmeccanici, nei vari settori dei tessili, dell'edilizia (cemento, lapidei, laterizi, eccetera), dell'informazione, del commercio, del turismo, dei trasporti e molti altri.

6. La via pattizia tra referendum e soluzione legislativa

La regolamentazione contrattuale e la costituzione delle Rsu si sono trovate tra l'incudine dell'iniziativa legislativa su rappresentanza e rappresentatività e il martello della campagna referendaria per l'abrogazione dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori. Le confederazioni erano ben consapevoli che a seconda della combinazione tra momento contrattuale e momento legislativo si sarebbe determinata la configurazione del nuovo modello di rappresentanza sindacale. Il rapporto tra lo strumento negoziale e quello legislativo ha costituito infatti uno dei punti più sofferti della mediazione pragmatica unitaria sulle nuove rappresentanze e ha dato luogo a soluzioni compromissorie.

Infatti, nell'ambito dell'intesa unitaria sulle Rsu del marzo 1991, Cgil, Cisl e Uil convennero:

a. di pervenire alle necessarie intese interconfederali con le controparti interessate per il riconoscimento delle prerogative e delle funzioni delle nuove rappresentanze nell'ambito dei diritti sindacali sanciti dalle leggi e dai contratti;

b. che, a conclusione degli accordi con le controparti, avrebbero operato di concerto affinché eventuali interventi legislativi di sostegno non modificassero la sostanza delle intese sindacali.

Questa ha consentito il perseguimento unitario della «via pattizia» senza sostanziali dissensi nei confronti delle controparti e la formulazione di proposte comuni di Cgil, Cisl e Uil, nel marzo del 1995, alla XI commissione del Senato sulla legge in materia di rappresentanza e rappresentatività.

Ma ciò è avvenuto in un contesto di approcci differenziati tra le tre confederazioni, destinati ad acuirsi in relazione all'avvicinarsi della scadenza referendaria dell'11 giugno che ne ha indebolito l'iniziativa e la capacità di influenza rispetto alle impostazioni legislative di tipo dirigistico che venivano maturando in sede parlamentare in uno scenario politico meno favorevole, quando non ostile, al sindacalismo confederale.

I dispareri divennero vere e proprie divaricazioni sul giudizio da formulare nei confronti della legge sulla rappresentanza e la rappresentatività, nota come Smuraglia dal nome del relatore, approvata il 3 maggio 1995 al Senato, trasferita poi alla commissione Lavoro della Camera dei deputati dove è tuttora in corso il tentativo di concordare un testo unificato senza riuscire a scongiurare la consultazione referendaria sui quesiti sindacali dell'11 giugno.

Le richieste di modifica o di abrogazione dell'articolo 19 della legge 300/70 a mezzo referendum, portate avanti con intransigenza anche da parte di determinati «pezzi» di sindacato confederale, sono apparse singolari se si considera che le intese interconfederali sulle Rsu prevedevano già la rinuncia volontaria delle confederazioni a costituire le rappresentanze in base all'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori.

Il responso delle urne referendarie sui quesiti relativi all'articolo 19 dello Statuto, con l'approvazione di quello parziale e la bocciatura di quello totale, ha prodotto una situazione di compatibilità con la disciplina pattizia realizzata dalle parti sociali. Infatti, dopo la parziale abrogazione derivante dall'esito del referendum, la norma statutaria che ne deriva prevede che la facoltà di costituire rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro è attribuita ai lavoratori aderenti alle associazioni sindacali firmatarie di contratti; esattamente come si è stabilito negli accordi sindacali sulla rappresentanza sottoscritti dalle parti.

Anche per queste considerazioni sono apparse convincenti, sul piano giuridico-formale, le valutazioni di quanti hanno sostenuto che l'esito dei referendum non ha determinato un vuoto legislativo specifico e non richiede un intervento urgente del legislatore.

I dispareri sul rapporto tra la regolamentazione negoziale della rappresentanza e la «filosofia» che ha ispirato i diversi disegni di legge di quasi tutti i gruppi parlamentari rimangono aperti.

Il punto derimente sembra essere, ancora una volta, quello di ispirare l'intervento della legge alla logica del recepimento/sostegno delle scelte compiute dalle parti nella loro autonomia privato-collettiva. Giova ricordare che le proposte presentate da Cgil, Cisl e Uil alla commissione Lavoro del Senato nel marzo del 1995 consistevano in poche norme di principio sul carattere elettivo e democratico delle Rsu, e rinviavano la disciplina degli istituti costitutivi e funzionali alla sede negoziale.

Nel contesto politico attuale non è certo facile azzardare previsioni sugli sviluppi relativi alla legittimazione legislativa delle rappresentanze; è possibile ritenere, tuttavia, che un'ulteriore fase di espansione delle nuove rappresentanze sindacali unitarie nei luoghi di lavoro di tutti i settori e in tutto il paese consoliderà il processo di innovazione del tipo di rappresentanza avviato con la disciplina tra le parti nell'ambito della riforma del sistema di contrattazione in funzione di relazioni industriali più avanzate.

Commissione per la modernizzazione degli orari

di Rino Caviglioli

Qualche tempo fa, dietro le mura di Corso d'Italia, a Roma, ho incontrato un barbone. Seduto per terra, appoggiato ad un muro d'angolo, senza scarpe, i piedi sporchi, macchiata la maglietta e i pantaloni di cotone liscio e leggero, a tinta unita. I capelli ricci e quasi tutti neri, la barba lunga, gli occhi ridenti. Una signora ben vestita s'era fermata a parlargli. Il barbone stava dicendo: «Sono un cineoperatore. Lavoravo con la Rai, poi più niente. Mi hanno sfrattato, ho le mie cose in una valigia alla stazione e non posso ritirarle perché mentre dormivo mi hanno rubato tutto». E continuava a parlare, dicendo cose giuste e cose ingiuste, come capita e chi non capisce bene cosa sta avvenendo intorno a lui: «Ho chiamato il 113, la Caritas, i vigili. Mi hanno detto che a Roma ci sono 6 mila barboni. Il parroco, che conoscevo, mi ha dato 5 mila lire. Gli amici non li trovo più. Una mia vecchia compagna, di vita e di letto mi ha offerto una pizza. Bisogna essere ex tossicodipendenti, o extracomunitari, o ex carcerati perché qualcuno si interessi di te. Io sono solo un disoccupato. I need a work. Ho bisogno di un lavoro». Parlava contemporaneamente a se stesso e a noi. Come poteva, una cosa come questa, essere accaduta a lui, uomo di successo, abituato al benessere?

1. L'insediamento della commissione

La «commissione per lo studio e la formulazione di ipotesi di modernizzazione della normativa vigente in materia di tempi di lavoro» fu insediata dal ministro del Lavoro, Gino Giugni, il 17 novembre 1993.

La commissione, composta da una decina di esperti e docenti universitari, procedette alla audizione delle parti sociali che, tutte, offrirono analisi e pareri: talune per la verità a malincuore, poiché temevano il debordare della

Commissione verso normative che consideravano eccessivamente vincolanti per il sistema delle imprese. A metà dicembre, dopo numerose sedute, i lavori si conclusero con la presentazione al ministro del Lavoro della proposta di legge.

Purtroppo la fine anticipata della legislatura non consentì la trasformazione di quella proposta in un disegno di legge.

2. La discussione in commissione

In Commissione la discussione assunse connotati quasi sempre tecnici. Come dare applicazione alla direttiva comunitaria 93/104 in materia di organizzazione degli orari di lavoro senza trascurare la peculiarità del nostro sistema di relazioni industriali? Era possibile e legittimo prevedere nuovi oneri, ed eventualmente come ripartirli tra Stato, imprese e lavoratori dipendenti? Potevano essere normati i nuovi regimi di impiego?

Tuttavia penso sia utile, anche per la comprensione del prodotto finale, rendere esplicite le scelte di riferimento, relative alla cultura ma anche agli interessi di cui i singoli soggetti erano più o meno direttamente portatori. Pur cautamente tenute sullo sfondo, tali scelte si manifestavano nei momenti più vivaci del confronto, lasciando la loro impronta sulle diverse, apparentemente tecniche e neutrali, opzioni.

Pochi temi, infatti, come il governo dei tempi di lavoro e di vita, rinviano a visioni alternative di organizzazione dell'economia e della vita sociale.

Nelle discussioni le alternative apparivano nette, radicali, nella ricerca delle soluzioni possibili si manifestava invece una flessibilità notevole, che ha consentito poi di definire il testo presentato al ministro del Lavoro. Taluni consideravano, e presumo considerino tuttora, la modernizzazione e la riduzione degli orari di lavoro uno strumento importante per aumentare l'occupazione ripartendo diversamente il lavoro esistente. Altri, all'opposto e analogamente, ritenevano quelle politiche inefficaci, se non addirittura contraddittorie, con gli obiettivi dichiarati, e sostenevano che il lavoro della commissione dovesse limitarsi ad una traduzione asettica della direttiva comunitaria, che fosse tesa alla omogeneizzazione della normativa italiana con quella europea ma senza pretese innovative o riformatrici.

Due schemi di riferimento si richiamavano al dibattito ricorrente, su questi temi, tra le parti sociali. Essi potrebbero essere sintetizzati così:

a. per aumentare l'occupazione occorre frenare la recessione – essendo quella allora la congiuntura in atto – favorire la ripresa, consentire lo sviluppo. La crisi economica che il nostro paese attraversa dipende in larga misura dalla perdita di competitività nei confronti della Germania, degli Stati Uniti, del Giappone. Questa perdita di competitività ha almeno tre cause importanti: la rigidità del mercato del lavoro, che non consente di cogliere tutte le opportunità che si manifestano; il costo eccessivo dello Stato sociale, che costringe, per governare la spesa pubblica, a ricorrenti manovre finanziarie restrittive e che tolgono vigore ad una politica di sostegno degli investimenti; il pesante costo del lavoro. In definitiva la perdita di competitività, e dunque la caduta della occupazione, dipende da tre eccessi: di interventismo

dello Stato, di protezione sociale, di potere sindacale. Ogni riduzione, ma anche ogni ulteriore irrigidimento in materia di orari di lavoro, appare destinato solo a creare nuovi vincoli;

b. il recupero di produttività avrà effetti contraddittori sui livelli occupazionali, perché ormai la produttività supera sistematicamente la crescita e l'occupazione appare comunque destinata a ridursi. In altre parole i posti di lavoro distrutti dall'innovazione superano abbondantemente quelli creati dallo sviluppo e non si vede altra alternativa praticabile che una diversa ripartizione del lavoro esistente, accompagnata da una massiccia diffusione dei lavori di cura, sia della persona che dell'ambiente.

Chi scrive – per essere corretti fino in fondo – una sua opinione ce l'ha. Penso che la disoccupazione, e dunque la mancanza del lavoro, stia diventando una componente strutturale del disagio sociale che si manifesta, con intensità diverse, in tutti i paesi sviluppati. Penso che la mancanza di lavoro colpisce e disgrega le società, e alla lunga toglie significato a ogni altro diritto di cittadinanza. Osservo, con qualche smarrimento, il fallimento di tutte le terapie finora tentate, e non mi appaiono modelli né da imitare né imitabili gli Stati Uniti o il Giappone, laddove un minor tasso di disoccupazione si accompagna a culture affatto diverse dalla nostra o a sistemi di disuguaglianza sociali assai pesanti. Mi pare che molti sponsorizzino un sistema sociale nel quale «i meno» siano ben integrati nella cultura dei «produttori»: molto lavoro, fedeltà ai valori dell'impresa, efficienza, competitività, eccellenza, carriera, successo, motivazione, insomma identificazione dei propri destini umani con quelli professionali. Ai più, assistiti dalla collettività, marginali ed esclusi di vario tipo, l'organizzazione delle produzioni e dei servizi consente di raccogliere le briciole del benessere e, insieme allo Stato, garantisce comunque un certo livello di consumi. È, appunto, la «società duale»: un modello di società che, per funzionare, pretende che ogni persona, privata di relazioni, di cultura, svuotata di senso morale, ridotta cioè a «individuo», fondi la propria identità sugli unici due ruoli socialmente riconosciuti, di produttore e di consumatore. La parte che si fa tutto: non è questo uno dei germi più diffusi nelle società totalitarie?

3. Il quadro di riferimento

È difficile dire se uno di questi due schemi generali di interpretazione dei fatti economici e sociali abbia prevalso nell'orientare i contenuti da dare ai lavori della commissione. Per molti aspetti è stata realizzata una sintesi delle ipotesi più contigue ai due schemi. In altri casi ha prevalso la volontà di accentuare le innovazioni e di introdurre elementi di dinamismo nei regimi di orario e di impiego. Sulla questione di fondo – la durata degli orari di lavoro – la proposta della commissione ridefinisce il quadro legislativo di contorno, assorbe la normativa europea, incentiva la riduzione degli orari di lavoro, ma rimette ogni decisione alla contrattazione e agli attori sociali. Un compromesso, forse, ma anche una conseguenza inevitabile dei limiti presenti nella direttiva comunitaria nonché nel mandato definito dal ministro del Lavoro. D'altra parte la riduzione degli orari di lavoro ha dei costi. Tali costi,

almeno in teoria, possono gravare: sullo Stato, sulle aziende, sulle retribuzioni dei lavoratori. Lo Stato potrebbe addossarsi nuovi oneri per consentire massicce riduzioni degli orari di lavoro solo se contemporaneamente realizzasse una radicale riforma degli ammortizzatori sociali, tale cioè da consentirgli un corrispondente recupero di risorse: ipotesi non impraticabile, ma del tutto immatura nei tempi in cui la commissione lavora. Quanto ai rappresentanti delle aziende e dei lavoratori la distanza tra le posizioni espresse era tale da scoraggiare qualunque indicazione normativa.

Comunque sia la commissione si è convinta di non potere operare limitandosi a mediare tra le diverse posizioni, ed ha teso a definire un tracciato, un percorso condiviso, attraverso il quale far precipitare e scegliere tra le diverse ipotesi possibili. Così, alla fine, la commissione ha convenuto che un intervento sui tempi di lavoro e sui regimi di impiego si rendeva necessario almeno per tre buone ragioni:

l'analisi del mercato del lavoro del nostro paese dimostrava che la disoccupazione continuava a crescere, mentre le ipotesi di ripresa dello sviluppo apparivano spostate nel tempo e comunque, sugli esiti della stessa ai fini di una ripresa celere dell'occupazione, nessuno se la sentiva di scommettere; la contraddizione ormai più che evidente tra l'organizzazione flessibile dei tempi di lavoro, introdotta dalla contrattazione collettiva ai vari livelli, e la vetustà e la rigidità della relativa produzione legislativa. La contrattazione, nel nostro paese, ha sistematicamente anticipato l'intervento legislativo, ma ormai il ritardo era tale da impedire ogni ulteriore evoluzione, sia pure solo modernizzante, o addirittura da non consentire la piena operatività di nuovi regimi di impiego, introdotti dalla contrattazione collettiva ma privi della necessaria cornice legislativa. Insomma gli attori sociali avevano abbandonato il modello della domanda e dell'offerta di lavoro rigido, la legge ancora no; infine a tutti apparivano maturi i tempi per tentare di trarre le conseguenze di quelle vastissime trasformazioni sociali ed economiche, affermatesi nel corso di oltre un secolo, che avevano mandato in frantumi la storica rigida tripartizione del tempo di vita personale in tempo dedicato allo studio, al lavoro, al riposo. Molti lavoratori erano ormai consapevoli che s'era aperta una stagione diversa; che studio, lavoro e tempo libero avrebbero accompagnato, sia pure con pesi diversi secondo le età, l'intera loro esistenza. Ma tale consapevolezza aveva trovato assai rare occasioni di produrre innovazioni nei concreti comportamenti di quanti gestivano responsabilità sociali, istituzionali, politiche. E forse proprio su questo versante, con gli articoli che prevedono i bonus formativi e i congedi formativi, i lavori della commissione hanno prodotto frutti lungimiranti.

4. I principi ispiratori della proposta

La proposta della commissione ha recepito la direttiva comunitaria 93/104 ed ha definito un nuovo quadro normativo sia in materia di durata e di flessibilità degli orari di lavoro, sia di regimi di impiego.

I principi ai quali si è ispirata sono i seguenti:

a. elaborazione di una normativa legislativa coerente con le tendenze ed i

contenuti della contrattazione collettiva. Basta ricordare quanto fossero lontane dalla realtà contrattuale quelle norme di legge che definivano lavoro straordinario quello prestato oltre le 48 ore settimanali, che rendevano non conveniente il lavoro a tempo parziale o che limitavano e irrigidivano i regimi di impiego praticabili;

b. adeguamento della legislazione italiana alle convenzioni ed alle raccomandazioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro ed alle direttive comunitarie. Su questo versante i ritardi continuano ad essere pesanti. Infatti, mentre in materia di prevenzione, protezione dai rischi e sicurezza del lavoro il governo ha emanato nel settembre 1994 il decreto legislativo 626/94 che recepisce le otto direttive comunitarie emesse in materia negli anni precedenti, niente è più stato fatto per il recepimento della direttiva comunitaria 93/104 e delle indicazioni degli altri organismi internazionali;

c. rifiuto di assumere un ruolo di supplenza nei confronti delle parti sociali. La proposta infatti non prevede la riduzione degli orari contrattuali di lavoro attraverso la legge, ma si limita a suggerire l'introduzione di una normativa tendente a favorire politiche aziendali e nazionali di redistribuzione e riduzione degli orari di lavoro;

d. il rispetto della autonomia contrattuale delle parti sociali è stato assunto come un parametro irrinunciabile, una linea guida dell'intera proposta. Ed infatti molti sono i rinvii alla contrattazione collettiva, si tratta di:

la definizione dei livelli quantitativi dell'orario di lavoro normale;

la pattuizione delle politiche di retribuzione legate agli orari di lavoro, riferendosi cioè sia alle prestazioni straordinarie che a taluni regimi di flessibilità;

la concreta adozione dei regimi di orario diversificati o flessibili;

la utilizzazione degli incentivi alla formazione e dei nuovi regimi di impiego previsti;

e. la necessità di sollecitare – sulla base di talune esperienze già in atto – un più esteso ed omogeneo impegno delle Regioni e dei comuni per una azione di «governo dei tempi» volta a razionalizzare gli orari di apertura dei servizi pubblici, degli esercizi commerciali, delle imprese. L'obiettivo era quello di evitare i periodici congestionamenti, sia estivi sia legati alle tradizionali punte quotidiane di traffico, e le conseguenti pesanti disfunzioni dei tessuti urbani e viari;

f. presa d'atto della necessità di promuovere, o meglio, di avviare una redistribuzione dei tempi di vita, di cura, di formazione. Poiché di un passaggio assai incidente qui si tratta, di sanare una frattura tra passato e futuro, la Commissione era ben consapevole dello scompenso esistente tra le dimensioni del problema e gli strumenti e le risorse che aveva a disposizione per affrontarlo. L'implicito che sottende a larga parte dell'articolato di legge esprime infatti sia i limiti che la consapevolezza.

5. La direttiva comunitaria 93/104

S'è già detto che la istituzione della commissione da parte del ministro del Lavoro Gino Giugni trovava la sua legittimazione primaria nella esigenza di recepire la direttiva comunitaria 93/104 in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, anche se il mandato assegnato alla stessa commissione anda-

va oltre i contenuti della direttiva stessa. Quest'ultima infatti non si faceva in alcun modo carico delle aspettative di decisioni tendenti, per quanto possibile, a misurarsi anche con il dramma della disoccupazione crescente.

La direttiva sull'orario – che si applica, sia pur con numerose deroghe ed esclusioni, all'intero universo lavorativo – ha il suo nucleo centrale proprio negli articoli che regolamentano l'articolazione degli orari di lavoro, e la sua ispirazione fondamentale è quella di salvaguardare la salute e la sicurezza del lavoratore, pur tenendo conto delle esigenze della impresa.

La direttiva stabilisce che il limite alla durata dell'orario settimanale può essere definito dalla legge, da regolamenti o da contratti collettivi. La durata media settimanale non deve superare le 48 ore incluso il lavoro straordinario, ma gli Stati membri possono articolare tale orario massimo lungo un periodo di 4 mesi con deroghe fino a 6 mesi in taluni settori di lavoro individuati o in presenza di un consenso esplicito del singolo lavoratore.

Tale disciplina dava suggerimenti apparentemente contraddittori al legislatore italiano. Su un versante, infatti, suggeriva all'imprenditore di programmare in uno spazio di tempo ragionevole il lavoro straordinario e addirittura di inglobarlo all'interno di orari flessibili contrattati; contemporaneamente veniva preso a riferimento il limite delle 48 ore settimanali che, nell'esperienza italiana, rischiava di lasciare immutate le normative in atto o addirittura di indebolire le consistenti esperienze di flessibilità contrattata degli orari, specie laddove si era stabilito di accogliere positivamente le esigenze di sovrapproduzione congiunturale delle imprese conseguendo contemporaneamente un abbassamento degli orari medi plurisettimanali.

Altra parte importante della direttiva comunitaria è quella che norma il lavoro notturno. Assumendo i contenuti delle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro, essa conferma la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro notturno, definisce il lavoro notturno (almeno 7 ore tra le 24 e le 5) ed il lavoratore notturno (chi svolge di notte almeno 3 ore del proprio tempo di lavoro quotidiano). Per i lavoratori notturni sono previste visite mediche gratuite. La durata del lavoro notturno viene definita con il limite di 8 ore in media su 24 o di 8 ore al massimo su 24 in presenza di rischi o di lavori faticosi.

Va infine segnalato che ripetutamente, e su più materie, la direttiva comunitaria prevede esplicitamente il rinvio al negoziato diretto tra le parti quale fonte normativa più efficace per una esplicitazione delle prerogative imprenditoriali misurata sulle esigenze di tutela di diritti fondamentali della persona.

6. I contenuti della proposta di legge

La proposta della commissione si articola in 6 titoli e 29 articoli. Si richiamano qui gli aspetti più interessanti e significativi.

1. La durata massima settimanale dell'orario normale di lavoro viene stabilita in 40 ore – salvo più favorevole previsione contrattuale – e può essere calcolata anche come media di un periodo non superiore a 18 settimane. La riduzione dell'orario settimanale da 48 a 40 ore crea i presupposti giuri-

dici per disincentivare il lavoro straordinario. Contemporaneamente si demanda alla contrattazione tra le parti sociali la regolamentazione della flessibilità, in questo caso, dell'orario medio di lavoro calcolato su base pluri-settimanale.

2. Vengono introdotte forme di flessibilità dell'orario nell'interesse del lavoratore. A tal fine si prevede che il datore e il prestatore di lavoro possano pattuire la variabilità, in aumento o in diminuzione, dell'orario di lavoro giornaliero o settimanale, a discrezione del prestatore, con compensazione in giornata o nella settimana lavorativa.

3. Sotto il titolo delle flessibilità dell'orario nell'interesse del lavoratore, le innovazioni più importanti sono quelle che consentono nuove opportunità formative. Istituendo i «bonus formativi» si prevede l'obbligo, per le imprese, di elaborare annualmente programmi che consentano a tutti i dipendenti di partecipare ad una formazione teorica variante dalle 4 ore alle tre giornate di aula, secondo la rilevanza delle figure professionali. Ore e giornate di formazione sono retribuite con paga base, scatti e contingenza, e sono esentate, per l'impresa, dal versamento degli oneri contributivi. Si istituiscono inoltre i «congedi formativi», da 4 a 11 mesi, retribuiti al 50% con anticipazione del trattamento di fine rapporto, esenti per l'impresa dagli oneri contributivi ma riconosciuti ai lavoratori come periodi di contribuzione figurativa. La proposta afferma insomma per la prima volta un principio di formazione permanente da coltivare e sperimentare.

4. Ed eccoci allo *job sharing*, al lavoro in obbligazione solidale per una sola prestazione, al lavoro condiviso o a coppia che dir si voglia. La proposta lo introduce disciplinando gli obblighi dei due lavoratori partner tra loro e nei confronti dell'impresa. Un regime di impiego curioso, che arricchisce le tradizionali forme di lavoro a tempo parziale, che potrebbe essere sperimentato tra giovani o in situazioni specifiche con una certa efficacia.

5. Nella proposta di legge elaborata dalla commissione, la costituzione di un «Fondo di incentivazione alla riorganizzazione dell'orario di lavoro» viene ipotizzato come lo strumento più efficace per favorire una riduzione generalizzata degli orari di lavoro. Tale fondo, che si propone di istituire presso l'Inps, nasce «con lo scopo di erogare contributi a favore delle imprese che, nell'organizzazione del tempo di lavoro, adottino regimi che comportino globalmente una riduzione dell'orario normale contrattuale». Nella proposta il fondo si alimenta:

con una imposta pari al 15% delle maggiorazioni retributive sul lavoro straordinario, ripartite per due terzi a carico dell'azienda, per un terzo del lavoratore;

con un contributo pari allo 0,70% delle retribuzioni mensili corrisposte ai propri dipendenti da parte delle imprese e da un contributo pari allo 0,35% (ex Gescal) a carico dei lavoratori.

I contributi del fondo sono concessi alle imprese che adottano schemi di orario di lavoro ridotti, per la durata di un triennio, nella misura decrescente del 30%, 20%, 10% del monte retributivo non dovuto dalle imprese a seguito della riduzione di orario. Tali contributi vengono ripartiti in parti uguali tra l'impresa e i lavoratori.

6. Per favorire le imprese ed i settori ad alta intensità di lavoro, ma anche

ogni forma regolamentata di lavoro a tempo parziale, si introduce poi una norma di poche righe ma di grande importanza: la fiscalizzazione degli oneri sociali viene trasformata – a parità di oneri per l'erario – da riduzione contributiva operante con criteri percentuali a quota capitaria fissa per ogni dipendente. In altri termini, con questa norma, il valore monetario degli sgravi contributivi non varia più con il variare delle ore lavorate.

7. Con le norme relative al governo territoriale dei tempi di lavoro, vengono valorizzati i poteri assegnati ai grandi comuni dalla legge 142. Contemporaneamente si affidano alle Regioni compiti di coordinamento degli orari, di informazione dei cittadini e di ricerca sul governo dei tempi e soprattutto si impegnano le Regioni ad emanare entro un anno il loro piano sperimentale di scaglionamento delle ferie annuali, finalizzato alla razionalizzazione dell'uso delle risorse turistiche e al decongestionamento del traffico stradale e ferroviario.

7. L'opinione delle parti sociali

Le parti sociali furono ascoltate dalla commissione sulla base di una prima ipotesi di lavoro, parziale ed aperta, elaborata verso la metà dei lavori. Nelle audizioni emersero posizioni piuttosto articolate, in buona parte riconducibili alla diversità degli interessi rappresentati.

Sugli obiettivi dell'intervento legislativo le organizzazioni sindacali erano favorevoli ad un recepimento della direttiva comunitaria con contenuti ampliati, tale da incentivare processi diffusi di riduzione degli orari di lavoro, da disincentivare il lavoro straordinario, da estendere il lavoro a tempo parziale, da legittimare nuovi regimi di impiego. Di contro il versante imprenditoriale manifestava una vivissima preoccupazione per un intervento legislativo su un tema così complesso schiacciato nei tempi ristrettissimi della fine legislatura, temeva vincoli legislativi troppo rigidi, auspicava un rinvio dell'intera materia al negoziato diretto tra le parti. In definitiva: un atteggiamento di fiducia, sia pure cauto e critico, da parte dei sindacati dei lavoratori; preoccupazione, sfiducia e richiesta di rinviare tutto ad altri tempi dalle organizzazioni imprenditoriali.

Se proprio si doveva fare qualcosa secondo gli imprenditori era sufficiente, per condurre in porto una operazione legislativa di razionalizzazione degli orari di lavoro, il recepimento della direttiva comunitaria: meglio se tale recepimento fosse avvenuto in sede Cnel, laddove le parti si incontrano per il tramite istituzionale. Le organizzazioni sindacali sottolineavano invece la parzialità della direttiva comunitaria, la contrarietà al limite delle 48 ore e alla previsione di eccessive deroghe.

Inevitabile lo scontro sul lavoro straordinario: da limitare, da rendere più oneroso, da inglobare nella flessibilità contrattata per i sindacati dei lavoratori; da poter utilizzare senza vincoli significativi e con le normative già in atto per gli imprenditori.

Dissensi, ma non radicali, anche sulla proposta di istituire il fondo nazionale per incentivare la riduzione degli orari di lavoro, sui bonus e sui congedi formativi. Al sostegno pieno delle organizzazioni sindacali, che si dichiara-

vano disponibili per tali fini ad utilizzare anche buona parte delle risorse utilizzate per gli ammortizzatori sociali, faceva riscontro un atteggiamento cautamente positivo delle organizzazioni imprenditoriali che mettevano però in evidenza due esigenze: che l'incentivazione della riduzione degli orari fosse effettivamente premiale per le aziende che l'avrebbero adottata e non si trasformasse in un sistema punitivo per le altre, che dai vari interventi non derivassero aggravii di costi per le imprese. Dallo stesso versante imprenditoriale si sollecitava poi una accelerazione dei tempi per l'introduzione del lavoro interinale.

Opinioni diverse sul *job sharing*: sostanziale consenso delle organizzazioni dei lavoratori, con qualche incertezza da parte della Cgil, tiepido l'atteggiamento degli imprenditori. Tutti d'accordo che la legge si limitasse a dettarne la disciplina per rendere tale regime di impiego compatibile con l'ordinamento, rinviandone la concreta attuazione alla contrattazione collettiva.

Grande attenzione, infine, sul governo territoriale dei tempi di lavoro, da parte del coordinamento femminile, che chiedeva un provvedimento teso ad allargare la sperimentazione già in atto in circa 40 città; rigidità sul fronte imprenditoriale: la disciplina degli orari degli esercizi pubblici avrebbe rappresentato un atto di illiberalità contrario alla Costituzione, e nelle imprese di servizi come le banche una disciplina armonica a livello territoriale avrebbe ridotto la elasticità rispetto alle esigenze della clientela.

Nota

La commissione per lo studio e la formulazione di ipotesi di modernizzazione della normativa vigente in materia di tempi di lavoro, coordinata da Rino Caviglioli, era composta come segue: prof. Marco Biagi; prof. Renato Brunetta; dr. Giuseppe Cacopardi; prof. Umberto Carabelli; dr. Maurizio Castro; prof. Carlo Dell'Aringa; prof. Raffaele De Luca Tamajo; prof. Pietro Ichino; prof.ssa Silvana Sciarra; dr. Francesco Tomasone.

Le funzioni di segreteria sono state svolte da funzionari e personale del ministero, con il coordinamento del dr. Alfio Nocito e del dr. Paolo Pascucci.

Il giorno 2 dicembre 1993 la commissione ha proceduto all'audizione delle parti sociali e di esperti.

In particolare sono stati sentiti: i coordinamenti femminili di Cgil, Cisl e Uil; Elena Cordoni che ha, con altri esperti, elaborato un progetto consegnato anche al ministro; Confindustria, Confapi, Assicredito, Confcommercio, Lega cooperativa, Confartigianato, Intersind, Asap, Confcooperative, Cna, Confesercenti; rappresentanti di Cgil, Cisl e Uil.

Cronologia

a cura di Rosana Barcellona

**Gennaio
1993**

*Sindacato dei lavoratori:
le federazioni di categoria*

11

Presso la sede centrale dell'Intersind viene siglato un accordo in merito al sistema delle classificazioni del personale di terra e aeroportuale.

14

Sciopero generale per l'occupazione a Genova con comizio conclusivo del segretario generale della Cisl D'Antoni.

*Sindacato dei lavoratori:
le centrali confederali*

4

A palazzo Chigi si tiene un incontro fra segreterie confederali Cgil, Cisl, Uil e il presidente del Consiglio Amato sui contenuti del decreto sull'occupazione. I sindacati esprimono riserve in merito al lavoro «interinale» e al «salario d'ingresso».

8

Il presidente del Consiglio Amato incontra nuovamente le segreterie confederali sui temi dell'occupazione alle quali illustra l'insieme dei provvedimenti decisi e si rende disponibile a modificare alcuni punti del decreto legge.

11

In una conferenza stampa i segretari generali di Cgil, Cisl, Uil, Trentin, D'Antoni e Larizza annunciano che i rappresentanti sindacali usciranno immediatamente dai consigli di amministrazione degli enti pubblici di previdenza: Enpdep, Enpdcl, Enpas, Inadel e dall'Inail.

21

Cgil, Cisl, Uil e Confindustria raggiungono un accordo sui contratti di formazione. Al Ciocco si aprono i lavori del Consiglio generale della Cisl sul tema «Idee per il Congresso», che termineranno con una manifestazione al Palasport di Lucca che vedrà la partecipazione del presidente del Consiglio Amato.

26

In una conferenza stampa i segretari della Cgil, Trentin e Del Turco, illustrano le linee generali di azione per il 1993, tra l'altro propongono a Cisl e Uil di organizzare uno sciopero generale di tutte le categorie dell'industria.

*Le organizzazioni degli imprenditori***9**

Il presidente del Consiglio Amato incontra il presidente della Confindustria, Abete, per una discussione in merito al decreto legge sull'occupazione. Secondo gli imprenditori i provvedimenti «vanno nella direzione giusta».

13

Il Consiglio direttivo della Confindustria, denunciando in un documento la grave situazione di incertezza, ribadisce il proprio appoggio al governo Amato.

18

Incontro presso il ministero del Lavoro, nell'ambito del confronto sul costo del lavoro e sul riassetto della contrattazione del gruppo di lavoro, sui livelli di contrattazione.

19

Asap e Intersind organizzano presso il Cnel un convegno sul tema «Luci ed ombre della riforma previdenziale».

23

L'Iri annuncia che il nuovo manager dell'Iilva sarà il giapponese Nakamura.

25

L'American Chamber of Commerce organizza a Milano un convegno sul tema «Il sistema industriale italiano nella competizione internazionale», vi partecipa, tra gli altri, Luigi Abete, presidente della Confindustria.

27

Luigi Abete propone, durante la riunione della Giunta confederale, una riduzione del costo del denaro di 3 o 4 punti per combattere la disoccupazione.

28

Audizione alla commissione Lavoro della Camera delle organizzazioni imprenditoriali Confindustria, Intersind, Asap Confapi e Confcommercio sul tema dell'occupazione. Il presidente della Fiat, Gianni Agnelli, nell'annuale «Lettera agli azionisti» indica quale priorità per superare la crisi economica un rinnovamento della politica.

*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni***2**

L'Ocse pubblica un rapporto in cui si prevede che il tasso di disoccupazione relativo all'Italia raggiungerà nel 1993 l'11,3%.

6

A Bruxelles si insedia la nuova Commissione Cee, di cui fanno parte per l'Italia Ranciero Vanni e Antonio Ruberti.

7

Viene pubblicato sulla «Gazzetta ufficiale» il decreto legge sull'occupazione, già approvato dal governo, che suscita forti critiche da parte della Cgil in merito al «salario d'ingresso» e al «lavoro interinale», mentre la Cisl è d'accordo sull'impianto generale e la Uil sospende ogni giudizio.

10

Mozione di sfiducia del Pds al governo.

12

Il Consiglio dei ministri approva il decreto che abolisce il ministero delle Partecipazioni statali; i dipendenti passeranno al ministero dell'Industria.

14

Il presidente del Consiglio, Amato, e il ministro del lavoro, Cristofori, illustrano ad una delegazione di Cgil, Cisl e Uil il progetto governativo di riordino degli enti previdenziali.

15

Al Cnel viene presentato il rapporto Ocse, secondo il quale il problema più grave per il futuro dell'Europa è quello della disoccupazione.

18

Il presidente della Repubblica Scalfaro incontra i segretari generali di Cgil, Cisl, Uil, che gli illustrano le proposte sindacali per superare la crisi occupazionale e la loro decisione di rinunciare alla gestione degli enti previdenziali. La Commissione Cee autorizza definitivamente il maxi prestito di 14.400 miliardi all'Italia, purché vengano rispettate le scadenze del programma di risanamento.

Gennaio

**Gennaio
1993**

*Sindacato dei lavoratori:
le federazioni di categoria*

*Sindacato dei lavoratori:
le centrali confederali*

**Febbraio
1993**

3
Fim, Fiom e Uilm firmano un accordo, con la mediazione del ministro del Lavoro, per le Ferriere e le Acciaierie di Piombino del

4
La Cgil annuncia l'istituzione di «centri di assistenza» contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro verso gli omosessuali.

*Le organizzazioni
degli imprenditori***1**

Presso l'Assolombarda si svolge a Milano un convegno su «Nuove regole per le relazioni industriali».

*Vicende politiche generali,
il governo, le istituzioni***19**

A Roma si svolge la Conferenza annuale Stato-Regioni dedicata all'occupazione; i ministri economici si impegnano a presentare un piano per l'utilizzo di 50 mila miliardi di investimenti pubblici ancora a disposizione.

Il governatore della Banca d'Italia, Ciampi, in una conferenza stampa, non esclude una manovra bis a marzo.

Il governo approva il decreto delegato che trasforma il rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici in un rapporto di tipo privatistico. Sono esclusi magistrati, avvocati dello Stato, militari, forze dell'ordine, diplomatici, dirigenti generali dello Stato e prefetti. Per le relazioni sindacali verrà costituita un'Agenzia che sostituirà il ministero della Funzione pubblica.

22

La Banca d'Italia presenta il rapporto sull'occupazione, dal quale emergono dati allarmanti sulla disoccupazione giovanile: 40% nel Mezzogiorno e 15% nel centro-nord.

Polemiche del Pds contro il prestito Cee.

23

Organizzato dalla Fondazione Colasanto si svolge a Napoli un convegno sul tema «L'occupazione nel Mezzogiorno».

26

L'Istat comunica che il tasso tendenziale di inflazione si aggira intorno al 4,3%, il più basso degli ultimi 5 anni.

28

La Camera approva la nuova legge sull'elezione dei sindaci.

29

Il ministro del Bilancio, Franco Reviglio, presenta al Consiglio dei ministri un pacchetto di interventi anticrisi.

3

Occhetto illustra alla Camera la sua mozione di sfiducia poiché, nel governo ci sono tre ministri inquisiti.

Gennaio**Febbraio**

**Febbraio
1993**

*Sindacato dei lavoratori:
le federazioni di categoria*

gruppo Lucchini, che prevede la fuoriuscita dal gruppo entro 4 anni degli esuberi (circa 700 unità).

4

Incontro fra il ministro dell'Industria, Guarino, e Fulc per la soluzione della vertenza Enichem.

6

La maggioranza dei lavoratori delle Acciaierie di Piombino rifiuta l'accordo siglato dai sindacati, poiché la ristrutturazione concordata vede l'espulsione di un alto numero di lavoratori.

7

Il segretario generale aggiunto della Cisl, Morese, dichiara che il referendum alle acciaierie di Piombino aveva solo valore consultivo.

8

Presso la Confindustria si svolge un incontro tecnico per esaminare alcune questioni applicative in materia di inquadramento relative al contratto del 2 luglio 1992 del settore della gomma e delle materie plastiche.

11

Scioperi a Napoli e l'Aquila per protestare contro l'emergenza occupazionale. D'Antoni nel comizio di Napoli propone la riduzione dell'orario di lavoro.

12

Il ministro del Lavoro, Cristofori, riunisce rappresentanti dell'azienda e dei lavoratori delle Acciaierie di Piombino con i quali concorda un verbale d'intesa che comprende ulteriori garanzie per i lavoratori, ma la firma dell'accordo viene rinviata.

15

Il secondo referendum alle acciaierie di Piombino, svoltosi dopo l'incontro del 12 con il ministro del Lavoro, approva a maggioranza l'accordo siglato dai sindacati.

16

La Fulc organizza a Roma un convegno sul tema «Quale chimica per l'Italia» a cui par-

*Sindacato dei lavoratori:
le centrali confederali*

8

Si riunisce il Comitato esecutivo della Cisl in previsione del Congresso che si terrà a Roma dal 28 giugno al 2 luglio. Approva le 18 tesi congressuali e le «linee guida per la definizione di un codice etico della Cisl».

16

Il segretario generale della Cisl, D'Antoni, presenta alla stampa le tesi per il Congresso confederale, tra cui emerge la proposta di arrivare all'unità organizzativa dei tre sindacati. Informa inoltre che gli iscritti al sindacato sono aumentati del 3,8%.

17

Si conclude il comitato direttivo della Cgil impostato sulla prossima conferenza di organizzazione e sulla manifestazione indetta per il 27 febbraio a Roma dai consigli di fabbrica.

L'incontro fra il ministro del Lavoro Cristofori e una rappresentanza di Cgil, Cisl e Uil sui problemi dell'occupazione si conclude, a giudizio dei sindacati, senza esiti positivi. Essi chiedono modifiche in tema di salario di ingresso, lavoro interinale, indennità di disoccupazione e riduzioni di orario previsti dal maxi decreto all'esame del governo.

18

Il ministro dell'Interno, Mancino, e il capo della Polizia, Parisi, incontrano al Viminale i segretari generali di Cgil, Cisl, Uil per evitare problemi durante le previste manifestazioni di protesta.

19

La Confederazione europea dei sindacati (Ces) proclama per il 2 aprile una giornata di mobilitazione dei lavoratori dell'Europa comunitaria in difesa dell'occupazione e per il rilancio dell'economia.

23

Al termine di una riunione congiunta, le segreterie di Cgil, Cisl, Uil chiedono la rapida riapertura del confronto con governo e Confindustria sul problema della disoccupazione e della riforma della contrattazione e del salario e non escludono il ricorso allo sciopero generale.

*Le organizzazioni degli imprenditori***2**

Il vertice della Sme approva, dopo molte discussioni, la divisione dell'azienda in tre gruppi destinati alla privatizzazione. Seguono all'annuncio forti proteste da parte dei lavoratori.

17

Il rettore della Luiss, Mario Monti, tiene una conferenza su «Le prospettive dell'Unione economica e monetaria europea e la posizione dell'Italia».

24

L'Asfor tiene ad Assago (Milano) una tavola rotonda dal titolo «La formazione manageriale in un periodo di crisi».

27

Cna, Confapi e Confagricoltura organizza a Parma un convegno su «La piccola e media industria di fronte alla crisi».

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

La Banca d'Italia riduce di mezzo punto il tasso di sconto per aiutare le imprese e il governo a superare la crisi.

4

Nel corso di una riunione, il governatore della Banca d'Italia invita i direttori dei principali istituti di credito ad assumere un ruolo più attivo nel risanamento del paese.

5

Il presidente del Consiglio, Amato, ottiene alla Camera la fiducia per il suo governo.

9

Presso il Cnel, Giuseppe De Rita e Paolo Savona illustrano alla stampa il programma e i contenuti delle due sessioni di lavoro su «Etica ed economia».

10

Il Consiglio dei ministri approva un decreto che unifica i tre decreti precedentemente varati a sostegno dell'occupazione; esso prevede una proroga di 6 mesi dell'indennità di mobilità del settore edile, mentre per la chimica, la siderurgia e la difesa si potrà accedere alla cosiddetta «mobilità lunga».

Il Consiglio dei ministri approva un decreto che istituisce l'Inpdap, il nuovo ente previdenziale che incorpora quattro casse pensionistiche del ministero del Tesoro, Inadel, Enpas e Enpdep.

12

L'Assemblea socialista elegge Giorgio Benvenuto segretario del partito.

Giovanni Conso viene nominato ministro della Giustizia, dopo le dimissioni di Claudio Martelli, raggiunto da un avviso di garanzia.

16

Il governatore della Banca d'Italia, Ciampi, sollecita le banche affinché riducano di due punti il costo del denaro per aiutare il mondo imprenditoriale.

17

Il Senato approva in via definitiva il decreto che sopprime l'Efim.

Febbraio

**Febbraio
1993**

*Sindacato dei lavoratori:
le federazioni di categoria*

tecipano Giuseppe Guarino, Gianfranco Borghini, Carlo Maria Guerri e Arnaldo Mariani.

A Roma si svolge una manifestazione indetta dalla Fnsi sulla libertà di stampa.

Sciopero generale in Piemonte di 4 ore, a cui seguono altri scioperi regionali.

27

La manifestazione in difesa dell'occupazione, organizzata dai consigli di fabbrica autoconvocati, vede la partecipazione di circa 300 mila lavoratori.

**Marzo
1993**

8

Sciopero nazionale di 4 ore dei lavoratori tessili a sostegno dell'occupazione.

9

Sciopero generale in Calabria a sostegno dell'occupazione.

Sciopero dei lavoratori edili a Roma.

Scioperano a Genova i portuali.

*Sindacato dei lavoratori:
le centrali confederali*

1

Le segreterie confederali si incontrano per decidere le iniziative di lotta a sostegno dell'occupazione e per discutere sulle modalità per la ripresa del confronto con governo e imprenditori.

2

Una rappresentanza sindacale incontra il

Le organizzazioni degli imprenditori

1

L'Unioncamere organizza a Milano un convegno su «Impresa e ambiente 1993: nuova legislazione, ruoli e competenze». L'Assolombarda presenta a Milano un'indagine su «Il mercato del capitale di rischio delle piccole e medie imprese: un'indagine e una proposta».

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

18

Il presidente della Commissione Cee, Delors, incontra il presidente del Consiglio Amato; discutono principalmente dei rischi della disoccupazione, causa di razzismo e di violenze.

19

Il Pds organizza a Milano l'assemblea nazionale delle lavoratrici e dei lavoratori su «Il diritto al lavoro: una risorsa per la ricostruzione democratica del paese»; Occhetto conclude i lavori ribadendo l'apporto decisivo dei lavoratori per uscire dalla crisi. Si dimettono il ministro delle Finanze, Giovanni Gorla, e della Sanità, Francesco De Lorenzo, perché inquisiti.

21

Ampio rimpasto nel governo: Raffaele Costa, ministro della Sanità, Carlo Reviglio va alle Finanze, Nino Andreatta al Bilancio e Gianfranco Ciaurro alle Politiche comunitarie. Inoltre, viene creato un dicastero, affidato a Paolo Baratta, per le privatizzazioni.

23

Giuliano Amato chiede e ottiene la fiducia sul «rimpasto».

24

A Roma, organizzato dal Pds, si tiene un convegno su «Il trasporto pubblico locale e regionale. Nuove regole per uscire dalla crisi».

25

L'Ispe organizza a Roma un convegno sul tema «Disoccupazione e aggiustamento strutturale», intervengono Renato Brunetta, Antonio Martelli e Alberto Quadrio Curzio. Il governo fissa per il 18 aprile il voto sui 10 referendum approvati dalla Consulta.

1

Il Consiglio dei ministri approva uno schema di decreto delegato sulla previdenza integrativa, che prevede, tra l'altro, la gestione dei «fondi pensione» anche da parte degli enti previdenziali.

3

Il Cnel organizza un forum su «La procedi-

Febbraio

Marzo

**Marzo
1993**

*Sindacato dei lavoratori:
le federazioni di categoria*

14
Viene raggiunta un'intesa fra sindacati metalmeccanici e Italtel per la gestione degli esuberanti e della flessibilità.

16
A palazzo Chigi inizia la fase finale della trattativa con i sindacati sulla questione degli esuberanti all'Alenia, contemporaneamente si verificano forti proteste operaie negli stabilimenti.

17
Fim, Fiom, Uilm e Fismic raggiungono un accordo per presentare alla Fiat una piattaforma sindacale unitaria per rendere meno gravosi i turni notturni, chiesti dall'azienda per la produzione della nuova vettura Tipo B.

20
Prosegue a palazzo Chigi l'incontro tra ministro delle Privatizzazioni Baratta e sindacati per trovare una possibile mediazione sui problemi relativi all'Alenia.

22
I lavoratori della Fiat Mirafiori approvano a maggioranza la piattaforma sindacale sui turni di notte.
All'Ance si tiene, per il settore edile, un incontro tecnico sul problema delle trasferte e della previdenza integrativa.

23
Si susseguono scioperi a Venezia, Perugia e in Umbria a sostegno dell'occupazione.

24
A palazzo Chigi viene raggiunto l'accordo sugli esuberanti del gruppo Alenia e sul piano di ristrutturazione.

25
Sciopero generale della provincia di Taranto dei lavoratori per sensibilizzare il governo sui problemi occupazionali.

27
Fiat e sindacati metalmeccanici raggiungono l'accordo sui turni di notte negli stabilimenti auto, sul regime degli orari e delle ferie.

*Sindacato dei lavoratori:
le centrali confederali*

ministro del Lavoro, Cristofori, per un confronto sui temi dell'occupazione in vista del varo di un apposito decreto legge.

3
Nel corso di una conferenza stampa, la Uil comunica i dati relativi al tesseramento del 1992. Gli iscritti sarebbero oltre un milione e mezzo.

11
Il Consiglio direttivo della Cgil respinge l'ipotesi di «patto sociale» per l'occupazione, avanzata dal presidente del Consiglio Amato e chiede il proseguimento del confronto con governo e imprenditori. Ottaviano Del Turco conferma la decisione di lasciare l'incarico.

15
Gli esecutivi unitari delle confederazioni sindacali proclamano uno sciopero generale di quattro ore per il giorno 2 aprile a sostegno dell'occupazione e per la riforma della contrattazione, in concomitanza con lo sciopero indetto a livello europeo dalla Ces.

23
Il Comitato direttivo della Cgil approva un testo di proposta di legge di iniziativa popolare sulla rappresentanza sindacale e decide di procedere alla raccolta delle firme necessarie.

Le organizzazioni degli imprenditori

2

Una rappresentanza imprenditoriale incontra il ministro del Lavoro Cristofori per un confronto in tema di occupazione in vista del varo di un decreto del governo a sostegno dell'occupazione.

4

Nota critica dell'Intersind in merito alle modifiche che il governo intenderebbe apportare al maxi decreto sull'occupazione.

10

Si svolge a Roma il Consiglio direttivo della Confindustria.

13

Si tiene a l'Aquila un seminario sulle relazioni industriali, organizzato dalla Sip; partecipano per i sindacati Morese, Veronese e Farinelli, i professori Pessi, Prosperetti e Treu, il vicepresidente dell'Intersind Zappi.

16

L'Università Bocconi promuove a Milano un incontro sul tema: «Essere Europa. Imprese e istituzioni nel nuovo contesto europeo». L'Iri spa chiude il 1992 con una perdita di 4.450 miliardi, secondo quanto emerge dalla lettera che l'ente invia al Tesoro, per sollecitare un adeguamento del capitale.

19

La Confindustria chiede un abbassamento dei tassi di interesse.

20

Si conclude a Venezia il convegno di due giorni, organizzato dalla Confindustria, sulla formazione, a cui partecipa l'amministratore delegato della Fiat, Romiti, e il presidente della Confindustria, Luigi Abete; Giancarlo Lombardi chiede al governo, tra l'altro, l'innalzamento dell'obbligo scolastico a 16 anni e la riforma della scuola secondaria superiore.

29

Confindustria e Associazione industriali bresciana organizzano a Brescia un convegno sul tema «Meno Stato nell'economia, più efficienza nei servizi. Le proposte per

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

mentalizzazione della politica dei redditi. Una metodologia di verifica e di controllo», partecipano, tra gli altri Antonio Pedone, Paolo Leon e Giuseppe De Rita.

6

Il governo vara due decreti che affrontano l'emergenza occupazione; vengono stanziati 8 mila miliardi per salvaguardare i posti di lavoro a rischio e vengono definite le norme attinenti al mercato del lavoro.

8

Il ministero dell'Agricoltura organizza a Verona la «Giornata dell'agricoltura».

9

Il Parlamento europeo approva una relazione con la quale invita la Commissione Cee a presentare una proposta per l'introduzione di un salario minimo garantito europeo.

10

Nel quadro del negoziato triangolare, incontro a palazzo Chigi tra presidente del Consiglio Amato, ministro per le Privatizzazioni Baratta e sindacati e imprenditori sulle questioni relative alle relazioni industriali.

12

Prosegue a palazzo Chigi, nell'ambito del negoziato triangolare fra governo, sindacati e imprenditori, la trattativa sui temi relativi alle relazioni sindacali.

Con un rapporto l'Istat comunica dati allarmanti per l'occupazione, l'industria avrebbe infatti perso il 7,1% degli occupati nel dicembre 1992.

13

Il ministro del Bilancio, Beniamino Andreatta, annuncia che i tre ministri economici hanno chiesto a Enel, Ina, Eni e Stet di nominare subito un consulente per dare il via alle dismissioni e procedere così alla privatizzazione delle aziende stesse.

15

Incontro triangolare a palazzo Chigi, alla presenza del presidente del Consiglio, Amato, e del ministro del Lavoro, Cristofori, sui

Marzo

**Marzo
1993**

*Sindacato dei lavoratori:
le federazioni di categoria*

A Riva del Garda si aprono i lavori del X Congresso della Uilm con una relazione del segretario generale Luigi Angeletti.

*Sindacato dei lavoratori:
le centrali confederali*

Le organizzazioni degli imprenditori

un'efficace strategia di privatizzazione». Intervengono il presidente del Consiglio, Amato, il presidente della Confindustria, Abete nonché il direttore generale Cipolletta.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

temi delle privatizzazioni, le conseguenze occupazionali e la formazione professionale.

Il Cip decide di liberalizzare i prezzi su beni primari quali il pane e il latte, ma anche su cemento e concimi.

17

Nuovo incontro a palazzo Chigi nel quadro del negoziato triangolare sui problemi del mercato del lavoro.

18

Il Cnel organizza a Roma il forum «La disoccupazione come fenomeno di medio periodo, di settore terziario, di fasce intermedie di età».

20

Il governatore della Banca d'Italia dichiara che in questo momento non è opportuno far scendere i tassi di interesse, come richiesto dalla Confindustria.

22

L'Istat comunica che il tasso tendenziale di inflazione si è attestato intorno al 4,2%.

23

Sulla «Gazzetta ufficiale» viene pubblicata la delibera del Cipe che trasforma i Monopoli di Stato in spa.

Secondo la relazione, presentata dai ministri economici, Reviglio e Andreatta, risulta uno sfondamento dei conti pubblici di 18 mila miliardi, per cui si prevede una manovra bis da 10 mila miliardi per mantenere fede agli impegni presi in sede Cee.

24

A Ferrara inizia il seminario organizzato dai ministri del Lavoro europei sulla formazione professionale per l'occupazione. Intervengo il presidente della Repubblica Scalfaro, del Consiglio Amato, il ministro del Lavoro Cristofori, il presidente del Cnel De Rita e il commissario Cee, Antogia.

La Corte di cassazione inserisce fra i quesiti referendari anche quello sull'abolizione dell'intervento straordinario nel Mezzogiorno.

Marzo

**Marzo
1993**

*Sindacato dei lavoratori:
le federazioni di categoria*

**Aprile
1993**

1
Nuovo incontro a palazzo Chigi fra ministro per le Privatizzazioni, Baratta, del Lavoro, Cristofori, e delegazioni di Finmeccanica, Intersind, Alenia e rappresentanti sindacali, che chiedono di «congelare» l'accordo raggiunto in attesa di una valutazione più approfondita dei risultati del referendum, ma il governo ribadisce l'immodificabilità dell'intesa raggiunta.

2
Presso il ministero del Lavoro viene raggiunta un'intesa sugli assetti occupazionali relativi alla Nuova Samac.

6
Il Comitato promotore, composto da 22 delegati dei consigli unitari «autoconvocati», presenta una proposta di iniziativa popolare per la democrazia nei luoghi di lavoro.

*Sindacato dei lavoratori:
le centrali confederali*

2
Si svolge in tutta Italia lo sciopero generale indetto da Cgil, Cisl, Uil, in concomitanza con l'astensione dal lavoro proclamata dalla Ces in Europa. Si tratta di una manifestazione per sollecitare governo e imprenditori a risolvere i problemi occupazionali.

6
Si aprono a Roma, con le relazioni di Angelo Airoidi e Stefano Patriarca, i lavori della conferenza economica «Fuori dall'emergenza», organizzata dalla Cgil, sulla politica industriale europea. Intervengono, fra gli altri, Bruno Trentin, Paolo Leon, Giulio Tremonti e Vincenzo Visco.

8
La Cgil informa che, dopo un'ampia consultazione del comitato direttivo, è emersa l'indicazione di Guglielmo Epifani come

Le organizzazioni degli imprenditori

6

Si aprono a Roma i lavori del Comitato nazionale dei Giovani imprenditori della Confindustria; intervengono Luigi Abete e Aldo Fumagalli.

7

A Roma si svolgono i lavori del Consiglio direttivo della Confindustria.

16

Il Comitato della Piccola industria aderente alla Confindustria organizza a Venezia un convegno sul tema «Mercato, competitività, Europa. Le piccole imprese nell'Italia che cambia».

17

Durante il convegno organizzato dalla Confindustria a Venezia, Gianni Agnelli parla di comportamenti «scorretti» dell'azienda e

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

25

A palazzo Chigi si svolge, nell'ambito del negoziato triangolare, una riunione, con la partecipazione del presidente del Consiglio, Amato, e il ministro per le Privatizzazioni, Baratta, durante la quale il governo presenta alle parti sociali uno schema di documento articolato in quattro parti: politica dei redditi, mercato del lavoro, politica industriale e pubblico impiego.

L'Istat rileva che la produzione industriale nel mese di gennaio ha subito una flessione del 2,6% rispetto allo stesso mese dell'anno precedente.

27

Viene messa a punto la manovra bis: sono previsti tagli alla spesa pubblica per 5 mila miliardi e un aumento dell'acconto Iva, che dovrebbe salire al 95%.

31

A palazzo Chigi, il presidente del Consiglio, Amato e il presidente della Conferenza delle Regioni raggiungono un'intesa su un programma per l'occupazione che prevede la firma, entro 60 giorni, di accordi di programma fra governo e le singole regioni, inclusi partner privati.

1

L'Inps organizza a Pistoia una tavola rotonda sul tema «Riforma del sistema pensionistico pubblico o introduzione della previdenza integrativa».

2

Incontro a palazzo Chigi nell'ambito del negoziato triangolare sulla politica dei redditi e la riforma della contrattazione.

Il professor Tiziano Treu viene nominato direttore dell'Agenzia per le relazioni sindacali della pubblica amministrazione, prevista dalla legge di riforma del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici.

Il Consiglio di amministrazione dell'Inps nomina Maria Anna Manzara direttore generale dell'istituto in sostituzione di Gianni Billia.

8

Nell'ambito del negoziato triangolare, go-

Marzo

Aprile

**Aprile
1993**

*Sindacato dei lavoratori:
le federazioni di categoria*

Ance, Intersind e organizzazioni sindacali di categoria raggiungono un accordo in merito all'anzianità professionale e alla previdenza integrativa di settore.

8

Nel corso di un incontro fra il ministro della Funzione pubblica, Sacconi, e sindacati di categoria si definisce il percorso della trattativa per il rinnovo dei contratti dei vari comparti.

13

Accordo fra sindacati e Sme per la cessione delle attività industriali. È previsto il mantenimento degli attuali livelli occupazionali e il trasferimento a Napoli delle funzioni rimanenti dopo la cessione delle attività industriali.

21

Nel corso del Comitato centrale, il segretario generale della Fiom, Fausto Vigevari, si dimette dalla carica a causa di contrasti interni alla federazione e critiche apparse su «l'Unità»; il Comitato respinge le dimissioni. In una conferenza stampa Fausto Vigevari ribadisce le proprie intenzioni di dimettersi, se non avverrà un chiarimento interno sui problemi di gestione e di linea politica.

27

Presso la presidenza del Consiglio dei ministri, viene raggiunta un'intesa aggiuntiva a quella del 24 marzo in merito alla ristrutturazione dell'Alenia. È prevista un'integrazione salariale per la mobilità lunga e un maggior numero di contratti di solidarietà.

28

Presso la sede dell'Intersind si svolge un incontro sulla dismissione dello stabilimento Fincantieri di Taranto.

29

I lavoratori dell'Alenia decidono, con un referendum che approva anche l'intesa raggiunta, il rientro in azienda ponendo così termine alla vertenza.

*Sindacato dei lavoratori:
le centrali confederali*

successore di Ottaviano Del Turco nella carica di segretario generale aggiunto, mentre Walter Cerfeda sostituirà Giuliano Cazzola, passato alla segreteria del Psi.

14

Ottaviano Del Turco si dimette formalmente dalla carica di segretario aggiunto della Cgil, carica che ricopriva dal 1983.

15

Trentin e Grandi della Cgil presentano, durante una conferenza stampa, una proposta di legge di iniziativa popolare sulle norme di democrazia, rappresentanza e rappresentatività sindacale.

16

Diversi segretari generali e aggiunti delle categorie dell'industria della Cgil propongono di dare vita ad una «Costituente per l'unità sindacale».

19

Il Comitato direttivo della Cgil elegge a maggioranza Guglielmo Epifani alla carica di segretario generale aggiunto, in sostituzione di Ottaviano Del Turco e Walter Cerfeda segretario confederale, in sostituzione di Giuliano Cazzola.

28

Si riunisce il Comitato direttivo della Cgil che discute prevalentemente dei problemi relativi all'unità sindacale. Al termine dei lavori (il giorno successivo) si svolge un confronto fra Trentin, D'Antoni e Larizza.

30

Il presidente della Repubblica Scalfaro riceve i tre segretari generali Trentin, D'Antoni e Larizza che gli illustrano le manifestazioni organizzate per la festa del 1° maggio, contemporaneamente ribadiscono la loro contrarietà ad elezioni anticipate senza nuove regole.

Le organizzazioni degli imprenditori

annuncia la piena collaborazione con i magistrati di «Mani pulite».

28

Il Consiglio di amministrazione dell'Iri approva un programma di ristrutturazione dell'Ilva, che dovrà essere presentato al commissario Cee per la concorrenza.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

verno, imprenditori e confederazioni sindacali raggiungono un'intesa di massima sulla politica dei redditi.

Il Consiglio dei ministri approva in via definitiva il decreto legislativo (con modifiche suggerite dalle commissioni parlamentari rispetto al testo originario), che disciplina la previdenza integrativa.

13

Il governo invia alle parti sociali il testo di una sua proposta di riforma della contrattazione, quale base per proseguire il confronto.

14

Prosegue a palazzo Chigi il negoziato triangolare sulla riforma della contrattazione che si protrarrà fino al giorno successivo.

16

Presso la presidenza del Consiglio dei ministri si svolge un ulteriore incontro nel quadro del negoziato triangolare durante il quale si raggiunge un'intesa sulle tematiche inerenti il sostegno del sistema produttivo e il pubblico impiego.

18

Si svolgono i referendum, che vedono un'alta partecipazione di cittadini alle urne.

19

L'Istat comunica che nel gennaio 1993 le ore di cassa integrazione guadagni sono aumentate del 34,5% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

20

Il Consiglio dei ministri approva il disegno di legge che istituisce l'Autorità per la regolazione dei servizi pubblici per l'acqua, i trasporti e le telecomunicazioni.

Il ministro del Lavoro, Cristofori, incontra nel quadro del negoziato triangolare solo le associazioni imprenditoriali del terziario e dei servizi, a causa della crisi di governo.

21

Il governo invia alle parti sociali una sua proposta sui temi della riforma della contrattazione, elaborata sulla base delle consi-

Aprile

**Aprile
1993**

*Sindacato dei lavoratori:
le federazioni di categoria*

*Sindacato dei lavoratori:
le centrali confederali*

**Maggio
1993**

6

Il gruppo siderurgico Falk sottoscrive un accordo sui 1.009 esuberanti previsti per 1993. L'intesa prevede contratti di solidarietà, l'aumento dell'indennità di mobilità e l'impegno di ricollocare nell'area di Sesto San Giovanni le eccedenze.

1

La Festa del lavoro viene celebrata in tutta Italia; a Roma i tre segretari generali delle confederazioni, Trentin, D'Antoni e Larizza affrontano i problemi della recessione economica, della disoccupazione, riaffermando le rivendicazioni sindacali.

Le organizzazioni degli imprenditori

5

Il Consiglio di amministrazione dell'Iri approva il progetto di cessione della Sme.

10

L'Assolombarda organizza un incontro sul tema «Una politica economica per crescere

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

derazioni avanzate dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali.

Viene pubblicata una sentenza della Corte costituzionale che stabilisce il diritto del padre lavoratore, in alternativa alla madre, ai riposi giornalieri per assistere i figli nel primo anno di vita.

22

Si apre la crisi di governo. Il presidente del Consiglio, Amato, rimette il mandato nelle mani del presidente della Repubblica.

La Banca d'Italia riduce di mezzo punto il tasso ufficiale di sconto, che risulta così essere dell'11%.

26

Il presidente della Repubblica, Scalfaro, affida a Carlo Azeglio Ciampi l'incarico di formare il nuovo governo.

Organizzato da «Le monde» in collaborazione con il governo italiano, si svolge a Parigi un incontro sul tema «L'economia italiana alla vigilia delle privatizzazioni».

28

Il presidente del Consiglio incaricato, Ciampi, presenta la lista dei ministri che faranno parte del suo governo. Gino Giugni, è ministro del Lavoro e Paolo Savona ministro dell'Industria.

29

Tre ministri del Pds e il verde Rutelli si dimettono, anche il Pri decide di uscire dalla maggioranza, in conseguenza del voto della Camera a favore di Craxi. Le opposizioni chiedono le elezioni anticipate.

30

Manifestazioni di protesta contro il voto della Camera si svolgono in diverse città italiane, ma il governo Ciampi decide di andare avanti anche senza l'appoggio del Pds, Verdi e Pri.

4

Il presidente del Consiglio, Ciampi, rimpiazzava i quattro ministri dimissionari.

Il Consiglio superiore, riunito in seduta straordinaria, nomina Antonio Fazio governatore della Banca d'Italia.

Il Psi sospende dal partito tutti gli inquisiti.

Aprile

Maggio

**Maggio
1993**

*Sindacato dei lavoratori:
le federazioni di categoria*

Nel corso del Comitato centrale della Fiom, il segretario generale, Fausto Vigevari, ritira le proprie dimissioni e conferma la validità della linea politica perseguita.

10
Presso l'Intersind incontro fra Ance e sindacati sui problemi relativi alla contrattazione integrativa territoriale, le trasferte e la previdenza integrativa.

20
Con la mediazione del ministro del Lavoro, Giugni, viene raggiunta un'intesa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per le imprese di pulizia.

25
La Fiat auto informa i sindacati che avvierà le procedure per ottenere lo stato di crisi del settore e la cig straordinaria.

27
Il ministro del Lavoro, Giugni, incontra separatamente rappresentanti della Fiat e del sindacato in merito alla richiesta dell'azienda di stato di crisi del settore auto.

28
Quattro ore di sciopero con manifestazioni e cortei, durante i quali oltre 100 mila cittadini e lavoratori sfilano per le vie di Firenze per testimoniare la loro solidarietà alle vittime della strage provocata da un attentato.

31
Si apre a Bormio il XIII Congresso della Fim Cisl con la relazione introduttiva del segretario generale Gianni Italia.

*Sindacato dei lavoratori:
le centrali confederali*

3
Iniziano, a Roma, i lavori dell'XI Congresso confederale della Uil, con la relazione del segretario generale Larizza che propone un «contratto per lo sviluppo». Partecipano oltre mille delegati in rappresentanza degli iscritti; tra gli altri, prendono la parola nei giorni successivi Trentin e D'Antoni, che pongono l'accento sulla questione dell'unità sindacale e, infine, il nuovo ministro del Lavoro Gino Giugni.

4
Consultazione a palazzo Chigi tra presidente del Consiglio incaricato e segreterie confederali Cgil, Cisl, Uil per la preparazione del programma governativo. Al termine dei lavori del Comitato esecutivo della Cisl, il segretario generale D'Antoni dichiara che anche la sua organizzazione si impegnerà nella raccolta di firme per la proposta di legge di iniziativa popolare sulla democrazia sindacale e per il referendum abrogativo dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori.

10
Il segretario confederale della Cgil, Bertinotti abbandona, insieme ad altri 28 sindacalisti della corrente Essere sindacato, il Pds.

12
La Cgil in un documento rende noti i punti sui quali si fondano le rivendicazioni di politica economica e di riforma della contrattazione da confrontare con Cisl e Uil in previsione del proseguimento della trattativa triangolare.

17
In una riunione unitaria delle segreterie Cgil, Cisl, Uil si svolge un confronto sui temi della democrazia e della rappresentanza, nonché della ripresa del negoziato triangolare.

26
Si svolge a Torino, organizzato dalla Fondazione Nocentini, un dibattito su «La negoziazione sindacale». All'incontro partecipano, tra gli altri, Bruno Manghi, studioso di problemi del lavoro, Michele Figurati, re-

Le organizzazioni degli imprenditori

in Europa»; partecipano Beniamino Andreatta, Claudio Demattè, Carlo Maria Guerri e Carlo Scognamiglio.

11

Il Consiglio di amministrazione della Fiat predispone un nuovo codice di comportamento etico che regolerà i rapporti dei dipendenti con i loro interlocutori pubblici.

13

Nella sede del Cnel si aprono i lavori di un seminario organizzato da Cee, Ceep e Intersind su «Le ristrutturazioni industriali in Europa: problemi e prospettive».

14

La Camera di commercio organizza un seminario su «Rappresentatività sindacale e rappresentanze aziendali»; partecipa Carlo Callieri, vicepresidente della Confindustria.

25

Il «Premio Capecchi» per le relazioni industriali predisposto dall'Intersind, viene assegnato ad Aris Accornero per l'opera *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*.

27

A Roma si svolge l'assemblea generale della Confindustria che affronta i problemi della crisi economica e del coinvolgimento di imprenditori privati nel sistema delle tangenti; il presidente Abete propone un «grande patto sociale», capace di creare 500 mila nuovi posti di lavoro.

A Milano la Camera di commercio organizza un convegno sul tema «Le nuove politiche per le piccole e medie imprese. Esperienze internazionali a confronto».

28

L'Agens, l'Agenzia che rappresenta trasporti e servizi, presieduta da Mortillaro aderisce alla Confindustria.

29

L'Ilva annuncia 11 mila esuberanti, poiché non potranno rientrare a lavorare i cassintegrati, inoltre vi saranno numerosi licenziamenti entro il 1996.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

5

Il presidente del Consiglio nomina i 36 sottosegretari.

6

Ciampi presenta alle Camere il programma di governo, che vede al primo posto la riforma elettorale, e ottiene la fiducia.

12

Il governo Ciampi ottiene la fiducia al Senato.

13

Il Consiglio dei ministri ripresenta, nella forma originaria, il decreto a sostegno dell'occupazione, predisposto dal precedente governo, i cui termini sono scaduti senza l'approvazione della Camera.

15

Pietro Ingrao lascia il Pds accusando il segretario del partito, Occhetto, di non tutelare più adeguatamente i lavoratori.

Il ministro del Tesoro designa Romano Prodi nuovo presidente dell'Iri, in sostituzione di Franco Nobili.

19

La Corte costituzionale emette una sentenza secondo la quale il Parlamento deve varare una legge che preveda anche per i dipendenti statali il calcolo della scala mobile nella liquidazione.

20

Il presidente del Consiglio Ciampi convoca per il 25 maggio il primo incontro della nuova fase del negoziato triangolare sulla riforma della contrattazione.

La Banca d'Italia riduce di mezzo punto il tasso di sconto, portandolo al 10,5%.

Giorgio Benvenuto si dimette da segretario del Partito socialista; abbandona la carica di presidente anche il ministro del Lavoro Gino Giugni a seguito dei forti contrasti interni.

21

Il governo vara la manovra finanziaria per recuperare 12 mila e 500 miliardi, necessari per rispettare gli impegni assunti in sede

Maggio

**Maggio
1993**

*Sindacato dei lavoratori:
le federazioni di categoria*

*Sindacato dei lavoratori:
le centrali confederali*

sponsabile delle relazioni sindacali alla Fiat, Ettore Attolini, direttore generale dell'Inter-sind.

**Giugno
1993**

3
Esplode a Milazzo una raffineria dell'Agip Petroli. Nello scoppio muoiono 7 operai, mentre altri 15 rimangono feriti.

11
Una rappresentanza della Fiat auto e i sindacati di categoria firmano un accordo su organizzazione del lavoro, salario e relazioni industriali da intrattenere nella nuova fabbrica di Melfi.
Presso il ministero del Lavoro si svolge un incontro per discutere della richiesta dello stato di crisi della Fiat auto.

15
Il ministro della Funzione pubblica, Casse-se, incontra i sindacati confederali del pubblico impiego ai quali comunica che entro

7
Il Comitato direttivo della Cgil affronta i problemi nati dalla rivelazione che l'ex segretario Del Turco avrebbe ricevuto dal Psi finanziamenti per la corrente socialista della Cgil.

8
Il Comitato direttivo, sulla base della relazione introduttiva del segretario Cofferati, valuta le proposte emerse durante la trattativa triangolare e propone la chiusura della stessa entro il mese di giugno o la rottura.

17
Le tre organizzazioni confederali riuniscono i comitati direttivi per valutare la proposta di mediazione ministeriale.

Le organizzazioni degli imprenditori

2

Cnr, Commissione delle Comunità europee ed Eurosportello danno vita a Milano al convegno «Le imprese italiane e l'allargamento della Comunità europea».

3

Assicredito in collaborazione con il Cnel presentano a Roma il *I Rapporto sulle retribuzioni e sul costo del lavoro nelle banche italiane ed estere*.

7

Si svolge a Milano l'assemblea generale della Federchimica, durante la quale Luigi Abete dichiara che il salario verrà discusso o nei contratti nazionali o in quelli aziendali. Esclude, pertanto, una doppia contrattazione.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Cee. Le misure prevedono aggravii fiscali e riduzione di spesa.

L'Istat comunica che il tasso tendenziale di inflazione, del 4%, è il più basso registrato dal 1969.

25

Si apre a palazzo Chigi la fase finale del negoziato triangolare sulla riforma della contrattazione. Partecipano il presidente del Consiglio, Ciampi, il ministro del Lavoro, Giugni, il ministro della Funzione pubblica, Cassese e le parti sociali ai massimi livelli.

26

La Camera approva la legge di riforma della Rai.

28

Prosegue a palazzo Chigi il negoziato triangolare sulla riforma del sistema di contrattazione, della struttura del salario e della rappresentanza sindacale.

La direzione del Psi elegge Ottaviano Del Turco alla segreteria, mentre Raffaele Costa viene eletto alla segreteria del Pli.

31

Si svolge l'Assemblea della Banca d'Italia, durante la quale il governatore chiede a tutti di fare la propria parte per uscire dalla crisi.

2

Riprende a palazzo Chigi il negoziato triangolare sulla riforma della contrattazione e sul costo del lavoro; il governo presenta, come promesso, alle parti sociali un documento elaborato dal ministro del Lavoro, Giugni.

3

Prosegue, a delegazioni separate, il negoziato triangolare.

I rappresentanti dell'Ocse, riuniti a Parigi, varano un accordo contro la disoccupazione, che secondo le previsioni raggiungerà nei paesi associati i 36 milioni. Il documento suggerisce ai paesi membri di intervenire su tre punti: politica fiscale, riforme del mercato del lavoro e liberalizzazione del commercio.

Maggio

Giugno

**Giugno
1993**

*Sindacato dei lavoratori:
le federazioni di categoria*

il 6 luglio dovrà essere firmata l'intesa sulla definizione dei comparti pubblici ed entro il 20 luglio dovrà essere raggiunto un accordo quadro sui principi ispiratori della contrattazione di settore.

16

Fra Federestrattiva e sindacati di categoria viene raggiunta un'intesa che prevede una proroga del contratto collettivo di lavoro vigente (scaduto il 30 giugno 1991) al 30 settembre 1994, esclusa la parte economica.

17

Presso il ministero del Lavoro si svolge una riunione in ordine alla dismissione del cantiere di Taranto della Fincantieri.

Il ministro del Lavoro, Giugni, incontra una delegazione Fiat e una rappresentanza sindacale per discutere della richiesta di cassa integrazione alla Fiat auto.

18

Si svolge uno sciopero generale degli autoferrotranvieri contro i tagli degli investimenti e per sollecitare l'avvio delle trattative per il rinnovo del contratto nazionale.

22

Presso la Confindustria primo incontro per il rinnovo del contratto nazionale del settore della carta, scaduto nel mese di aprile.

Presso il ministero del Lavoro viene raggiunto un accordo sulla cassa integrazione alla Fiat auto.

*Sindacato dei lavoratori:
le centrali confederali*

18

Cgil, Cisl, Uil presentano a palazzo Chigi le loro proposte unitarie di emendamenti alla ipotesi di mediazione predisposta dal ministro del Lavoro, Giugni.

24

La segreteria della Cisl emette un comunicato in cui denuncia le «calunnie» di Lodigiani. L'imprenditore aveva dichiarato ai giudici milanesi di avere versato centinaia di milioni al segretario generale della Cisl e della Uil.

26

Le confederazioni sindacali confermano al ministro del Lavoro di essere disponibili all'accordo sulla contrattazione, sul mercato del lavoro e sugli altri temi in discussione nei termini proposti dal governo.

28

Con la relazione del segretario generale Sergio D'Antoni si aprono i lavori del XII Congresso nazionale della Cisl alla presenza di oltre 1.200 delegati. Intervengono, tra gli altri, il ministro del lavoro Giugni, i segretari generali della Cgil, Trentin e della Uil, Larizza.

*Le organizzazioni degli imprenditori***9**

Si riunisce il Comitato direttivo della Confindustria, che approva la linea tenuta dai rappresentanti dell'Associazione al tavolo della trattativa tringolare. Anche gli imprenditori ritengono che la data del 30 giugno deve essere considerata quella finale per una intesa.

10

Si svolge a Roma l'Assemblea annuale dell'Unione petrolifera.

12

A Santa Margherita Ligure si aprono i lavori del XXIII Congresso dei Giovani imprenditori della Confindustria sul tema: «La svolta. Uomini, idee, percorsi a confronto». I Giovani industriali chiedono una riforma elettorale che consenta al nuovo di governare.

14

Presso l'Intersind le aziende Cirio, Bertolli, De Rica forniscono un'informazione generale sulle prospettive produttive e occupazionali. Organizzata da diverse associazioni imprenditoriali, si svolge a Milano la «Settimana della comunicazione d'impresa».

15

Riunione unitaria delle segreterie Cgil, Cisl, Uil per valutare l'andamento della trattativa triangolare e concordare una strategia comune per il proseguimento degli incontri.

16

L'Università Cattolica organizza a Piacenza una tavola rotonda dal titolo «Occupazione e nuove figure professionali. Dalla collaborazione università-impresa la sfida dell'industria alimentare italiana».

17

Le associazioni imprenditoriali in un comunicato congiunto dichiarano che la proposta di mediazione del ministro del lavoro, Giugni, è in contraddizione con il protocollo del luglio 1992.

19

Le associazioni imprenditoriali consegnano al ministro del Lavoro e loro proposte di

*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni***4**

Il ministro del Lavoro, Giugni, nel quadro della trattativa tringolare, illustra alle parti sociali i meccanismi previsti per la salvaguardia del salario nel caso in cui l'inflazione reale sia superiore a quella prevista. La valutazione dei sindacati è negativa.

6

In diverse città si svolge il primo turno delle elezioni amministrative, che vedrà il crollo delle forze di governo.

7

Presso il ministero del Lavoro, il ministro Giugni incontra le parti sociali con le quali affronta le problematiche relative al costo del lavoro e alla rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro.

9

A palazzo Chigi, nuovo incontro, a delegazioni separate, nell'ambito del negoziato triangolare sulla riforma della contrattazione e sul costo del lavoro. Il ministro Giugni lavora intensamente per trovare una mediazione che porti ad una intesa, ma le posizioni appaiono ancora distanti in quanto la Confindustria lega gli aumenti salariali ad un solo livello contrattuale.

Il Cnel organizza a Roma un convegno sul tema «Trasporti e mobilità urbana».

10

Il presidente del consiglio, Ciampi, e il ministro del Lavoro, Giugni, incontrano prima la delegazione sindacale e poi quella imprenditoriale per trovare una soluzione ai problemi della struttura contrattuale.

11

Presso il ministero del Lavoro, il ministro Giugni incontra anche le parti sociali, con le quali approfondisce alcuni aspetti relativi al mercato del lavoro e alla rappresentanza sindacale.

La Banca d'Italia abbassa il tasso di sconto al 10%. Buone le valutazioni sindacali e degli industriali.

16

A palazzo Chigi, il ministro del Lavoro, Giu-

Giugno

**Giugno
1993**

*Sindacato dei lavoratori:
le federazioni di categoria*

*Sindacato dei lavoratori:
le centrali confederali*

Le organizzazioni degli imprenditori

emendamenti all'ipotesi di mediazione ministeriale sulla riforma della contrattazione e sul mercato del lavoro.

22

Si riunisce a Milano l'Assemblea generale della Federmeccanica.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

gni, consegna separatamente alle parti sociali un'ipotesi di mediazione sulla riforma del sistema contrattuale e sul mercato del lavoro.

17

Alla presenza del presidente della Repubblica, Scalfaro, e del ministro del Lavoro, Giugni, al Cnel viene presentato il Rapporto 1991/92 sull'occupazione e sulle relazioni industriali, predisposto dalla Fondazione Brodolini per conto del ministero del Lavoro.

19

Prosegue a palazzo Chigi la trattativa triangolare.

21

Presso il ministero del Lavoro, nell'ambito della trattativa triangolare, il ministro Giugni discute con imprenditori e sindacati le tematiche relative al mercato del lavoro e alla rappresentanza sindacale.

Iniziano i lavori del vertice Cee a Copenaghen, che affronterà i problemi relativi alla recessione e gli interventi necessari per sostenere l'occupazione. Il presidente della Commissione Delors illustra otto punti per rilanciare l'economia.

23

A palazzo Chigi, il presidente del Consiglio, Ciampi, e il ministro del Lavoro, Giugni, incontrano nuovamente, a tavoli separati, imprenditori e sindacati per trovare un accordo sulle tematiche in discussione, ma sorgono contrasti soprattutto in riferimento al salario aziendale e alla flessibilità del mercato del lavoro.

Si svolge al Cnel un seminario dal titolo «Per uscire dalla crisi occorre nuova coesione sociale e rinnovato coordinamento pubblico».

24

Il presidente del Consiglio Ciampi dichiara che intende proseguire la trattativa con le parti sociali fino al raggiungimento di un accordo.

Il Senato approva in via definitiva la legge di riforma della Rai.

Giugno

**Giugno
1993**

*Sindacato dei lavoratori:
le federazioni di categoria*

**Luglio
1993**

6
Sindacati confederali di categoria del pubblico impiego e sindacati autonomi incontrano il ministro della Funzione pubblica, Cassese, per discutere intorno alla definizione dei comparti e convengono di incontrarsi il 15 per valutare il testo definitivo dell'accordo che sarà loro sottoposto dal ministro.

7
I comitati esecutivi della Filcea Cgil, Flerica Cisl e Uilcid Uil approvano il testo della piattaforma rivendicativa per il rinnovo del contratto nazionale da applicare ai lavoratori chimici.
Presso la sede della Confindustria si svolge un incontro con le federazioni del settore alimentare su alcune questioni applicative del contratto collettivo nazionale.
Incontro fra Assocarta, Assografici, Inter-sind e Filis Cgil, Fis Cisl, Uilsic per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro per il settore della carta.

I comitati direttivi unitari di diverse federazioni sindacali di categoria si pronunciano a favore dell'accordo sul costo del lavoro del 3 luglio e decidono di avviare le assemblee nei luoghi di lavoro, con voto segreto.

*Sindacato dei lavoratori:
le centrali confederali*

1
Si viene a conoscenza di una lettera inviata dal segretario generale della Cgil, Trentin, al presidente del Consiglio, in cui comunicava che l'organizzazione a partire dal primo luglio non intendeva proseguire nella trattativa tringolare a causa dell'avvicinarsi delle ferie e, dunque, dell'impossibilità di consultare i lavoratori.

2
Dopo l'intervento del ministro del Lavoro Giugni, con la replica del segretario generale, D'Antoni, si concludono i lavori del Congresso della Cisl.

5
Nel corso di una riunione unitaria le segreterie di Cgil, Cisl, Uil decidono di dare avvio alla consultazione dei lavoratori sull'accordo raggiunto a palazzo Chigi a partire dal 12 di luglio.

12
Nella riunione della corrente Essere sindacato della Cgil, il segretario confederale Bertinotti avanza critiche all'accordo del 3 luglio e chiede un congresso straordinario della Cgil.

Le organizzazioni degli imprenditori

5

Il Fast (Federazione delle associazioni scientifiche e tecniche) organizza a Milano una conferenza europea sul tema «Le ragioni e l'energia». Partecipa, tra gli altri, il ministro dell'Industria, Paolo Savona.

Si aprono a Roma i lavori del convegno di studio sul tema «Ricerca e sviluppo economico», organizzato dalla Confindustria.

6

Abete, presidente della Confindustria, nel corso di un convegno organizzato dall'Abi (associazione bancaria), chiede alle banche di abbassare i loro tassi, diminuiti meno del tasso di sconto.

7

L'Enea presenta a Roma il *Primo rapporto sulla competitività dell'Italia nelle industrie ad alta tecnologia*.

Si svolge a Milano l'Assemblea generale dell'Anie sul tema «Il nuovo e l'impresa. L'Italia economica e il suo domani».

8

Si riunisce a Roma la giunta della Confindustria.

Il Fat organizza a Milano una tavola roton-

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

25

Proseguono gli incontri nel quadro della trattativa triangolare.

28

Il presidente del Consiglio, Ciampi, e il ministro del Lavoro, Giugni, incontrano le delegazioni degli imprenditori per appianare i punti controversi della proposta di mediazione sul costo del lavoro.

30

Il governo consegna alle parti sociali, riunite a palazzo Chigi, un documento che rappresenta la mediazione finale fra le posizioni sindacali e imprenditoriali. Secondo quanto dichiara il ministro del Lavoro sono possibili solo ritocchi marginali, mentre il presidente del Consiglio rivolge un appello al senso di responsabilità delle parti sociali.

1

Il presidente del Consiglio, Ciampi, informa il presidente della Repubblica Scalfaro sull'andamento del negoziato sul costo del lavoro e sulla politica dei redditi.

Vengono consegnate alla Corte di cassazione le firme per l'abolizione dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, della legge sul pubblico impiego, del decreto Amato sulle pensioni, del decreto sulla sanità e quello sulla vendita dei beni immobiliari.

2

Il presidente del Consiglio presenta a tutte le parti presenti al negoziato triangolare un documento definitivo di mediazione elaborato dal governo, al quale devono dare una risposta durante la riunione generale prevista per il giorno successivo.

3

Si conclude, con l'adesione di tutte le parti sociali al Protocollo predisposto dal governo, il negoziato triangolare sulla politica dei redditi e dell'occupazione, la riforma della contrattazione e del salario. La firma dell'accordo è prevista per il 22 luglio per dare modo alle organizzazioni sindacali di consultare i lavoratori.

Giugno

Luglio

**Luglio
1993**

*Sindacato dei lavoratori:
le federazioni di categoria*

8
Tra Intersind e Ansaldo viene raggiunta un'intesa in merito all'armonizzazione dei trattamenti economici e normativi.

12
Come stabilito, inizia nelle aziende la consultazione dei lavoratori sull'accordo sul costo del lavoro del 3 luglio.

13
Si svolge un incontro fra Intersind Asap, Faiat, Fipe, Fiavet e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uilctus Uil sul rinnovo del contratto scaduto il 30 giugno.

14
Presso l'Intersind si tiene un incontro con i rappresentanti sindacali dell'Italtel per una verifica dell'applicazione dell'accordo raggiunto il 14 marzo dell'anno in corso.

19
Sindacati confederali e autonomi raggiungono un'intesa con il ministro della Funzione pubblica sulla definizione dei nuovi comparti.

20
Prosegue l'incontro fra associazioni imprenditoriali e sindacali del settore della carta e cartotecnici per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro.

22
Incontro tra Intersind e sindacati sugli assetti occupazionali all'Ati (Azienda tabacchi italiani).
Rottura delle trattative fra ministero e autotrasportatori a causa delle richieste dei «padroncini» (19,70% di aumento delle tariffe) che vengono respinte dal ministro dei Trasporti, Costa, assistito dal ministro del Bilancio, Pisicchio, e dal sottosegretario alla presidenza del Consiglio, Maccanico.

23
Si conclude la trattativa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale della carta e cartotecnici. L'accordo prevede un aumento medio mensile di 140 mila lire.

*Sindacato dei lavoratori:
le centrali confederali*

13
Il presidente del Consiglio Ciampi illustra alle parti sociali, secondo quanto previsto dall'accordo del 13 luglio, il documento di programmazione economica.

21
Il Consiglio generale della Cisl riconferma sia il segretario generale D'Antoni che il segretario generale aggiunto, Morese. Vengono inoltre eletti: Luigi Cocilovo, Natale Forlani, Augusta Restelli, Aldo Smolizza, Luigi Viviani, Domenico Trucchi, Zaverio Pagani e Giuseppe Surrenti.

22
Le confederazioni rendono noto che il 67% dei lavoratori ha votato a favore dell'intesa sul costo del lavoro raggiunta il 3 luglio.

Le organizzazioni degli imprenditori

da sul tema «La sicurezza aziendale e le figure professionali della prevenzione».

14

A Roma si svolge l'Assemblea annuale dell'Intersind, a cui partecipa tra gli altri il ministro del Lavoro, Giugni, che dichiara che non spetta al governo decidere sul futuro dell'associazione.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

5

Il governo pone la fiducia sul disegno di legge di conversione del decreto connesso alla manovra da 1.200 miliardi.

Dopo l'accordo sul costo del lavoro, la Banca d'Italia abbassa il tasso di sconto di un punto, dal 10% al 9%.

7

Il ministro delle Finanze, Gallo, a nome del governo, comunica a Cgil, Cisl, Uil la restituzione ai lavoratori dipendenti e ai pensionati del fiscal drag per l'anno 1992.

Si apre a Tokio il vertice dei sette paesi più industrializzati; tema principale di discussione è la disoccupazione.

9

Giuseppe De Rita, segretario generale del Censis, incontra la stampa sul tema «Intraprendere in Centro Europa».

11

Il presidente del Consiglio, Ciampi, e i tre ministri economici presentano il documento di programmazione economica, da cui si evince che la manovra di settembre si aggirerà intorno ai 35-37 mila miliardi.

13

Il Consiglio dei ministri approva il documento di programmazione economica triennale (1994-1996), che fissa gli obiettivi da raggiungere con la finanziaria 1994. Esso prevede, tra l'altro, un tasso di inflazione del 3,5%, una riduzione del debito pubblico a 144.200 miliardi.

16

Il Senato approva in via definitiva due decreti legge contenenti misure a sostegno dell'occupazione. Il primo riguarda l'istituzione di fondi per l'occupazione e per lo sviluppo di nuove iniziative industriali; l'altro stanziava 3.400 in favore delle piccole e medie imprese.

19

Il governatore della Banca d'Italia, Fazio, chiede al governo una manovra più incisiva.

21

Il ministro delle Finanze, Gallo, nonostante

Luglio

**Luglio
1993**

*Sindacato dei lavoratori:
le federazioni di categoria*

26

Presso il ministero dei Trasporti prosegue la trattativa con i «padroncini», anche se l'Unatras (sindacato dei trasportatori) sembra irremovibile sulla richiesta degli aumenti delle tariffe.

27

L'Unatras sospende gli scioperi di due settimane degli autotrasportatori. L'intesa raggiunta prevede un aumento delle tariffe del 3,5% nel 1993 e del 2,5% nel 1994 e uno sgravio fiscale per 200 miliardi.

30

Il presidente del Consiglio, Ciampi, annuncia che le prossime elezioni politiche si svolgeranno nella primavera del 1994, dopo l'approvazione della finanziaria.

**Agosto
1993**

27

L'Enichem comunica che 333 lavoratori dello stabilimento di Crotone andranno in cassa integrazione a zero ore.

*Sindacato dei lavoratori:
le centrali confederali*

7

La Cgil comunica, sulla base di proprie rielaborazioni di dati Inps, che il ricorso alla cassa integrazione guadagni nei primi 6 mesi del 1993, è aumentato del 26% circa.

17

Le segreterie confederali chiedono interventi sulle opere pubbliche per almeno 30 mila miliardi.

*Le organizzazioni degli imprenditori***18**

Giancarlo Lombardi, vicepresidente della Confindustria concorda con la scelta effettuata dal ministro della Funzione pubblica, Casese, sulla mobilità per i dipendenti statali.

20

L'imprenditore Vincenzo Lodigiani conferma ai giudici di Milano le accuse verso i sindacati.

21

Anche la Confindustria definisce il 1993 come l'anno nero per il mercato del lavoro, poiché la disoccupazione ha raggiunto il 12%. La proposta degli industriali è di abbassare il tasso di sconto di tre punti.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

le promesse di alleggerire la pressione fiscale, dichiara che le aliquote e le basi imponibili non saranno modificate.

23

A palazzo Chigi viene posta, come previsto nelle intese, la firma ufficiale all'accordo sul costo del lavoro realizzato il 3 luglio. Non firmano gli imprenditori del settore agricolo.

24

L'Istat comunica che il tasso di disoccupazione ha raggiunto la quota del 10,5%.

4

La Camera approva la nuova legge per il Senato.

Viene pubblicato il rapporto annuale di Mediobanca sull'imprenditoria: nel 1992 le principali imprese italiane hanno accumulato perdite per 11 mila miliardi e hanno tagliato 80 mila posti di lavoro.

9

L'Istat rende noto che l'occupazione, nei primi 6 mesi dell'anno, ha visto una flessione del 6,2%.

11

Entra in vigore il decreto che prevede nelle scuole il taglio di 56 mila classi di ogni ordine e grado a partire dal mese di settembre.

18

Il ministro del Lavoro, Giugni, parla di un piano di emergenza per la gestione della mobilità e della cassa integrazione e pensa anche allo sblocco di grandi opere pubbliche.

Lo Svimez rende noto che i lavoratori che risultavano iscritti alle liste di mobilità al mese di marzo erano 131.404 e 18 mila sono stati avviati al lavoro.

Il ministro della Funzione pubblica, Sabino Cassese, sceglie la linea della mobilità per i dipendenti pubblici.

Luglio**Agosto**

**Agosto
1993**

*Sindacato dei lavoratori:
le federazioni di categoria*

**Settembre
1993**

6
L'incontro fra Enichem e sindacati si conclude senza il ritiro dei provvedimenti di cassa integrazione per i lavoratori di Crotone, che occupano immediatamente lo stabilimento; alcuni trascinano davanti ai cancelli bidoni di fosforo liquido e lo rovesciano sulla strada.

8
Nonostante l'Enichem sospenda gli effetti della cassa integrazione a zero ore, prosegue l'occupazione dello stabilimento di Crotone.

9
Sciopero generale a Crotone in difesa dell'occupazione. Le donne occupano la stazione ferroviaria.

13
Inizia a palazzo Chigi il negoziato per risolvere i problemi dello stabilimento Enichem di Crotone e per affrontare la questione della crisi economica dell'area. Al termine dell'incontro viene decisa la soppressione della cassa integrazione fino a raggiungimento di un accordo.
Sindacati confederali, autonomi e Cobas minacciano scioperi contro i tagli previsti dalla finanziaria 1994.

16
Dopo quattro giorni di trattativa ininterrotta viene raggiunto un complesso accordo per l'Enichem e per l'area industriale di Crotone. Circa 150 operai di aziende in crisi dell'area di Taranto occupano lo stabilimento dell'Ilva, bloccando l'attività di alcuni reparti.

20
Inizia lo sciopero dei macchinisti delle ferrovie aderenti al Comu, per protestare contro la gestione delle Ferrovie.

25
Inizia lo sciopero dei ferrovieri aderenti ai

*Sindacato dei lavoratori:
le centrali confederali*

11
In un documento Cgil, Cisl, Uil esprimono un giudizio positivo sulla legge finanziaria 1994, ma sottolineano che non vi è una politica organica di lotta alla disoccupazione.

*Le organizzazioni degli imprenditori***6**

Confcommercio e Confesercenti chiedono la totale abolizione della *minimum tax*; in caso contrario promettono la serrata e lo sciopero fiscale.

*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni***26**

Il Consiglio dei ministri approva la decisione di rendere disponibili 7.300 miliardi, di cui buona parte destinati al Mezzogiorno, per fronteggiare l'emergenza occupazione.

2

I ministri finanziari incontrano sindacati e imprenditori per discutere sui provvedimenti per l'occupazione e illustrare i contenuti della legge finanziaria 1994.

8

Il presidente del Consiglio Ciampi convoca a palazzo Chigi per il 13 sindacati ed Eni-chem per analizzare i problemi occupazionali dell'area di Crotone e valutare i progetti alternativi.

9

Giornata di intenso lavoro con i tecnici e di incontri con le parti sociali del Consiglio dei ministri per predisporre la finanziaria 1994.

10

Il Consiglio dei ministri approva a tarda notte, dopo lunghe discussioni, la legge finanziaria 1994. La manovra economica è di 31 mila miliardi.

15

Il Consiglio dei ministri decide il rinvio al 31 ottobre del pagamento della tassa sul medico di famiglia.

28

Si svolge a Bruxelles un incontro fra il presidente della Commissione Cee e i rappresentanti delle parti sociali dei paesi membri aderenti alla Ces, Ceep ed Unice con l'obiettivo di rilanciare il dialogo sociale europeo.

29

Al Cnel si tiene un forum sul tema «Indennità di disoccupazione e lavoro stagionale extra-agricolo»; interviene, fra gli altri, il ministro del Lavoro Gino Giugni.

30

Il Cipe approva la relazione previsionale e programmatica, che prevede, tra l'altro, 200

Agosto**Settembre**

**Settembre
1993***Sindacato dei lavoratori:
le federazioni di categoria*

sindacati confederali per protesta contro il piano di ristrutturazione che prevede 30 mila esuberi.

Si svolge a Roma una manifestazione organizzata dai consigli di fabbrica autoconvocati a sostegno dell'occupazione e contro la politica economica del governo.

29

Dopo diversi incontri, presso il ministero del Lavoro viene raggiunta un'intesa in merito al piano di ristrutturazione del comparto edilizio del gruppo Iritecna.

**Ottobre
1993****6**

A palazzo Chigi, alla presenza del ministro dell'Industria, Savona, e del sottosegretario di Stato, Maccanico, viene ratificata l'intesa raggiunta per la vertenza dell'Enichem di Crotone.

A Taranto viene firmato l'accordo per i lavoratori dell'indotto dell'Ilva, che saranno impiegati per un periodo di 3 mesi all'interno dello stabilimento Ilva.

9

Si svolge a Roma la manifestazione nazionale dei pensionati, organizzata da Cgil, Cisl, Uil; durante il comizio prendono la parola Trentin, D'Antoni e Miniati.

18

A Milano si svolge la manifestazione nazionale indetta da commercianti e artigiani contro la *minimum tax*; chiedono inoltre sgravi contributivi e incentivi per la ripresa.

19

Sciopero nazionale degli autoferrotranvieri per sollecitare il rinnovo del contratto (scaduto da due anni) e per il risanamento del settore.

22

Viene raggiunto un accordo tra Ferrovie dello Stato spa e sindacati confederali dei trasporti: l'azienda ritira i tagli del personale previsti; gli esuberi verranno, pertanto, esaminati a livello di ogni unità produttiva, per essere poi oggetto di una trattativa centralizzata.

*Sindacato dei lavoratori:
le centrali confederali***12**

Cgil, Cisl, Uil proclamano uno sciopero generale di 4 ore per il 28 ottobre, con manifestazioni nelle città principali per protestare contro alcuni provvedimenti presenti nella legge finanziaria.

19

Il segretario generale della Uil, Larizza, invia una lettera al presidente del Consiglio per informarlo che la sua organizzazione sindacale non parteciperà più a incontri con il ministro della Funzione pubblica, Cassese, in quanto rifiuterebbe la logica della contrattazione.

20

Incontro fra una rappresentanza sindacale e governo in merito alla formazione professionale, ricerca e innovazione tecnologica, in riferimento all'occupazione.

21

Anche Cgil e Cisl non si presentano all'incontro previsto con il ministro della Funzione pubblica Cassese in segno di protesta contro il metodo instaurato dal ministro stesso, ritenuto dal sindacato contrario alla contrattazione.

28

Si svolge lo sciopero generale proclamato da Cgil, Cisl, Uil per sollecitare interventi in favore dell'occupazione e per il rispetto dell'accordo del 3 luglio.

Le organizzazioni degli imprenditori

8

A Roma, viene presentato il *Primo rapporto sull'industria metalmeccanica*, elaborato congiuntamente da Federmeccanica e Fim, Fiom, Uilm, che servirà da base per il confronto sul rinnovo del contratto nazionale di categoria.

21

Incontro fra governo e Confindustria sul tema della formazione professionale, della ricerca e dell'innovazione tecnologica in riferimento all'occupazione.

Il presidente della Confcommercio, Francesco Colucci, riceve un avviso di garanzia per truffa, falso in bilancio e appropriazione indebita.

27

La Confindustria rende pubblica una lettera ai lavoratori, nella quale sostiene che gli interventi assistenziali non possono rimettere in moto l'economia e creare posti di lavoro durevoli, al contrario è necessario rilanciare l'imprenditorialità.

29

L'amministratore delegato della Fiat, Romiti, smentisce le voci riguardanti gli oltre 12 mila esuberanti nel gruppo.

30

La Procura di Roma emette un ordine di arresti per il presidente della Olivetti, Carlo De Benedetti, con l'accusa di concorso in corruzione: avrebbe pagato 10 miliardi per ottenere contratti dal ministero delle Poste.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

mila senza lavoro che vanno ad aggiungersi ai 140 mila lavoratori iscritti alle liste di mobilità e un aumento del 24% delle ore di cassa integrazione.

La Camera modifica, fin dal 1993, la *minimum tax*: il fisco potrà operare solo accertamenti induttivi verso i contribuenti.

1

Vertice a palazzo Chigi fra presidente del Consiglio Ciampi e Trentin, Larizza e D'Antoni per una discussione sul problema dell'occupazione. Ciampi decide di potenziare la task force che già opera dotandola di maggiori strutture e affidandole compiti di coordinamento presso tutti i ministeri.

A Milano, l'Istituto superiore di Sanità tiene un convegno su: «Qualità della sanità»; partecipano Maria Pia Garavaglia e Renato Dulbecco.

2

Il ministro Galli annuncia nuove tasse per compensare il minore gettito fiscale derivante dalle modifiche apportate alla *minimum tax*.

10

Il ministro dell'Industria, Savona, presenta le dimissioni al presidente del Consiglio in seguito alle polemiche sorte sulle privatizzazioni.

11

Il ministro dell'Industria Savona ritira le dimissioni dopo la conferma della fiducia nei suoi confronti da parte del presidente del Consiglio e parla di malintesi intercorsi con il presidente dell'Iri, Prodi.

13

Il presidente del Consiglio, Ciampi, il ministro del Lavoro, Giugni, e quello delle Finanze, Gallo, durante una conferenza stampa, presentano i risultati ottenuti dal governo in materia di andamento del debito pubblico, costo del denaro, costo del lavoro, bilancia commerciale e competitività delle imprese.

Settembre

Ottobre

**Ottobre
1993**

*Sindacato dei lavoratori:
le federazioni di categoria*

28

I sindacati confederali dei metalmeccanici comunicano che la Fiat avrebbe deciso circa 12 mila esuberi prevalentemente fra gli impiegati degli stabilimenti della Lancia di Arese, dell'area di Torino e di Napoli.

29

Il segretario generale della Cgil, Trentin, chiede al presidente del Consiglio di aprire un confronto con la Fiat sulla situazione occupazionale.

*Sindacato dei lavoratori:
le centrali confederali*

*Le organizzazioni degli imprenditori***31**

L'Assemblea dell'Ilva decide la scissione del gruppo in due società: Ilva Laminati piani, Ilva acciai speciali Terni, a queste si aggiunge l'Ilva spa in liquidazione.

*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni***18**

Il ministro dei Trasporti, Costa, chiede in una lettera al presidente del Consiglio Ciampi che vengano convocati i sindacati dei trasporti per affrontare le problematiche del settore ed evitare lunghi scioperi.

19

Incontro al ministero del Lavoro dei sindacati dei trasporti per sollecitare l'avvio della trattativa per il rinnovo del contratto. L'Istat comunica che, dopo 22 anni, scende il risparmio nazionale lordo.

20

A palazzo Chigi una delegazione sindacale incontra i ministri del Lavoro, Giugni, della Pubblica istruzione, Russo Jervolino, dell'Università e ricerca scientifica, Colombo, e il sottosegretario alla presidenza del Consiglio, Maccanico, per un confronto su: formazione professionale, ricerca e innovazione tecnologica, nel più ampio quadro dell'occupazione. La Camera approva il decreto legge nel quale è inserita la riforma della *minimum tax*. Il Senato dovrà approvare entro il 29 ottobre. Il presidente del Consiglio spiega al Senato programmi e calendari delle vendite di Stato, ma non sceglie fra i due modelli: «aziario diffuso» o «nocciolo duro».

21

Il ministro del Lavoro, Giugni, dichiara che intende presentare un emendamento alla legge finanziaria che prevede un aumento di 800 miliardi del fondo per l'occupazione. Il governatore della Banca d'Italia, Fazio, riduce il tasso di sconto dall'8,5% all'8%, che tocca il livello più basso dal 1976.

23

Durante il discorso annuale al Forex, il governatore della Banca d'Italia Fazio invita gli industriali ad investire dopo il ribasso del tasso di sconto, ma gli industriali non sembrano essere d'accordo.

25

Nel corso di due incontri separati prima con i sindacati e poi con gli imprenditori, il ministro del Lavoro, Giugni, illustra i provvedimenti di attuazione dell'accordo del 3 lu-

Ottobre

**Ottobre
1993**

*Sindacato dei lavoratori:
le federazioni di categoria*

*Sindacato dei lavoratori:
le centrali confederali*

**Novembre
1993**

3

Il presidente del Consiglio Ciampi e i ministri del Tesoro, Barucci, e della Funzione pubblica, Cassese, incontrano le segreterie di Cgil, Cisl, Uil e le federazioni di categoria del pubblico impiego per discutere dei contratti del settore. Il governo si impegna a far rispettare la data del 1° gennaio 1994 per la decorrenza dei contratti stessi.

4

I sindacati confederali dei trasporti indicano uno sciopero generale per il 16 novembre che bloccherà treni, aerei e traghetti. La commissione di Garanzia prevista dalla

3

Cisl e Uil si uniscono alla Cgil nel chiedere l'intervento del governo a fronte di voci insistenti sugli esuberi alla Fiat.

4

Il presidente della Repubblica incontra i segretari confederali di Cgil, Cisl, Uil per un confronto sulla situazione generale.

9

Con la relazione del segretario generale aggiunto Epifani, si aprono a Roma i lavori della Conferenza di organizzazione della Cgil. I temi principali riguardano l'unità sin-

Le organizzazioni degli imprenditori

12

A Milano, la rivista «Economia politica industriale» organizza un convegno sul tema «Problemi e prospettive dell'economia e della politica industriale in Italia».

17

Il presidente dell'Iri Prodi e l'amministratore di Alitalia, Bisignani, illustrano ai sindacati il piano di ristrutturazione dell'Alitalia.

26

L'Ance, l'Associazione dei costruttori edili, dà la disdetta del contratto nazionale di lavoro, che scadrà alla fine del 1994.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

glio: decreto legge sulla gestione del mercato del lavoro e disegni di legge sulle rappresentanze sindacali e sul lavoro interinale. Incontro a palazzo Chigi fra sindacati e ministri del Tesoro, Bilancio e Industria per discutere delle privatizzazioni, dei criteri di vendita e dei fondi di pensione.

26

I ministri economici, accogliendo la richiesta del ministro Giugni, decidono di presentare un emendamento alla finanziaria per aumentare di 800 miliardi il fondo per interventi a sostegno dell'occupazione.

Al Senato vengono presentati circa mille emendamenti al testo della finanziaria riguardante l'anticipo della pensione dei dipendenti pubblici e sulle pensioni d'annata. Proseguono gli incontri fra ministro del Lavoro e i sindacati per mettere a punto i provvedimenti previsti dall'accordo del 3 luglio; in particolare, il ministro spiega che i due decreti sul mercato del lavoro riguarderanno rispettivamente gli ammortizzatori sociali e gli interventi a favore dell'occupazione giovanile.

28

Il ministro del Lavoro, Giugni, presenta al Consiglio dei ministri i decreti legge sugli ammortizzatori sociali e sui contratti per i giovani.

29

Il Senato approva il decreto legislativo presentato dal governo sulla *minimum tax*.

3

A Milano l'Isa in collaborazione con Ecol organizza un convegno su: «Occupazione e sistema produttivo», intervengono, fra gli altri, Veronese, segretario generale della Uil e Imperatori, presidente del Mediocredito.

5

Il Consiglio dei ministri approva i provvedimenti elaborati dal ministro del Lavoro Giugni a sostegno dell'occupazione. I decreti riguardano la riforma dei contratti di formazione lavoro, i lavori socialmente utili per i cassintegrati, i programmi per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Ottobre

Novembre

**Novembre
1993**

*Sindacato dei lavoratori:
le federazioni di categoria*

legge 146 approva una delibera contro gli scioperi «contigui» che si attuano nel settore dei trasporti.

8

A palazzo Chigi riprendono gli incontri fra ministro della Funzione pubblica e sindacati confederali dei trasporti. Vengono definite le funzioni dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale che gestirà le relazioni sindacali negli 8 comparti e le correzioni da apportare al disegno di legge di riforma del pubblico impiego.

11

Dopo un incontro a palazzo Chigi, in cui il ministro dei Trasporti si impegna ad avviare subito il confronto, i sindacati dei trasporti revocano lo sciopero indetto per il 16.

23

Durante un incontro con le organizzazioni sindacali, la Fiat comunica i tagli all'occupazione che intende effettuare in conseguenza del perdurare della crisi. Il sindacato chiede di essere messo a conoscenza del piano industriale prima di discutere della questione degli esuberanti.

24

Al termine di un incontro fra ministro del Lavoro, Giugni, e una delegazione della Fiat e dei sindacati di settore per discutere dei previsti tagli all'occupazione, si decide che la trattativa prosegua in sede sindacale. Viene raggiunto un accordo fra Ferrovie dello Stato e sindacati sui tagli all'occupazione, che riguarderanno oltre 13 mila lavoratori, inoltre si farà ricorso ai prepensionamenti, alla mobilità geografica e verso la pubblica amministrazione.

26

I sindacati criticano duramente la decisione dell'Ance di disdire il contratto nazionale prima della scadenza.

29

A Torino si apre la trattativa tra Fiat auto e sindacati Fim, Fiom, Uilm. Durante l'incontro l'azienda comunica il quadro degli esuberanti ed i sindacati chiedono di discutere

*Sindacato dei lavoratori:
le centrali confederali*

dacale, lo snellimento della struttura confederale e la conferma degli obiettivi definiti al congresso di Rimini.

10

Il segretario generale della Cgil, Trentin, conclude la Conferenza di organizzazione rilanciando l'unità sindacale e l'«autoriforma» della Cgil.

15

D'Antoni, segretario generale della Cisl, e Morese, segretario generale aggiunto, presentano alcune proposte di riforma dell'orario di lavoro.

19

I segretari generali di Cgil, Cisl, Uil inviano una lettera al presidente del Consiglio, Ciampi, per sollecitare l'avvio di un confronto sulla legge finanziaria al fine di modificarla nelle parti riguardanti l'occupazione, le pensioni, la sanità e il fisco.

30

Con la relazione del segretario generale, Larizza, iniziano i lavori del Comitato centrale della Uil, che hanno come argomento centrale l'occupazione e l'orario di lavoro.

*Le organizzazioni
degli imprenditori**Vicende politiche generali,
il governo, le istituzioni***Novembre****10**

La Commissione della Cee chiede la chiusura dello stabilimento siderurgico di Bagnoli e la riduzione della produzione di quello di Taranto.

11

Il Senato approva la legge finanziaria 1994. Il ministro del Lavoro, Giugni, durante un'audizione alla Camera annuncia che presenterà una legge di riforma della legge del 1923 che regola l'orario di lavoro.

16

Il presidente del Consiglio, Ciampi, e i ministri degli Esteri, Andreatta, del Bilancio, Spaventa, dell'Industria, Savona, del Commercio estero, Baratta, in una riunione a palazzo Chigi decidono di respingere le decisioni della Commissione della Cee per una diminuzione della produzione degli stabilimenti di Bagnoli e Taranto.

17

Il ministro del Lavoro, Giugni, insedia la commissione di esperti, presieduta da Rino Caviglioli, che dovrà formulare un'ipotesi di revisione dell'orario di lavoro.

18

Al termine di una riunione in cui viene discusso il problema della siderurgia italiana, il Consiglio dei ministri dell'Industria della Cee sospende la decisione adottata, in quanto sono emersi problemi anche per la siderurgia tedesca e spagnola.

19

Il Consiglio dei ministri nomina i 5 membri del Comitato direttivo dell'Agenzia per la contrattazione nel pubblico impiego: Tiziano Treu, Carlo Dell'Aringa, Paolo Panzani, Gianfranco Rebora e Gian Candido De Martin.

23

Il Consiglio dei ministri della Comunità europea approva in via definitiva una direttiva sull'orario di lavoro, che stabilisce prescrizioni minime in materia di sicurezza e di salute, stabilendo periodi di riposo giornaliero e settimanale.

	<i>Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria</i>	<i>Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali</i>
Novembre 1993	prima del piano industriale e successivamente degli esuberi. 30 Fim, Fiom, Uilm e Fismic chiedono di trasferire la trattativa sugli esuberi alla Fiat auto davanti al ministro del Lavoro. Fim, Fiom, Uilm abbandonano il tavolo della trattativa con l'Olivetti in segno di protesta per la mancata comunicazione circa gli esuberi di cui si parla sulla stampa.	
Dicembre 1993	6 Ministro del Lavoro, Fiat auto e sindacati concordano di proseguire la trattativa a Roma. 7 Il ministro del Lavoro incontra nuovamente i sindacati e una rappresentanza della Fiat auto per concordare sulla data di inizio della trattativa, che viene poi fissata per il 13 dicembre. 10 Il ministro del Lavoro, Giugni, incontra separatamente una delegazione dell'Olivetti e rappresentanti dei sindacati per decidere il calendario degli incontri nell'ambito della trattativa sugli esuberi. Alla Zanussi viene raggiunto un accordo sulla gestione degli esuberi. Esso prevede la «mobilità familiare», oltre all'esodo incentivato e il ricorso all'<i>autplacement</i>. 15 Presso il ministero del Lavoro, incontro fra Fiat auto e sindacati sul piano di ristrutturazione. Presso il ministero del Lavoro avvio della trattativa sulla ristrutturazione del gruppo Olivetti e, in particolare, sui 2 mila esuberi annunciati dall'azienda. 16 Viene raggiunto un accordo fra Italtel e sindacati per la gestione degli esuberi. Sono previsti contratti di solidarietà. 17 Prosegue a Roma la trattativa fra Fiat auto e sindacati sul problema degli esuberi ed il piano di ristrutturazione.	1 Cgil, Cisl, Uil e Confindustria e Intersind raggiungono un accordo sulle rappresentanze sindacali unitarie. 10 Durante una conferenza stampa, Larizza dichiara che la Uil potrebbe ritirare la firma dall'accordo di luglio se il governo continuerà ad essere inadempiente.

*Le organizzazioni degli imprenditori***8**

Il Consiglio direttivo della Confindustria approva un documento con il quale chiede alle forze politiche di esprimere la loro opinione sui principali problemi di politica economica e sociale.

*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni***24**

Il Senato approva un ordine del giorno con il quale si chiede al governo di esprimere una posizione contraria alla direttiva sull'orario di lavoro.

24

Il Consiglio dei ministri approva un disegno di legge sul lavoro interinale, uno sulle rappresentanze sindacali unitarie ed un decreto di proroga della cassa integrazione straordinaria.

6

Il ministro del Lavoro, Giugni, si reca dal presidente del Consiglio per informarlo sull'andamento del negoziato alla Fiat auto.

10

L'Italia ottiene dalla Commissione della Comunità europea la garanzia di potere tenere aperto lo stabilimento dell'Ilva di Taranto e accoglie il piano di ristrutturazione dell'Ilva stessa.

11

Il Consiglio europeo approva il «Libro bianco» su «crescita, competitività e sviluppo».

17

Il Consiglio dei ministri della Cee approva il piano sulla produzione siderurgica italiana: vengono autorizzati aiuti dello Stato per il terzo forno dell'Ilva di Taranto, mentre saranno smantellati sia l'impianto di Bagnoli che due forni di Taranto.

22

La Camera dei deputati approva in via definitiva la legge finanziaria nel testo modificato dal Senato.

23

Il Consiglio dei ministri approva il decreto sulla riforma della previdenza.

30

Il Consiglio dei ministri approva un decreto a sostegno dell'occupazione.

Novembre**Dicembre**

Bibliografia

a cura di Rosana Barcellona

Nota metodologica

Il repertorio bibliografico comprende le pubblicazioni che trattano le tematiche relative al lavoro, all'impresa, all'economia pubblicati nel periodo 1992 e 1993. Tale repertorio è compilato attraverso la sola consultazione di volumi pubblicati in Italia dai principali editori e lo spoglio delle riviste con periodicità mensile (o superiore) che trattano prevalentemente le materie di interesse del *Rapporto*.

I titoli sono stati selezionati seguendo la stessa metodologia degli anni precedenti e, precisamente, sulla base degli argomenti che vengono «osservati» annualmente nel *Rapporto*, al fine di mettere a disposizione dei lettori uno strumento di approfondimento e di supporto a quanti intendono documentarsi sulla vita economica, sociale e sindacale italiana.

Volumi

1. Accornero A., *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*, Bologna, Il Mulino 1992, pp. 339

Le vicende sindacali vengono ricostruite attraverso alcune categorie particolarmente significative, quali: la classe, il conflitto, il negoziato, la politica, l'organizzazione sindacale, la rappresentanza. Alla scelta dell'egualitarismo viene riportata sia l'ascesa che il declino del sindacato.

2. Amoroso G., Di Cerbo V., *Commentario allo Statuto dei lavoratori e alla normativa sui licenziamenti. Esposizione di giurisprudenza con riferimenti di dottrina*, Milano, Giuffrè 1992, pp. 940

Il manuale che gli autori presentano è un utile strumento per gli esperti della materia che trovano riuniti, secondo una struttura logica, i principali commenti ed interpretazioni che si sono susseguiti nel corso degli anni. Nonostante la mole, il volume appare di non difficile consultazione.

3. Assanti C., *Corso di diritto del lavoro*, seconda edizione, Padova, Cedam 1993, pp. 458

A dieci anni di distanza dalla prima edizione esce con ampi aggiornamenti questo volume con obiettivi didattici specifici, che nulla tolgono ai criteri del metodo e della ricerca scientifica e della rigorosa esposizione. Il corso si colloca all'interno delle teorie generali che presidono la materia, secondo le quali il diritto del lavoro si viene sempre più delineando come ripartizione autonoma della scienza giuridica ed in essa l'importanza dell'autonomia collettiva prevale su quella individuale.

4. *Auto e lavoro. Alla conquista della fabbrica integrata in Europa*, Autori vari, Roma, Ediesse 1993, pp. 190

Il volume, che raccoglie diversi saggi, discu-

te intorno ai nuovi modelli di organizzazione della produzione e come essi permettano la valorizzazione delle risorse umane. Dopo il superamento del modello tayloristico e l'avvento delle nuove tecnologie, la necessità di rendere la produzione più flessibile ha spinto sia i teorici che gli imprenditori a sviluppare nuovi tipi di organizzazione orientate alla partecipazione attiva dei lavoratori. Questo modello stenta però a decollare in Italia, dove fa da traino la Fiat.

5. *Autonomia negoziale e prestazioni di lavoro*, Autori vari, Milano, Giuffrè 1993, pp. 184

Il volume raccoglie i contributi presentati nel ciclo di seminari svolti nell'anno 1989-1990 presso l'Istituto di diritto del lavoro dell'Università di Milano con la collaborazione dell'Associazione Lavoro e ricerche. I saggi sono suddivisi in tre sezioni dedicate a: 1. il contratto di lavoro subordinato; 2. i rapporti di collaborazione continuativa e coordinata; 3. le prestazioni di lavoro subordinato in fattispecie normative diverse dal contratto di lavoro. Hanno collaborato Edoardo Ghera, Pietro Ichino, Michele Tiraboschi, Mario Napoli, Giuseppe Santoro Passarelli, Paola Tradati, Marcello Giustiniani, Franco Toffoletto.

6. Barde J.P., Pearce D.W. (a cura di), *Valutare l'ambiente*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 277

Studiosi e opinione pubblica sono sempre più attenti alle politiche ambientali, ma esse richiedono un ammontare di risorse private e pubbliche di notevole entità. A questo proposito gli autori presentano esempi di analisi costi-benefici come tecnica di valutazione ai fini dell'impostazione di politiche economiche in materia ambientale.

7. Bazzigaluppi G. (a cura di), *Tecnologia, organizzazione e società*, Milano, Etas libri 1992, pp. 304

Il volume raccoglie gli atti di un dibattito svoltosi nel 1991. I vari interventi, che esaminano secondo ottiche diverse il ruolo che lo sviluppo tecnologico svolge nei processi di cambiamento, riguardano il sistema sociale, economico e tecnologico. Ne emerge un quadro in cui si evidenzia come i tre sistemi, avviando una serie di innovazioni si influenzano vicendevolmente.

8. Belussi F. (a cura di), *Nuovi modelli d'im-*

presa, gerarchie organizzative e imprese a rete, Milano, Franco Angeli 1992, pp. 414

L'ampia letteratura che, a partire dagli anni Ottanta, si è occupata dei nuovi modelli organizzativi delle imprese, viene efficacemente sintetizzata in questo volume. Dopo l'interessante saggio introduttivo di Patrizio Bianchi, ampio spazio viene dedicato all'analisi dei modelli che si ispirano alla produzione flessibile. Ne emergono i limiti, accanto ai pregi rilevati, ad esempio, nel caso dei distretti italiani. La tesi conclusiva è che non esiste un sistema produttivo ottimale da realizzare ovunque.

9. Bentivoglio M., Marano S., Palmieri A., *Dizionario del lavoro*, Milano, Edizioni Il Sole 24 Ore 1992, pp. 392

Il volume comprende 200 voci, ordinate alfabeticamente e suddivise in sottovoci, al fine di rendere più semplice e agevole la consultazione. Le voci contengono la definizione giuridica ed alcuni principi rilevati dalle massime, quasi sempre della Corte di cassazione. Si tratta di un utile strumento di lavoro per quanti operano nell'ambito dei rapporti di lavoro.

10. Beretta C. (a cura di), *L'Italia nell'economia internazionale*, Milano, Franco Angeli 1992, pp. 284

Il volume curato da Beretta rientra nel quinto sottoprogetto del progetto finalizzato Cnr su «Struttura ed evoluzione dell'economia italiana» e tratta dell'internazionalizzazione dei prodotti e precisamente della dipendenza dell'economia italiana dall'estero, intesa come vincolo alla crescita. Il tema, oggetto di ampi dibattiti e di diverse pubblicazioni, trova in questo lavoro una sistemazione teorica di tutto rispetto. I nove saggi che costituiscono il libro affrontano la problematica secondo ottiche diverse, ma partendo tutti dall'ipotesi che esistono dei beni che non possono essere prodotti dal mercato interno e, viceversa, che ne esista uno solo che può essere interamente prodotto all'interno del paese. Da questa premessa, che capovolge le teorie sullo scambio, gli autori si avviano su una strada che li porta a dimostrare che un paese rischia di diventare fortemente dipendente dagli altri, se non sviluppa e raggiunge equivalenti livelli di efficienza e tecnologia.

11. Bernardi L. (a cura di), *La finanza pub-*

blica italiana: Rapporto 1993, Milano, Franco Angeli 1993, pp. 269

Si tratta del secondo Rapporto di una serie avviata sperimentalmente con lo scopo di presentare criticamente il quadro evolutivo che ha caratterizzato la finanza pubblica, ponendo particolare attenzione ai principali provvedimenti che sono stati adottati nell'arco dell'anno, al loro impatto e alle loro prospettive future. Il volume si avvale dei contributi di Bernardi L., Bianchi C., Vitaletti G., Franco D., Mapelli V., Porro G., Osculati F., Florio M.

12. Bianchi G., *Le relazioni industriali. Aspetti metodologici e problemi applicativi*, Milano, Franco Angeli 1992, pp. 188

Partendo dalla constatazione che le relazioni industriali stanno attraversando un periodo di stallo, l'autore ritiene utile, per comprenderne le cause, ripercorrere le tappe salienti dell'evoluzione storica del sistema dei rapporti fra parti sociali e istituzioni. Dall'analisi svolta nella prima parte emerge con chiarezza che le parti sociali appaiono prive di proposte credibili, capaci di intervenire con efficacia sul piano economico ed occupazionale. La seconda parte del volume è interamente dedicata ai rapporti tra le parti e la politica dell'impresa, mentre la terza affronta temi monografici, quali la struttura del salario, la contrattazione, la qualità totale, la professionalità.

13. Bianchi P., *Produzione e potere di mercato. Saggi di economia industriale*, Roma, Ediesse 1992, pp. 267

In questo volume, l'autore raccoglie i propri saggi di economia industriale riveduti e rielaborati, a cominciare da quello sul tema «Divisione del lavoro e ristrutturazione». Al centro dell'interesse dello studioso vi è la produzione, che viene analizzata nei vari studi, sia nei suoi aspetti fordisti che in quelli flessibili.

Obiettivo di Bianchi è quello di ridefinire un nuovo modello di controllo strategico dell'impresa. Sono presenti nella raccolta anche saggi che tentano di chiarire i legami esistenti fra economia e istituzioni.

14. Bianchi P., Gualtieri G. (a cura di), Bologna, Il Mulino 1993, pp. 502

Il fuoco del volume è il controllo delle concentrazioni ed il funzionamento delle autorità garanti. Il libro è suddiviso in quattro

parti. La prima esamina preliminarmente i temi della politica della concorrenza e del controllo delle concentrazioni industriali nella Cee. La seconda riguarda il funzionamento delle autorità garanti in Europa. La terza è composta da saggi che descrivono l'evoluzione storica, l'organizzazione interna, le procedure e funzionamento delle autorità garanti attive nei principali paesi europei. La quarta parte, infine, approfondisce tematiche connesse agli aiuti pubblici alle imprese, ai servizi di pubblica utilità e all'intervento pubblico nel mercato mobiliare.

15. Bighelli G., *Finanziamenti e incentivi alle piccole e medie industrie in Europa*, Milano, Giuffrè 1993, pp. 272

L'autore presenta un agile manuale di consultazione che sintetizza con chiarezza ed efficacia le agevolazioni finanziarie nazionali e regionali offerte alle imprese nell'ambito della Comunità europea. Il lavoro indica i settori di intervento, le attività ammesse al finanziamento, le esenzioni e gli incentivi fiscali dei quali le imprese si possono avvalere, nonché la legislazione vigente.

Vengono, inoltre, censite le società di sviluppo regionale nei paesi membri, specificandone caratteristiche e finalità.

16. Bleeke J., Ernst D., *Collaborare per competere. Alleanze e acquisizioni strategiche nel mercato globale*, Milano, Edizioni Il Sole 24 Ore 1993, pp. 337

Sulla base dell'esperienza acquisita in molti casi aziendali dagli autori, tutti consulenti McKinsey, che operano in diversi paesi e culture, il libro illustra come pianificare, negoziare e realizzare collaborazioni, soprattutto internazionali, che portino l'impresa al successo. Particolarmente significative sono le spiegazioni della logica strategica che porta alla scelta tra alleanza e acquisizione transnazionali e l'esplicitazione dell'esigenza di concepire le collaborazioni come elementi di un programma a lungo termine.

17. Bisogno E., Gatto C., Neri F., *L'immigrazione straniera in Veneto e Friuli Venezia Giulia*, Padova, Cedam 1993, pp. 349

Il libro fornisce uno spaccato dell'emigrazione extra-comunitaria ricostruito attraverso stime e analisi del fenomeno così come si presenta in due regioni italiane: il Veneto e il Friuli Venezia Giulia, che assommano

nella loro struttura economico-sociale molte delle facce che caratterizzano l'Italia.

18. Boitani A., Ciciotti E. (a cura di), *Innovazione e competitività italiana*, Bologna, Il Mulino 1992, pp. 297

I diversi saggi raccolti nel volume affrontano la tematica dell'innovazione esaminando i brevetti depositati e proponendo nell'ultima parte del volume un confronto internazionale. Alessandro Aronica analizza il profilo tecnologico dei brevetti delle imprese italiane e la quantità dei brevetti depositati presso l'ufficio europeo. Nell'insieme emerge un quadro piuttosto scarno in riferimento sia alla specializzazione commerciale che tecnologica.

19. Boitani A., Forti A., Pezzoli A., *La trasformazione difficile. Sesto Rapporto sull'industria e la politica industriale italiana. L'industria italiana tra crisi dello Stato e caduta delle protezioni*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 370

Come negli anni precedenti viene presentato il Rapporto Cer-Irs sull'andamento dell'industria italiana. Vengono sottolineate le perduranti carenze strutturali a cui si è aggiunta una congiuntura più difficile. Il completamento del mercato interno, l'esigenza di risanamento del bilancio pubblico e la fine dell'intervento straordinario nel Mezzogiorno sono vincoli che possono costituire opportunità di invertire direzione della politica industriale, che finora è stata caratterizzata da una scarsa fiducia nel mercato.

Il contenimento delle retribuzioni prima e una forte svalutazione poi hanno posto le basi per una ripresa di competitività. Hanno curato il volume Andrea Boitani, Andrea Forti, Andrea Pezzoli, Francesco Silva.

20. Boldizzoni D., Mariani M., Signorelli S., *Strategie di sviluppo dell'impresa minore. Modelli di crescita e politiche di influenza*, Milano, Guerini e associati 1993, pp. 214

Il volume comprende i risultati di due ricerche effettuate su 300 piccole e medie imprese dell'area lombarda. Punto centrale sono i rapporti tra impresa e ambiente esterno, inoltre gli studi permettono di fare chiarezza sul comportamento strategico delle imprese minori, e precisamente in riferimento ad acquisizioni, joint venture, accordi e attività di lobbying.

21. Bonaretti L., *Il lavoro subordinato a do-*

micilio. Illustrato dalla giurisprudenza e dai contratti collettivi, Milano, Giuffrè 1993, pp. 166

Lo studio si compone di otto capitoli. Il primo è interamente dedicato alle norme essenziali della legislazione sul lavoro subordinato a domicilio; i seguenti riportano la giurisprudenza commentata e suddivisa organicamente in gruppi omogenei o casi isolati, particolarmente significativi.

22. Boni P., *Fiom. Cento anni di un sindacato industriale*, Roma, Ediesse 1993, pp. 286

L'autore raccoglie in questo volume tutte le principali notizie e informazioni relative alla categoria dei lavoratori metalmeccanici, ritenuta l'asse portante del movimento sindacale.

La ricostruzione storica, fatta da un protagonista, parte dalla richiesta delle otto ore giornaliere del 10 gennaio 1919 per passare poi all'occupazione delle fabbriche del settembre 1920 e si svolge via via, attraverso le vicende che hanno caratterizzato il periodo fascista, la ricostruzione fino ad arrivare agli anni recenti.

23. Bosi P., Lugaresi S. (a cura di), *Bilancio pubblico e redistribuzione*, Bologna, Il Mulino 1992, pp. 514

Il volume, pubblicato nell'ambito di un progetto di ricerca dell'Ispe, analizza le conseguenze redistributive della politica fiscale attuata in Italia nella seconda metà degli anni Ottanta. Gli studi sono suddivisi in tre parti. La prima affronta la problematica con un'ottica teorica, la seconda comprende modelli econometrici che stimano gli effetti redistributivi di diversi tipi di politiche fiscali, la terza ed ultima parte si sofferma nell'analisi di alcuni problemi di politica fiscale.

24. Bortone R., *Il contratto collettivo tra funzione normativa e funzione obbligatoria*, Bari, Cacucci 1992, pp. 190

L'autore analizza il pensiero giuridico-sindacale, nella sua evoluzione storica, attraverso l'analisi del contratto collettivo. Lo studio si riferisce a tre periodi storici: quello precorporativo, al quale vanno ricondotte le prime esperienze di contrattazione; quello corporativo, durante il quale si assiste ad un radicale mutamento nell'assetto dei rapporti collettivi; e, l'ultimo, quello post-corporativo, durante il quale vengono ri-

prese le idee emerse nel periodo precorporativo.

25. Bracalente B., Di Palma M., Mazziotta C., *Infrastrutture «minori» e sviluppo territoriale*, Milano, Franco Angeli 1993, pp. 154
L'analisi condotta dagli autori si pone l'obiettivo di verificare, sulla base dei dati statistici disponibili, il rapporto fra infrastrutture e sviluppo industriale. Il ritardo, di cui sembra soffrire l'Italia, ha rimesso in una posizione centrale la politica strutturale, la sola in grado di favorire lo sviluppo dell'economia italiana.

26. Bresso M. (a cura di), *Ambiente e attività produttive*, Milano, Franco Angeli 1992, pp. 381

Il volume raccoglie i frutti della ricerca sulle problematiche ambientali, conclusa nel 1989 e svolta nell'ambito del progetto finalizzato del Cnr sulla struttura e l'evoluzione dell'economia italiana. È l'unico volume della serie che tratti di tale settore. Purtroppo la ritardata pubblicazione dei risultati della ricerca toglie valore alla parte del libro che delinea il quadro normativo, completamente modificato dopo l'attività legislativa promossa dal ministro Ruffolo. Di estremo interesse risulta, invece, la parte che si occupa della politica per l'ambiente a livello regionale e delle proposte per nuove politiche più attente alla specificità del territorio.

27. Brunetta R. (a cura di), *Il conflitto e le relazioni di lavoro negli anni Novanta. Il mercato del lavoro. Regolazione e deregolazione, il capitale umano, la destrutturazione del mercato*, Torino, Giappichelli 1992, pp. 584

Il volume raccoglie gli studi e le ricerche avviati nell'ambito del progetto strategico del Cnr sul tema «Il conflitto e le relazioni di lavoro nel prossimo decennio». Sono riuniti gli scritti di Marina Schenkel sulle teorie economiche del conflitto, di Carlo Carraro sui modelli di teoria dei giochi per l'analisi del mercato del lavoro; di Alberto Giordano, Benedetto Gui sui sussidi all'occupazione; di Francesca Bettio sulla segregazione e discriminazione sul mercato del lavoro; di Alessandra Venturini sui fenomeni migratori; di Enrico Pugliese sull'immigrazione; di Vittorio Cotesta sui conflitti sociali; di Giuseppe Ciccarone sul welfare state inglese; di Carla Collicelli sul welfare italiano degli

anni Ottanta; di Antonio Bellacicco e Antonello Errigo sulle dinamiche che governano le carriere; di Gino Alisi e Luciano Sorvillo sulla mobilità verticale; di Aldo Del Santo sui servizi di distribuzione; di Maurizio Tarquini sulla produttività.

28. Brunetta R. (a cura di), *Retribuzione, costo del lavoro, livelli della contrattazione. Analisi quantitativa*. Ricerca del Cnel, Milano, Etas libri 1992, pp. 550

Si tratta del secondo volume predisposto dal Cnel, che raccoglie i dati quantitativi e la loro elaborazione, relativi alle dinamiche retributive. Furono velocemente predisposti in previsione della trattativa fra le parti sociali sulla riforma del salario e del sistema contrattuale. Il volume si divide in tre parti. La prima comprende saggi sul livello, la struttura e la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro. Nella seconda è presente un importante confronto con gli altri paesi della Comunità europea. La terza ed ultima parte è dedicata all'incidenza fiscale sui redditi da lavoro.

29. Brunetta R. (a cura di), *Retribuzione, costo del lavoro, livelli della contrattazione. Ricerca del Cnel. Relazioni sindacali e politiche dei redditi*, Milano, Etas libri 1992, pp. 516

Con questo volume vengono pubblicati tutti quei materiali raccolti, in base alla decisione dell'assemblea del Cnel del febbraio 1991, con l'obiettivo di dare un supporto tecnico alla trattativa fra le parti sociali sulla riforma della struttura del salario e del sistema contrattuale. Come sostiene Brunetta nella relazione introduttiva, l'obiettivo del Cnel era quello di fornire al dibattito elementi di approfondimento sui temi in discussione. Dato il valore di quei contributi, essi vengono messi a disposizione del pubblico. Il volume è suddiviso in due parti: la prima esamina la struttura, i contenuti e i livelli della contrattazione, paragonando la situazione italiana a quella degli altri paesi europei. In particolare, i saggi affrontano la tematica della determinazione degli stipendi nel pubblico impiego, l'attività contrattuale in generale, le dinamiche retributive. La seconda parte è interamente dedicata alle politiche di intervento nel mercato del lavoro.

30. Bruni F., Onida F. (a cura di), *L'econo-*

mia italiana nel mondo che cambia: 1990-1991, Il Mulino, Bologna 1992, pp. 291

Il volume intende presentare quegli eventi fondamentali che hanno provocato importanti riflessi sull'economia italiana. Vengono esaminate le cause che hanno portato all'interruzione del lungo ciclo espansivo: la guerra del Golfo Persico, i cambiamenti della politica nell'Europa orientale, l'emergere di forti tensioni demografiche ed, infine, i mutati rapporti di scambio. L'approccio adottato nell'analisi delle cause e degli effetti dei fenomeni presi in considerazione è finalizzata alla ricostruzione di un quadro generale approfondito ed esauriente.

31. Bussolo M., Zara S. (a cura di), *Competizione multidimensionale. Quale azienda globale?*, Milano, Isedi Petrini 1992, pp. 246

Il volume comprende un saggio introduttivo dei curatori, che introducono alla tematica del volume: la scelta della miglior strategia per l'impresa e nove saggi, che hanno per oggetto l'analisi delle forme organizzative più adeguate alle imprese che devono affrontare la concorrenza sui mercati internazionali e il ruolo dell'automazione. I saggi sono di E. Rullani, G. Pellicelli, M. Porter, K. Ohamae e C. Bartlett.

32. Cafferata R., *La Società per azioni pubblica. Equilibrio economico e strategie di transizione*, Milano, Franco Angeli 1993, pp. 390

Dopo avere descritto il modello organizzativo e comportamentistico dell'impresa pubblica e comparate le sue caratteristiche di gestione a quelle dell'impresa privata, l'autore presenta alcuni spunti di riflessione su quanto avvenuto dopo l'entrata in vigore della legge 333/92 che ha previsto la trasformazione dei maggiori enti di gestione delle partecipazioni statali in società per azioni e ha imposto al governo di predisporre un piano di riordino. Il dibattito sulla presenza dello Stato nell'economia è tuttora aperto e questo contributo aggiorna sulla difficile fase di transizione e adattamento dell'imprenditore pubblico al mercato.

33. Calgano F., Cassese S., Tremonti G., Treu T., *Nazioni senza ricchezza, ricchezze senza nazioni*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 245

Gli autori si soffermano su un tema al centro della riflessione economica per oltre due

secoli, le nazioni tendono, infatti, a impoverirsi, mentre la ricchezza sembra sempre più non avere nazionalità poiché i mercati si espandono in ambito planetario. Gli Stati perdono così il controllo della ricchezza.

34. Calza Bini P. (a cura di), *La disoccupazione. Interpretazioni e punti di vista*, Napoli, Liguori 1992, pp. 245

Il volume raccoglie i lavori di un incontro di studio organizzato nel giugno 1990 dall'Ires e dal dipartimento di Sociologia dell'Università di Roma. I saggi affrontano il problema della disoccupazione evidenziando una molteplicità di aspetti contraddittori e sostenendo diverse ipotesi interpretative senza giungere ad una conclusione definitiva, ma lasciando aperta la possibilità di arrivare a definizioni più compiute e a soluzioni concrete attraverso il dibattito che il libro stesso è destinato a suscitare.

35. Camerota C., *I fondi pensione. Le nuove forme pensionistiche complementari disciplinate dal decreto legislativo 21 aprile 1993*, n. 124, Milano, Giuffrè 1993, pp. 134

Il libro si articola nei seguenti capitoli: linee di tendenza ed evoluzione del sistema previdenziale pubblico obbligatorio; la retribuzione ed il ruolo dei fondi pensione; previdenza obbligatoria sostitutiva, integrativa complementare, aggiuntiva; il decreto legislativo 124 del 1993 che fissa le regole per la previdenza complementare; la costituzione dei fondi pensione; il regime fiscale e previdenziale antecedente al decreto legislativo; la gestione finanziaria delle risorse; il contributo di solidarietà; il regime fiscale della contribuzione e della prestazione del decreto legislativo n. 124 del 1993; la vigilanza sui fondi pensione; la responsabilità degli organi dei fondi pensione; l'adeguamento dei fondi preesistenti al decreto legislativo n. 124 del 1993.

36 Camuffo A., *Management delle risorse umane. Casi e materiali didattici*, Napoli, Giappichelli 1993, pp. 220

L'autore descrive le quattro fasi di benchmarking: conoscere le proprie attività operative, conoscere le imprese leader concorrenti, apprendere e incorporare il meglio delle aziende eccellenti. Si tratta di una strategia che permette di fare il meglio del meglio. E un utilizzo intelligente della strategia rappresenta il modo migliore per fare

sì che la funzione di direzione del personale non corra il rischio di ripiegarsi su se stessa.

37. Carli. G., *Cinquant'anni di vita italiana*, Bari, Laterza 1993, pp. 451

Si tratta di un'autobiografia, scritta in collaborazione con Paolo Peluffo, in cui vengono raccontati i momenti salienti dei cinquant'anni passati da protagonista: dall'insediamento dell'Italia nelle istituzioni monetarie del secondo dopoguerra agli avvenimenti che hanno caratterizzato il tramonto della prima Repubblica. Il tentativo che compie l'autore è quello di cercare le radici dell'attuale crisi economica e politica.

38. Cattaneo G., *Il tavolo delle trattative. Tecniche e riti della negoziazione aziendale*, Milano, Guerini e associati 1993, pp. 160

Dall'analisi delle modalità con cui avvengono le trattative sindacali, l'autore trae lo spunto per indicare come prepararsi alla trattativa, quali obiettivi scegliere, quali strumenti adottare per raggiungerli e come redigere il testo di un accordo. La contrattazione, infatti, se condotta in modo corretto può risolvere conflitti e produrre il consenso.

39. Cavicchi I., *Il valore del lavoro tra diritti e interessi*, Roma, Ediesse 1993, pp. 142

Il libro offre alcuni spunti di riflessione sul modo di definire il valore del lavoro che non può essere risolto in termini di politica dei redditi. L'autore si sofferma sulle implicazioni macroeconomiche e microeconomiche delle retribuzioni dando particolare risalto ai nuovi ambiti di democrazia economica e di riforma dell'impresa.

40. Cella G.P. (a cura di), *Il conflitto e le relazioni di lavoro negli anni Novanta. Il conflitto. La trasformazione. La prevenzione. Il controllo*, Torino, Giappichelli 1992, pp. 172

Il volume raccoglie gli studi avviati nell'ambito del progetto strategico del Cnr sul tema «Il conflitto e le relazioni di lavoro nel prossimo decennio». Comprende gli scritti di Roberto Franzosi sullo sciopero nel settore dei servizi, di Franco Carinci sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, di Laura Bellardi sulla mediazione politica nei conflitti. Chiude il volume un intervento di

Bordogna su «Simulazione e intelligenza artificiale nello studio delle relazioni industriali».

41. Censis, *Rapporto sulla situazione sociale del paese*, Milano, Franco Angeli 1993, pp. 689

Il quadro generale entro cui si muove il XXVII Rapporto del Censis è formulato secondo una interpretazione positiva della congiuntura socio-economica del 1993, tanto che prevede una ripresa dello sviluppo. Il Rapporto è suddiviso in cinque parti; la prima «Considerazioni generali», presenta – come negli anni precedenti – una lettura d'insieme della realtà dell'anno; la seconda, «La società italiana al 1993», ruota intorno alla ricerca di una cultura nuova; la terza, «Settori e soggetti del sociale», affronta i problemi sociali (processi formativi, del lavoro, del welfare); la quarta, «Mezzi e processi» analizza gli aspetti del governo locale e della comunicazione; la quinta, «Una lettura intersettoriale del sociale», presenta una approfondita analisi a livello territoriale.

42. Censis, *Il futuro dell'ospedale. Modelli e prospettive nell'evoluzione del sistema sanitario*, Milano, Franco Angeli 1993, pp. 255

Obiettivo del Censis è quello di riuscire a delineare il ruolo e le prospettive delle case di cura nell'ambito dello sviluppo dei sistemi ospedalieri in Italia e nel contesto internazionale. Il volume presenta un'ampia rassegna delle problematiche che attraversa tale sistema e una valutazione delle caratteristiche di volta in volta associabili al grande ospedale o alla casa di cura. Il contributo fondamentale della ricerca è costituito da un duplice sondaggio, l'uno realizzato in Italia e rivolto a primari e direttori ospedalieri, l'altro a carattere internazionale, rivolto ad esperti italiani, francesi, tedeschi, inglesi e statunitensi.

43. Cesos, *Le relazioni sindacali in Italia. Rapporto 1992-93*, Roma, Edizioni Lavoro 1992, pp. 352

L'annuario curato da Guido Baglioni, Bruno Liverani e Serafino Negrelli conserva anche per quest'anno la struttura divenuta ormai classica. Dopo il saggio introduttivo di Serafino Negrelli, che si sofferma nell'esame dell'«Effetto Europa» sulle relazioni sindacali italiane, il volume presenta, nella sezione «Osservatorio» una serie di interventi

raggruppati in tre parti: le condizioni generali (Pia Saraceno, Maurizio Zenezini, Gabriele Olini, Brigida Salomone, Lorenzo Bordogna, Corrado Squarzon), i processi negoziali e la contrattazione collettiva (Stefano Patriarca, Canio Lagala, Mario Conclave, Carmine Russo, Anna Ponzellini, Mirella Baglioni, Antonietta De Sanctis), gli attori (Antonio d'Harmant François, Giorgio Lauzi, Domenico Carrieri). La sezione «Analisi» comprende quattro saggi (rispettivamente di Carlo Dell'Aringa, Mario Unnia, Stefano Allievi e Wolfgang Streeck). Conclude l'annuario la consueta Bibliografia e la Cronologia.

44. Cgil, *XI Congresso nazionale della Cgil*. Roma 28 febbraio-4 marzo 1986. *Atti*, Roma, Ediesse 1993, 2 volumi.

Il volume raggruppa gli atti dell'assemblea e, precisamente, la relazione introduttiva di Luciano Lama, le tesi, le mozioni, gli ordini del giorno approvati, le relazioni e i documenti. I temi su cui si è articolato il congresso riguardano il rilancio dell'unità sindacale, il problema del Mezzogiorno, la contrattazione, i rinnovi contrattuali, la politica dell'occupazione, la difesa dello Stato sociale, l'unità e l'autonomia del sindacato.

45. Cgil, *XII Congresso della Cgil. Rimini 23-27 ottobre 1991. Atti*, Roma, Ediesse 1993, pp. 732

Il volume comprende gli atti dell'assemblea, la relazione introduttiva di Bruno Trentin, le tesi, le mozioni, gli ordini del giorno approvati, le relazioni e i documenti. Questi ultimi riguardano la strategia dei diritti, l'etica della solidarietà, la contrattazione collettiva e la legislazione di sostegno dell'occupazione, la riforma dei rapporti di lavoro, l'umanizzazione del lavoro e la democrazia economica, la formazione permanente e il diritto alla conoscenza, le riforme istituzionali ed il Mezzogiorno.

46. Cibir R., Gozzi A., *La valutazione delle strategie di riposizionamento*, Milano, Franco Angeli 1992, pp. 205

Lo studio fornisce un quadro teorico degli aspetti connessi ai cambiamenti organizzativi che le imprese devono affrontare per adeguare la competitività alle esigenze del mercato. Vengono poi valutate le esperienze effettuate da grandi imprese straniere, quali la British Steel, la Saint Gobain, la

Peugeot, la Bsn e il gruppo Eni, per l'Italia. Particolare attenzione viene riservata alle risorse umane, giudicate un fattore critico nei momenti di ristrutturazione, a causa delle resistenze al cambiamento che si sono presentate ovunque.

47. Ciccarone G., Gnesutta C., *Conflitto di strategie. Economia e società italiana negli anni Novanta*, Roma, La Nuova Italia scientifica 1993, pp. 193

Dopo un'analisi delle cause che hanno portato alla crisi che ha investito l'economia italiana negli anni Novanta, gli autori prospettano un progetto articolato di politica economica che tenderebbe a favorire uno sviluppo adeguato della società, senza che essa diventi sempre più diseguale.

48. Cinelli M. (a cura di), *Il fattore occupazionale nelle crisi di impresa. Commentario alla legge 23 luglio 1991, n. 223*, Torino, Giappichelli 1993, pp. 413

Il volume offre un quadro di analisi sui modelli di intervento nel mercato del lavoro introdotti dalla legge 223/91, prendendo spunto dal convegno promosso dalla sezione umbra del centro Domenico Napoletano. Oltre agli atti del convegno, vengono presentati contributi che si soffermano sulle problematiche e sulle interpretazioni proposte dagli enti ed organi della pubblica amministrazione direttamente coinvolti dall'applicazione della legge. Completano il quadro una selezione delle sentenze che si sono occupate della applicazione della legge 223/91 ed una raccolta dei testi dei provvedimenti legislativi che nel frattempo sono intervenuti ad integrazione o modifica del testo normativo.

49. Ciranna G. (a cura di), *Il Mezzogiorno nell'occidente. Antologia degli scritti e dei discorsi*, Bari, Laterza 1992, pp. 501

Vengono pubblicati in questo volume gli scritti e i discorsi meridionalistici di Ugo La Malfa, profondo conoscitore della realtà meridionale e attento osservatore delle condizioni sociali. L'antologia tende a chiarire la visione di La Malfa rispetto alle possibili soluzioni dei gravi problemi di cui soffriva il sud d'Italia. Secondo l'uomo politico solo un forte impegno dello Stato, in un quadro di politica economica programmata, avrebbe potuto permettere una seria e positiva industrializzazione del Mezzogiorno.

I materiali raccolti riguardano la riforma fondiaria, la cassa per il Mezzogiorno, lo schema Vanoni, la nota aggiuntiva, acclusa alla relazione sulla situazione economica del paese del 1961, che rappresenta il primo documento di programmazione economica.

50. Cisl, *La Cisl dall'XI al XII Congresso. Documenti ufficiali*, Roma, Edizioni Lavoro 1993, pp. 715

La raccolta dei documenti ufficiali della Cisl comprende, nella prima parte, le mozioni finali, gli ordini del giorno dell'XI Congresso tenuto a Roma il 26 luglio 1989 e lo Statuto confederale. Nella seconda parte sono comprese le deliberazioni e i comunicati del Consiglio generale, del Comitato esecutivo e della segreteria confederale.

51. Cnel, *Libro bianco sulle professioni in Europa*, Roma, Cnel 1993, pp. 296

Nella prima parte del volume sono analizzate le professioni intellettuali nella loro dimensione europea secondo il seguente filo conduttore: dall'approfondimento della struttura dei sistemi professionali nazionali ai criteri regolatori Cee, al tipo di effetti che l'adozione della direttiva 89/48 ha prodotto negli Stati in cui è stata adottata. Nella seconda parte sono esposti in modo analitico gli elementi critici che caratterizzano maggiormente le singole attività professionali, nonché una lettura sintetica delle loro principali caratteristiche.

52. Cnel, *Il governo dei movimenti migratori in Europa: cooperazione o conflitto. Simposio interdisciplinare*, Bologna 28-29 maggio 1993, Napoli, Jovene 1993, pp. 322

Le sessioni in cui si è articolato il simposio riguardano il controllo dei flussi migratori e gli effetti socio-economici dell'emigrazione, nonché le politiche avviate per gli immigrati. In particolare Enrico Boselli ha trattato il governo del mercato del lavoro in un'ottica transnazionale; Franco Bentivogli si è soffermato sui movimenti migratori in Europa; Emilio Reyneri ha proposto una riflessione sui principi generali che regolano le politiche per l'inserimento degli immigrati.

53. Cnel, *Tempo di lavoro e flessibilità del lavoro*, Roma, Cnel 1993, pp. 179

Il volume comprende i materiali di alcuni seminari che hanno esaminato la domanda

e l'offerta di informazione statistica in materia di tempo di lavoro e di flessibilità dell'orario. Tale tematica è stata affrontata sia in riferimento alla legislazione vigente che alla contrattazione.

54. Cnel, *Tessuto economico, competitività e sistemi a rete*, Roma, Cnel 1993, pp. 534

Il volume raccoglie gli atti della «Conferenza nazionale reti» tenuta nel giugno 1992 in cui si è esaminata la situazione dei grandi sistemi a rete: energia, telecomunicazioni e trasporti e si sono confrontate le valutazioni e le proposte del governo, delle amministrazioni, delle forze politiche, delle parti sociali e degli enti gestori al fine di delineare un programma di sviluppo.

55. Colasanto M., Ambrosini M. (a cura di), *L'integrazione invisibile*, Milano, Vita e pensiero 1993, pp. 232

Questo volume riprende alcuni risultati di ricerche svolte per conto dell'Irer Lombardia da un gruppo di lavoro diretto da Adolfo Carvelli. Esso raccoglie cinque saggi: «Lo specchio ingannevole: immagine dell'immigrato e processi di integrazione» di Maurizio Ambrosini; «Gli immigrati nei mercati del lavoro locali: spunti di riflessione della ricerca empirica» di Laura Zanfrini; «La presenza straniera nell'area milanese: un quadro di riferimento» di Gian Carlo Blangiardo; «Il lavoro degli immigrati nella società lombarda» di Maurizio Ambrosini; «Oltre la dicotomia tra cittadinanza sociale e cittadinanza economica» di Michele Colasanto.

56. Colombo M., *Pensione: istruzioni per l'uso. Il sistema previdenziale italiano, spiegato dal presidente dell'Inps*, Rizzoli, Milano 1992, pp. 175

Il volume, curato dal presidente dell'Inps, raccoglie una serie di lettere di pensionati alle prese con il problema, a volte drammatico, di vivere dignitosamente. L'obiettivo dell'autore è quello di offrire un'occasione di riflessione e ripensamento di vecchi problemi mai risolti, per addivenire ad una riforma dell'attuale sistema che vada incontro alle esigenze della gente.

57. *Complessità e managerialità. Cambiamenti di scenario e nuovi assetti d'impresa*, Autori vari, Milano, Egea 1992, pp. 258

Il volume raccoglie cinque saggi (Gianluca

Colombo, Giovanni Comboni, Paola Dubini, Massimo Pilati e Gerog Von Krogh), che, pur nella loro eterogeneità, affrontano il tema del rapporto fra complessità e managerialità nelle imprese moderne. Si tratta del frutto di un programma di ricerca della scuola di direzione aziendale della Bocconi.

58. Commissione d'indagine sulla povertà e l'emarginazione, *Secondo rapporto sulla povertà in Italia*, Milano, Franco Angeli 1992, pp. 169

Vengono analizzati e descritti alcuni aspetti quantitativi e qualitativi della povertà e dei fattori che la producono. Sono pure indicate alcune categorie particolari di emarginati particolarmente significative come gli immigrati, gli zingari, eccetera. I mutamenti della politica sociale sono trattati con buon approfondimento.

59. Confcommercio, *Rapporto sull'evoluzione economica nel 1990*, Roma, Confcommercio 1992, pp. 113

Il Rapporto informa sull'apparato produttivo e sul suo sviluppo. Esamina inoltre l'andamento dei prezzi, finanziamenti, fallimenti ed indicatori turistici.

60. Confindustria, *Ambiente-impresa: dalla cultura del vincolo alla cultura del progetto*, Roma, Sipi 1993, pp. 68

Il volumetto presenta il quadro di sintesi assieme ad alcune proposte operative in merito alla problematica ambientale connessa al mondo dell'impresa, sviluppate nell'ultimo anno dalla commissione rapporti economici e messe in rilievo da un'indagine condotta su un campione significativo di aziende.

61. Confindustria, *L'Italia verso il 2000. Le istituzioni, la società, l'economia*, 2 volumi, Roma, Sipi 1992, pp. 276-384

I volumi raccolgono 26 saggi suddivisi in quattro capitoli che trattano rispettivamente: il contesto internazionale, la politica e le istituzioni, la società civile, l'economia, le imprese.

62. Conti T., *Come costruire la qualità totale. Una guida per il management*, Torino, Sperling & Kupfer 1992, pp. 336

L'autore affronta, con un'ottica globale, la tematica dei processi, come punto di partenza per attivare piani di qualità totale. Nella convinzione che «la non qualità ha un costo ele-

vatissimo», si sofferma, in particolare, sugli aspetti organizzativi, sulla formazione del management alla cultura della qualità, sulla sensibilizzazione di tutto il personale al problema. Non manca di sottolineare la necessità di coinvolgere fornitori e clienti nella realizzazione del progetto, in quanto la tensione verso il miglioramento deve andare di pari passo con l'aumento della produttività.

63. Contini B., Revelli R., *Imprese, occupazione e retribuzione al microscopio. Studi sull'economia italiana alla luce delle fonti statistiche Inps*, Bologna, Il Mulino 1992, pp. 256

Per la prima volta vengono utilizzate le fonti statistiche dell'Inps per uno studio di natura economica. L'utilizzo dei ricchi archivi amministrativi su imprese, occupazione e retribuzioni rende possibile un salto di qualità di notevole portata nell'analisi dei fenomeni occupazionali e retributivi. È possibile, infatti, rilevare diversi tipi di dati anche per le imprese al di sotto delle 20 unità. Attraverso questa nuova metodologia, gli autori ricostruiscono il ruolo delle piccole e medie imprese nella creazione e nella distruzione di posti di lavoro.

64. Costa G. (a cura di), *Manuale di gestione del personale*, Torino, Utet 1992, 3 volumi, pp. 699, 694, 608

Si tratta di un'opera di consultazione suddivisa in tre volumi, undici sezioni, alla quale hanno collaborato 72 autori, sotto il coordinamento di Giovanni Costa. L'ultimo volume è corredato da alcuni casi presentati dai protagonisti e da un'ampia e approfondita bibliografia.

65. *Costo del lavoro, salario e garanzie del reddito. Simposio interdisciplinare. Bologna 17-18 aprile 1992*, Autori vari, Napoli, Jovene 1992, pp. 403

Il volume raccoglie gli atti del simposio organizzato dalla regione Emilia Romagna in collaborazione con l'osservatorio sul mercato del lavoro ed il Cnel. Fra i numerosi ed interessanti interventi che affrontano secondo angolature diverse i problemi legati al mercato del lavoro, si ricordano gli scritti di Prosperetti che propone alcune riflessioni sui possibili modelli retributivi per gli anni futuri; di Marino Regini che affronta il tema del ruolo degli attori sociali nel coordi-

namento della dinamica retributiva; di Gino Giugni che con grande chiarezza tratta dei vincoli alla contrattazione; di Bruno Trentin che parla della necessità di «trasparenza» e responsabilità nelle relazioni industriali; di Carlo Patrucco che approfondisce le componenti interne ed esterne del costo del lavoro.

66. Curzio P., *Autonomia collettiva e sciopero nei servizi essenziali*, Napoli, Cacucci 1992, pp. 234

La ricerca promossa dall'istituto di diritto del lavoro e di relazioni industriali dell'università di Bari e condotta da Curzio, rappresenta un importante punto di riferimento e di riflessione sia per gli operatori che per gli studiosi della materia. L'autore tenta di sgomberare il campo da polemiche e chiarisce con efficacia gli intendimenti e lo spirito della legge che regola gli scioperi nei servizi essenziali e che è stata oggetto di forti discussioni per le implicazioni innovative che essa comporta nelle relazioni sindacali.

67. Dal Bosco E., *L'economia mondiale in trasformazione*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 135

L'agile volume mostra come il passaggio dagli anni Ottanta agli anni Novanta abbia fatto registrare mutamenti di vaste dimensioni e inversioni di tendenza. L'autore fornisce una sintesi delle principali trasformazioni intervenute con particolare riferimento all'innovazione tecnologica e finanziaria. Ampio spazio è dedicato alle modificazioni intervenute nel mercato del lavoro e alla distribuzione del reddito. Emerge un quadro denso di squilibri, di natura congiunturale e strutturale.

68. D'Antonio M. (a cura di), *Il Mezzogiorno. Sviluppo o stagnazione?*, Il Mulino, Bologna 1992, pp. 275

Il volume raccoglie le relazioni presentate al convegno «Lo sviluppo economico, problemi e prospettive», organizzato dalla società italiana degli economisti, che si è tenuto a Capri nel settembre 1990. Filo conduttore degli interventi è una riflessione sul possibile sviluppo del Mezzogiorno. Nella prima parte sono raccolte le relazioni che disegnano il quadro generale dell'economia meridionale (saggi di Siro Lombardini, Augusto Graziani, Salvatore Veca), nella se-

conda viene presentato il ruolo del sistema finanziario (saggi di Bruno Jossa, Alberto Niccoli, Giampaolo Galli, Adriano Giannola); ed infine nella terza parte si dà ampio spazio all'impresa come soggetto dello sviluppo (saggi di Patrizio Bianchi, Gianfranco Dioguardi, Sebastiano Brusco).

69. De Castri M., *Verso l'internazionalità*, Milano, Guerrini e associati 1993, pp. 334
Il lavoro fornisce modelli conoscitivi, metodologie e tecniche operative per affrontare la complessità che caratterizza le organizzazioni internazionali. Il volume è articolato in tre parti, dedicate rispettivamente agli aspetti organizzativi dell'impresa, alla cultura d'impresa e alla gestione del personale.

70. De Cleve E., *Arnoldo Mondadori*, Torino, Utet 1993, pp. 610
L'autore, avvalendosi dell'archivio della fondazione Arnoldo e Alberto Mondadori e delle notizie, ricordi e impressioni dei collaboratori più vicini ai due industriali, ricostruisce la figura imprenditoriale di uno tra i più importanti editori italiani. Partendo dalla descrizione delle umili origini De Cleve ripercorre le tappe dello sviluppo personale e professionale di Mondadori e chiarisce i motivi che lo hanno portato ad interessarsi dell'editoria.

71. De Cristofaro M.L. (a cura di), *La legge italiana per la parità delle opportunità delle lavoratrici. Commento alla legge 10 aprile 1991, n. 125*, Milano, Edizioni scientifiche italiane 1993, pp. 206

Il volume, che si apre con un saggio introduttivo di Edoardo Ghera, contiene l'esame analitico delle singole disposizioni della legge 125. Nel commentario, gli autori evidenziano le novità di maggiore spessore contenute nella legge: la ratio legis, l'individuazione e la gestione nelle aziende private e nelle amministrazioni pubbliche delle azioni positive; la nozione di discriminazione e le azioni contro la discriminazione, l'onere della prova.

72. De Grawe P., *Economia dell'integrazione monetaria*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 226
Il volume affronta il problema dell'integrazione monetaria analizzando i costi e i benefici dell'unione monetaria sul piano generale europeo, per poi passare alla situazione italiana. Si articola in due parti: 1. co-

sti e benefici di un'unione monetaria, i costi di una valuta comune, la teoria delle aree monetarie ottimali, i benefici di una valuta comune; 2. integrazione monetaria, unioni monetarie incomplete, il sistema monetario europeo, la transizione e una unione monetaria, una banca centrale europea, politiche fiscali nelle unioni monetarie.

73. Del Boca D., *Offerta di lavoro e politiche pubbliche*, Roma, La Nuova Italia scientifica 1993, pp. 160

Il volume, suddiviso in otto capitoli, presenta una analisi dell'offerta di lavoro che tiene presente anche le variabili demografiche e sociali, quali sistema di tassazione, assistenza e servizi. Ogni capitolo raccoglie una rassegna della letteratura sulla materia a cui segue una parte empirica basata su dati provenienti da indagini locali. Viene presa in considerazione anche l'offerta di lavoro familiare e i vari tipi di orario di lavoro offerti.

74. Dell'Aringa C., Treu T. (a cura di), *Nuove relazioni industriali per l'Italia in Europa*, Bologna, Il Mulino 1992, pp. 156

Il quinto rapporto Cer-Irs curato da Treu e Dell'Aringa evidenzia, in primo luogo la distanza che separa l'Italia dal resto dell'Europa, soprattutto nel settore dei servizi. Ed è proprio di questo settore che si occupa la ricerca. In particolare vengono esaminati: il trasporto aereo, le ferrovie, l'organizzazione portuale. Settori che, pur nella loro diversità, sono accomunati da alcuni elementi simili, quali la forte presenza sindacale, l'esistenza di gruppi professionali con elevato potere nel processo produttivo, una struttura organizzativa che rende difficile la gestione del personale. In conclusione, gli autori ritengono che semplici forme di privatizzazione del rapporto di lavoro, sebbene necessarie, da sole non accorcino la distanza che separa l'Italia dal resto dell'Europa nell'efficienza della pubblica amministrazione.

75. Dell'Aringa C. (a cura di), *1991 Rapporto sui salari*, Milano, Franco Angeli 1992, pp. 319

L'annuale Rapporto Asap anche per il 1992 è focalizzato sui confronti internazionali. Analisi e valutazione dell'andamento salariale nei diversi paesi europei sono trattati con grande attenzione e comparati alla si-

tuazione economica e politica di ciascuna nazione.

76. Dell'Aringa C. (a cura di), *1992 Rapporto sui salari*, Milano, Franco Angeli 1993, pp. 230

Il Rapporto predisposto dall'Asap-Unità studi, arrivato ormai alla sua settima edizione, fa, come ogni anno, il punto sulle dinamiche delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche attraverso il confronto tra la situazione dell'Italia e quella degli altri paesi europei. La rilevazione è rivolta non solo al settore industriale, ma anche a quello della pubblica amministrazione. In particolare, il Rapporto 1992 affronta la tematica dei salari minimi, che si fonda sui principi della «Carta sociale dei diritti fondamentali dei lavoratori».

77. Del Monte A., Imbriani C., Viganoni L. (a cura di), *Sviluppo regionale e attività innovative. Esperienze a confronto*, Milano, Franco Angeli 1992, pp. 452

Il volume raccoglie i contributi presentati ad un convegno tenutosi a Napoli sul rapporto esistente tra innovazione tecnologica e sviluppo regionale. Le posizioni sono molteplici e difficilmente sintetizzabili per la loro eterogeneità. In particolare, Camagni sostiene che le nuove tecnologie hanno caratteristiche che ne ostacolano la diffusione. Sullo stesso filone si inserisce Zanetti, mentre Oakoy sottolinea che il ciclo di vita dei prodotti si è molto accorciato, tanto che non vi è più mobilità degli impianti. Altri autori come Keeble, Ciciotti, Scott e Del Monte esaminano il ruolo svolto dai fattori disponibili a livello locale nel permettere la nascita di nuove imprese o nell'attirarle. Non mancano anche contributi di geografi, quali Sergio Conte che ricostruisce il legame tra nuove tecnologie e sviluppo regionale.

78. Di Comite L., De Candia M. (a cura di), *I fenomeni migratori nel bacino del Mediterraneo*, Bari, Cacucci 1993, pp. 274

Il volume raccoglie gli atti del convegno sul tema «Demographic and Economic Development in mediterranean Area», che è stato organizzato nell'ambito dei programmi di ricerca su «aspetti differenziali della demografia del bacino mediterraneo» e su «sviluppo demografico differenziale dei paesi del bacino mediterraneo: crescita della po-

polazione ed implicazioni sulle migrazioni internazionali nord-sud». Il convegno ha avuto luogo a Bari nel novembre 1991.

79. Donna G., *L'impresa competitiva. Un approccio sistemico*, Milano, Giuffrè 1992, pp. 126

L'autore in questo breve volume si domanda quali siano le caratteristiche salienti di un'azienda per mantenersi competitiva sul mercato. La risposta, certamente non definitiva, viene cercata attraverso un'analisi agile, ma chiara tutta interna ai comportamenti aziendali, ma anche attraverso l'analisi dei principali contributi scientifici.

80. Eurispes, *Rapporto Europa. L'Italia in Europa: scenari e prospettive*, Roma, Koiné 1993, pp. 587

Il Rapporto affronta, con un approccio agile e chiaro, le tematiche legate al processo di unificazione europea, quali gli effetti della legislazione comunitaria, il ruolo dell'Italia. Il cammino verso l'Unione europea viene ripercorso, quale indispensabile premessa, per comprendere gli sviluppi recenti. Particolare attenzione viene dedicata agli organi comunitari, delineando così il quadro giuridico e istituzionale della Comunità.

81. Eurostat, *Costo della manodopera. Indagine 1988. Primi risultati*, Lussemburgo 1992, pp. 324

I dati riportati riguardano i settori dell'industria, del commercio, degli istituti di credito e le assicurazioni. Sono suddivisi per paese e regioni, per classi di ampiezza delle unità produttive e riguardano sia il livello che la struttura retributiva.

82. Fabbris A., Garbellano S., *Modelli manageriali emergenti*, Torino, Utet 1993, pp. 642

Gli autori offrono una ricostruzione della evoluzione dei modelli manageriali nell'ultimo ventennio, intendendo per tali un nuovo modo di pensare e di reagire del management di fronte a situazioni complesse e dinamiche. Espressioni quali «Impresa snella», «Qualità totale», «Just in time» sono entrate a fare parte del linguaggio corrente, ma il loro significato non è noto a tutti. Ciò ha portato gli studiosi di management a rivolgere particolare attenzione a quelle realtà che sembrano abbiano ottenuto maggiori successi.

83. Failla A., Lombardi M. (a cura di), *Immigrazione, lavoro e tecnologia*, Milano, Etas libri 1993, pp. 190

I contributi che compongono questo volume affrontano il tema del rapporto tra nuove tecnologie e immigrazione e, più specificatamente, del ruolo che potrebbe assumere la tecnologia come mezzo di incontro fra culture diverse. Vengono presentati alcuni casi di studio relativi ai cinesi nell'area fiorentina, agli immigrati che lavorano nell'industria del tondino nel bresciano, agli extracomunitari che frequentano scuole di formazione informatica, frutto di una ricerca avviata dalla Fondazione Ibm Italia e dalla Cariplo. Essi rappresentano interessanti spunti per la riflessione sui processi di integrazione.

84. Ferrari R., Ferrari G., *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Padova, Cedam 1993, pp. 424

Si tratta di un manuale articolato in quattro sezioni. Dopo la prima di tipo introduttivo alla tematica, nella seconda parte è trattata l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. La terza parte riguarda l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nell'agricoltura ed, infine, la quarta contiene le disposizioni per particolari categorie.

85. Ferrera M., *Modelli di solidarietà. Politica e riforme sociali nelle democrazie*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 349

L'autore ricerca le cause storiche della diversità del modello di solidarietà e protezione di tipo universalistico e di tipo occupazionale. Indaga sulle caratteristiche del modello scandinavo diverso da quello dei paesi europei continentali. L'autore presenta una panoramica storico-comparativa del welfare occidentale nei suoi aspetti istituzionali con particolare attenzione al percorso seguito dall'Italia e alle sue degenerazioni clientelari.

86. *Fiat 1944-1956. Le relazioni industriali alla Fiat nei verbali delle Commissioni interne*, Autori vari, Milano, Fabbri 1992, pp. 425

Il volume fa parte delle pubblicazioni relative al progetto «Archivio storico Fiat». I numerosi autori che hanno collaborato alla realizzazione dell'opera, ricostruiscono attraverso la lettura dei verbali delle commis-

sioni interne, l'andamento delle relazioni sindacali a partire dall'immediato dopoguerra e fino al 1952. Viene esaminato ed interpretato criticamente un periodo storico particolarmente interessante, quale è quello della ricostruzione.

87. *Fiat 1944-1956. Le relazioni industriali alla Fiat. Saggi critici e note storiche*, Autori vari, Milano, Fabbri 1992, pp. 477

Si tratta del secondo volume pubblicato nell'ambito del progetto «Archivio storico Fiat». Esso comprende numerosi interventi di noti esperti e studiosi delle relazioni sindacali, quali Bruno Manghi, Aris Accornero, Giuseppe Berta, Stefano Musso, Bruno Bottiglieri, Federico Romero. Attraverso l'esame critico di numerosi materiali, si alternano nella ricostruzione storica delle vicende che hanno caratterizzato le relazioni sindacali e la situazione economica del periodo dell'immediato dopoguerra. Il complesso lavoro tiene conto di vari aspetti: dalle rivendicazioni della Commissione interna, alla strategia della collaborazione, alla nascita del pluralismo sindacale, alla rottura tra Fiat e Fiom fino ad arrivare ai problemi legati alla produttività.

88. *Fiat. Punto e a capo. Problemi e prospettive della fabbrica integrata da Termoli a Melfi*, Autori vari, Roma, Ediesse 1993, pp. 515

Il volume, frutto di una ricerca iniziata nel 1992 in collaborazione tra Fiom Cgil e Ires, affronta il tema dell'organizzazione del lavoro e delle relazioni sindacali nel gruppo Fiat, con particolare riguardo all'attività svolta negli stabilimenti del Mezzogiorno (Melfi, Pratola, Termoli, Cassino). Gli autori propongono nuove soluzioni, fondate sul confronto con il sindacato e volte a limitare i rischi connessi a riduzioni occupazionali e al peggioramento delle condizioni di lavoro degli addetti alle diverse lavorazioni. Lo studio affronta, inoltre, le motivazioni che hanno determinato la scelta da parte del gruppo torinese di nuovi investimenti nel sud. I saggi raccolti nel volume sono di Mimmo Carrieri, Giancarlo Cerutti, Francesco Garibaldo, Salvo Leonardi, Oscar Marchisio, Vittorio Rieser, Marco Sassatelli, Giuseppe Sciortino, Claudio Tagliavia, Giuseppe Volpato.

89. Filippini C. (a cura di), *Innovazione tec-*

nologica e servizi alle imprese, Milano, Franco Angeli 1993, pp. 286

Le ricerche che appaiono nel volume, condotte nell'ambito del progetto finalizzato del Cnr, sono partite dall'analisi della situazione italiana a livello di settore e d'impresa con riferimento e variabili tecnologiche al fine di formulare alcune tipologie di servizi. I servizi alle imprese diventano sempre più essenziali per la sopravvivenza stessa delle imprese e per lo sviluppo del sistema economico italiano.

90. Foglia R., Piccininno S., *Codice comunitario del lavoro*, Milano, Pirola 1993, pp. 689

Si tratta di un agile strumento di informazione sull'attività normativa della Comunità europea per quanto attiene alla materia lavoristica, al contempo l'opera può costituire la base per un approfondimento dei principi seguiti dalla Cee nella sua azione in campo sociale. Oltre alle normative attinenti alla tutela del rapporto di lavoro, alla sicurezza e alla salute dei lavoratori gli autori riportano numerosi documenti dal contenuto prevalentemente politico, tra cui la Carta sociale.

91. Fontana G. (a cura di), *Le strategie per le imprese negli anni '90*, Verona, Cueim 1992, pp. 216

La rivista «Sinergie» ha raccolto in un numero monografico gli atti di un convegno tenutosi alla Luiss nel febbraio 1992, sul tema delle strategie per le imprese, a cui hanno partecipato imprenditori e studiosi della materia. Obiettivo del convegno era, infatti, anche quello di permettere un dialogo ed un confronto fra mondo manageriale e mondo intellettuale. E gli atti qui raccolti dimostrano la validità dell'impostazione data al convegno. La relazione introduttiva è di Franco Grassin, che avverte che i contributi riguardano aspetti molto diversi della tematica, in quanto si opera in un ambiente sempre più complesso e mutevole. Seguono gli interventi di Carlo Scognamiglio sul processo di privatizzazione e di Masera, direttore generale dell'Imi, che affronta gli aspetti più specificatamente finanziari. Sulle forme organizzative interviene poi Carlo Maria Guerri e Giovanni Gambardella, amministratore delegato dell'Ilva e Francesco Silvano della Stet. In merito ai problemi strategici delle piccole imprese Gaetano

Golinelli presenta uno studio focalizzato sulla necessità di sviluppare una adeguata cultura manageriale. Chiudono gli interventi due saggi teorici di Gianni Lorenzoni e Piercarlo Ceccarelli.

92. Fornengo G., Silva F. (a cura di), *Strategie di crescita dei grandi gruppi industriali italiani: 1976-1985*, Milano, Franco Angeli 1993, pp. 249

Il volume è stato elaborato nell'ambito del secondo sottoprogetto del Cnr «Sistema delle imprese», diretto da Riccardo Varaldo. La ricerca è stata completata nel 1986, dunque non tiene conto degli sviluppi successivi. Vengono raccolti nove saggi aventi per oggetto i processi di crescita e di riorganizzazione delle grandi imprese industriali private italiane nella prima metà degli anni Ottanta, periodo in cui la centralità dell'impresa si è riaffermata. I saggi sono di Arrighetti A., Consolati L. e Riva A., Fubini L., Fornengo G., Orlando G., Balcer G., Silva F., Luini L.

93. Fortis M., *Competizione tecnologica e sviluppo industriale*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 223

L'autore utilizza i trend di crescita nel consumo di materiali industriali come indicatori reali della produzione per analizzare lo spostamento del baricentro della produzione dai paesi dell'Europa al nord America e al Pacifico. Tendenza che prevede venga rinforzata nel prossimo futuro; rimane da vedere come l'Europa riuscirà a reagire a queste tendenze.

94. Franco D., *L'espansione della spesa pubblica in Italia (1960-1990)*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 227

Il volume offre un'analisi sistematica dello sviluppo della spesa pubblica nelle sue diverse articolazioni. L'autore ne ricerca le cause, che analizza in modo approfondito, per illustrarne la possibile evoluzione e per offrire idee in termini di controlli.

Il volume si articola in sei capitoli che affrontano le spese per l'istruzione, la sanità, la previdenza e l'assistenza, non manca un capitolo dedicato all'andamento complessivo della spesa.

95. Fuà G., *Crescita economica. Le insidie delle cifre*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 192

In questo volume l'autore avverte che alle volte si fa un uso improprio delle cifre rela-

tive alla crescita del reddito, per dare giudizi sul livello del benessere acquisito. In primo luogo compie un'analisi critica delle statistiche nei vari paesi del mondo sull'andamento dei redditi per dissertare poi sulle diverse interpretazioni che si danno al concetto di crescita economica e benessere; e per dimostrare come, con l'avvento dell'era informatica, sia difficile procedere alla misurazione della crescita economica. Diversi sono i suggerimenti riguardanti l'uso delle statistiche.

96. *Il futuro della società e del lavoro*, Autori vari, Milano, Franco Angeli 1992, pp. 112

Il volume comprende cinque saggi di noti studiosi del lavoro. Tra gli altri vale la pena ricordare i lavori di Gian Primo Cella e Giuseppe della Rocca che propongono alcuni interessanti spunti di riflessione al dibattito in corso sulle difficili prospettive del lavoro. Partendo dalla constatazione dell'attuale situazione di ricerca di nuovi rapporti tra le parti sociali e di grave crisi occupazionale, avanzano alcune interessanti proposte per il futuro. Senza lasciare spazio a facili illusioni prospettano in modo sintetico ma chiaro strumenti di intervento ed obiettivi attorno ai quali è possibile creare il consenso e migliorare le attuali condizioni.

97. Gaeta L., Zoppoli L. (a cura di), *Il diritto diseguale. La legge sulle azioni positive*, Torino, Giappichelli 1992, pp. 402

Nel volume vengono esaminati tutti i problemi interpretativi e applicativi della legge sulle azioni positive, che allinea il nostro ordinamento a quello degli altri paesi industriali. Nei contributi vengono presentate due questioni di fondo: la dialettica tra principio d'uguaglianza e valorizzazione delle «differenze» e l'adeguatezza del sistema di governo delle diversificazioni normative. Il libro è completato da una ricca appendice di documentazione.

98. Galantino L. (a cura di), *La disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi. Commentario alle leggi 15 luglio 1966, n. 604 e 11 maggio 1990, n. 108*, Torino, Giappichelli 1993, pp. 384

I vari articoli della legge 604 sono commentati da Paolo Mormile, Maria Grazia Ziliotti, Angelo Di Monte, Francesco Basenghi, Alberto Levi, Maria Reggi, Fabrizio Proietti,

Anna Laura Mora, Federica Piantoni, Marina Mora. I vari articoli della legge 108 sono commentati da Giovanni Nicolini, Giuseppe Pellicani, Francesco Basenghi, Fabrizio Proietti, Maria Reggi, Federica Piantoni. Il lavoro è strutturato in modo da offrire sinteticamente un quadro aggiornato e completo dei prevalenti orientamenti giurisprudenziali e dottrinali.

99. Garilli A., Mazzamuto S., *Lo Statuto dei lavoratori (1970-1990)*, Napoli, Jovene 1992, pp. 690

Il volume raccoglie gli atti del convegno che si è svolto nel maggio 1990 per celebrare il ventennale dello Statuto dei lavoratori e per verificare l'attualità della disciplina voluta dal legislatore del 1970. Dai numerosi contributi emerge non solo la necessità di rivedere alcune disposizioni, a seguito dei mutamenti intervenuti nel processo produttivo, ma anche l'urgenza di ripensare alcuni garantismi eccessivi.

100. Gardin P., Pazienti M., *L'ambiente in Italia: problemi e prospettive*, Milano, Franco Angeli 1992, pp. 221

Gli autori raccolgono in questo volume gli atti di un convegno organizzato dalla fondazione Assi nel 1987 sul tema «Tecnologia e impresa in prospettiva storica». I saggi degli studiosi intervenuti sono suddivisi in quattro parti: la prima è dedicata agli aspetti teorici relativi al rapporto tra impresa, innovazione e tecnologia (Richard Nelson, Sidney Winter, Giovanni Dosi, David Teece); la seconda comprende i contributi di carattere storico (Sidney Pollard, Thomas Hughes); la terza esamina i contesti istituzionali entro cui si realizza l'innovazione (Nathan Rosenberg, Paul Bartoli, Franco Malerba); la quarta ed ultima parte presenta lo studio di un caso del settore chimico.

101. Geroldi G., Treu T. (a cura di), *Crisi e riforma dei sistemi pensionistici in Europa*, Milano, Franco Angeli 1993, pp. 221

Il volume analizza le forme di previdenza integrativa presenti nei principali paesi europei, quali: Belgio, Danimarca, Francia, Germania, Gran Bretagna, Olanda con l'intenzione di aprire un dibattito approfondito sulla riforma del sistema italiano. Tenendo presenti i problemi di natura economica, legislativa e sociale che gravano sui sistemi pensionistici vengono considerati gli aspetti

e le modalità di funzionamento di forme previdenziali esistenti.

102. Ghera E., *Diritto del lavoro*, Bari, Cacucci 1993, pp. 463

In questo manuale l'autore illustra gli istituti inerenti il rapporto individuale di lavoro. Si caratterizza per la particolare attenzione nell'aggiornamento dei contenuti anche in considerazione delle notevoli innovazioni legislative intervenute negli ultimi anni, come ad esempio nel mercato del lavoro, del trasferimento d'azienda, della parità uomo-donna, dei licenziamenti individuali e collettivi. Si tratta di un'opera suddivisa in dodici capitoli, ciascuno corredato da un'ampia bibliografia.

103. Ghezzi G., Romagnoli U., *Il rapporto di lavoro*, II edizione, Aggiornamenti 1992/93, Bologna, Zanichelli 1993, pp. 106

Si tratta di un aggiornamento dell'edizione precedente che affronta la vasta materia in rapido cambiamento.

104. Giannetti R., Toninelli P. A. (a cura di), *Innovazione, impresa e sviluppo economico*, Bologna, Il Mulino 1992, pp. 494

Gli autori raccolgono in questo volume gli atti di un convegno organizzato dalla fondazione Assi nel 1987 sul tema «Tecnologia e impresa in prospettiva storica». I saggi degli studiosi intervenuti sono suddivisi in quattro parti: la prima è dedicata agli aspetti teorici relativi al rapporto tra impresa, innovazione e tecnologia (Richard Nelson, Sidney Winter, Giovanni Dosi, David Teece); la seconda comprende i contributi di carattere storico (Sidney Pollard, Thomas Hughes); la terza esamina i contesti istituzionali entro cui si realizza l'innovazione (Nathan Rosemberg, Paul Bartoli, Franco Malerba); la quarta ed ultima parte presenta lo studio di un caso del settore chimico.

105. Gozzi A. (a cura di), *La diffusione e la valutazione delle strategie aziendali*, Milano, Etas libri 1992, pp. 360

Il volume raccoglie i contributi presentati al convegno organizzato dalla facoltà di Scienze statistiche dell'università di Padova. Obiettivo degli organizzatori era quello di raccogliere la ricerca teorica sui rapporti tra impresa e ambiente con quegli studi che tentano di trovare strumenti operativi per la gestione dell'impresa. La prima parte del

volume è dedicata alla definizione del concetto di strategia e vede gli studi di Maurizio Rispoli, Pier Maria Ferrando, Vittorio Coda e Antonio Gozzi. La seconda parte è dedicata all'organizzazione dell'azienda intesa come ambiente interno e comprende gli interventi di Carlo Boschetti, Umberto Bertini, Giorgio Donna, Pietro Mazza, Marco Reboa e Fabio Buttignon. Concludono il volume due saggi che descrivono esperienze locali: una curata da Renato Cibirin sulla gestione delle risorse umane e l'altra realizzata da Piero Ceccarelli sulla metodologia Pims per l'analisi delle strategie aziendali.

106. Granaglia E., Magnaghi M. (a cura di), *Immigrazione: quali politiche?*, Milano, Franco Angeli 1993, pp. 285

L'autore fornisce alcune valutazioni delle politiche di inserimento degli immigrati extracomunitari attuate in Italia dopo l'approvazione delle leggi 943/88 e 39/90. Vengono prese in considerazione sia iniziative specifiche, quali le politiche per l'accoglienza e l'assistenza che più generali, quali la politica del lavoro e della formazione, della casa, dell'alfabetizzazione e dell'istruzione, della sanità. Non mancano dati sulla partecipazione politica degli immigrati e il sistema di erogazione dei servizi da parte dello Stato e degli enti locali.

107. Granaglia E., Sacconi L., *Cooperazione, benessere e organizzazione economica*, Milano, Franco Angeli 1992, pp. 328

Le analisi contenute nei saggi sono tutte rivolte al fenomeno delle cooperative ed al loro ruolo nell'economia italiana. Il filo conduttore dei saggi riguarda il grado di efficienza di tali imprese. I saggi sono di Sacconi, Grillo, Cugno e Ferrero, Piperno, Paladini.

108. Guelpa F., *Crescita esterna e performance competitive: un'analisi degli effetti delle acquisizioni in Italia negli anni Ottanta*, La Nuova Italia scientifica, Roma 1992, pp. 173

La problematica trattata viene affrontata secondo un'ottica empirica e teorica avendo come obiettivi principali quelli di offrire una riflessione sulla strumentazione teorica disponibile in materia di acquisizioni e di verificare i risultati ottenuti nel nostro paese. Lo studio della realtà italiana è stato reso possibile dalla costruzione di una appo-

sita banca dati, in cui sono confluite le informazioni di Nomisma e quelli della Centrale dei bilanci.

109. Ichino P., *Esercitazioni di diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè 1992, pp. 263

L'opera è indirizzata prevalentemente agli studenti universitari, ma si rivela utile anche per operatori aziendali e sindacalisti che intendano «esercitarsi» intorno ai problemi del diritto sindacale e del lavoro. L'autore ha raccolto, nella prima parte, numerose schede contenenti – in corrispondenza di ciascun istituto – un quesito con quattro o più soluzioni predeterminate, delle quali una sola è esatta. Al termine è riportata una tabella contenente il punteggio, che consente una stima del livello di preparazione raggiunta.

110. *Innovazione tecnologica e sviluppo delle imprese. Il tempo spezzato*, Autori vari, Roma, Ediesse 1993, pp. 112

Gli autori esaminano, secondo ottiche diverse, il tema del part-time e le sue caratteristiche in Italia. Emerge che negli anni recenti esso ha avuto un ampio sviluppo e si è verificato un salto qualitativo nel suo utilizzo. Questi fatti hanno aperto nuove contraddizioni fra uomini e donne che richiedono al sindacato un intervento sull'organizzazione del lavoro.

111. Inps, *Le pensioni domani. Primo rapporto sulla previdenza in Italia*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 442

Con questo volume, realizzato da un comitato scientifico, l'Inps intende dare il proprio contributo per una definizione di un sistema previdenziale in equilibrio. Per questo non solo vien messo a disposizione un enorme patrimonio di dati relativi a 19 milioni di assicurati, un milione e duecento mila aziende, 14 milioni e duecento mila pensionati, ma vengono proposti approfondimenti e analisi sui fenomeni finanziari, demografici, sociali e occupazionali.

112. Ishikawa K., *Che cos'è la qualità totale*, Milano, Edizioni Il Sole 24 Ore 1992, pp. 254

Esce, finalmente tradotto in italiano, il libro di Ishikawa che è stato uno dei primi teorici della «qualità totale» e ha contribuito alla sua diffusione nelle imprese di tutto il mondo occidentale. Si tratta della storia di una

svolta fondamentale nella filosofia della gestione aziendale, scritta con chiarezza e precisione. L'autore spiega tutti i concetti della company-wide quality control e ripercorre le tappe della sua ideazione, del suo sviluppo in Giappone e nelle altre parti del mondo.

113. Istat, *Alcuni aspetti demografici e sociali degli anziani in Italia*, Roma, Istat 1993, pp. 90

La pubblicazione delinea in forma sintetica il quadro delle caratteristiche strutturali e dinamiche della popolazione anziana in Italia, identificandone l'ambito familiare anche in relazione al grado di autonomia e alla condizione economica. Evidenzia le peculiarità della popolazione in età molto avanzata in riferimento all'area geografica di appartenenza.

114. Istat, *Indicatori del mercato del lavoro per la transizione. Atti della Conferenza internazionale. Roma, 8 luglio 1991*, Istat 1993, pp. 209

Oggetto della conferenza, nata da una intesa fra Istat, Università «La Sapienza» di Roma, ministero degli Affari esteri, Eurostat e Ocse è un problema tecnico di statistica economica e, precisamente, come poter assicurare attraverso adeguati indicatori statistici il monitoraggio del processo di transizione dall'economia centralizzata all'economia di mercato. Vengono individuate e misurate le cause di alcuni fenomeni, quali la disoccupazione, la necessità di emigrare per trovare lavoro.

115. Lanzalago L., Urbani G., *Imprenditori in Europa. Le rappresentanze imprenditoriali in prospettiva comparata*, Roma, Sipi 1992, pp. 124

Le organizzazioni datoriali italiane vengono esaminate in un confronto con quelle francesi, tedesche, britanniche e spagnole per stabilire affinità e differenze tra associazioni che operano in contesti differenti, ma destinati ad una sempre maggiore integrazione. Ne emerge un quadro in cui la principale affinità riguarda gli obiettivi, mentre ampie sono le diversità in ambito organizzativo.

116. Liebman S., *Individuale e collettivo nel contratto di lavoro*, Milano, Giuffrè 1993, pp. 277

L'autore affronta diversi argomenti, quali: le

abitudini aziendali e il contratto di lavoro, il contratto di lavoro nella dottrina italiana; i poteri organizzativi dell'imprenditore e lo Statuto dei lavoratori; l'autotutela collettiva e il contratto di lavoro.

117. Loy G., *La capacità fisica nel rapporto di lavoro*, Milano, Franco Angeli 1993, pp. 330

Il volume affronta in quattro capitoli la rilevanza giuridica della capacità lavorativa dal momento dell'assunzione alla cessazione del rapporto di lavoro. La tematica, che appare molto interessante, tenta di approfondire le motivazioni che spingono i lavoratori a nascondere qualcosa della propria salute per non finire fuori dal mercato del lavoro.

118. Lombardini S., *Dentro la crisi: all'est, all'ovest, in Italia*, Bari, Laterza 1992, pp. 186

Secondo l'autore è possibile superare la crisi solo uscendo dagli schemi limitati avanzati dagli economisti per cercare di capire gli intrecci che esistono fra politica ed economia e cioè è necessario rivedere il rapporto tra Stato e mercato. Particolarmente interessante appare il capitolo dedicato al caso italiano. Vengono presentati due possibili scenari: uno, poco probabile, prevede il recupero da parte del sistema politico di una funzione culturale e civile, l'altro considera l'avvento di un sistema politico autoritario sostenuto dai grandi industriali.

119. Lombardini S., *La morale, l'economia e la politica*, Torino, Utet 1993, pp. 286

L'autore fornisce un panorama dei diversi problemi e orientamenti che sono emersi nel campo dell'economia, della filosofia morale e della scienza della politica e mette in luce alcuni momenti dei rapporti tra morale, economia e politica che assumono particolare rilievo in seguito all'evoluzione in atto del sistema economico e politico.

120. Lorenzoni G. (a cura di), *Accordi, reti e vantaggio competitivo*, Milano, Etas libri 1992, pp. 352

Il curatore del volume presenta una serie di saggi che intervengono secondo ottiche diverse sul tema dei rapporti tra imprese. Viene sottolineata l'importanza strategica delle forme di cooperazione, che possono essere gestite avendo come obiettivo la riduzione

dei tempi di presentazione sul mercato dei prodotti. L'esempio dell'industria automobilistica che ha realizzato un sistema produttivo «in parallelo», anziché in «serie» dell'attività di gestione dimostra che i vantaggi della cooperazione tra imprese sono numerosi.

121. Lunghini G., Rampa L. (a cura di), *Struttura, interdipendenza e tecnologia nell'economia italiana*, Franco Angeli, Milano 1992, pp. 282

Il lavoro fa parte degli studi avviati nell'ambito del progetto finalizzato «Struttura ed evoluzione dell'economia italiana», promosso dal Cnr nel campo degli studi economici. Gli scritti raccolti nel volume riassumono pertanto i principali risultati ottenuti dal gruppo di studiosi di Pavia sull'evoluzione della tecnologia nell'economia italiana e della sua interdipendenza con le economie Cee. I saggi sono di S. Meazza, G. Rampa, P. Bertolotti e V. Silva.

122. Magatti M. (a cura di), *Azione economica come azione sociale. Nuovi approcci in sociologia economica*, Milano, Franco Angeli 1992, pp. 440

Si tratta di un'antologia apparsa nella collana di sociologia di Franco Angeli. Raccoglie un insieme logico di interessanti testi che intervengono sulla relazione tra economia e società e le vicendevoli influenze. Il volume fornisce all'attuale dibattito spunti di riflessione e orientamenti per operatori economici e sociali. L'approccio è di tipo interdisciplinare e porta a dimostrare che le forze sociali influenzano l'economia e viceversa.

123. Magatti M., *Mercato e forze sociali. Due distretti tessili: Lancashire e Ticino Olona 1950-1980*, Bologna, Il Mulino 1992, pp. 410

Il volume è frutto di una lunga e disagevole ricerca iniziata presso l'Università di Kent e proseguita sul campo. E qui sta il valore dello studio: una comparazione tra due situazioni diverse che permette di dimostrare la validità del modello di analisi interdisciplinare scelto dall'autore. Il distretto tessile del Lancashire è segnato, nel secondo dopoguerra, da un declino inarrestabile, mentre quello di Ticino Olona vede uno sviluppo imprevisto. Quali le cause? La lunga analisi chiarisce che tutto ruota intorno alla diversa integrazione realizzatasi tra mercato e società.

124. Malerba F. (a cura di), *Sistemi innovativi a confronto. Lombardia Baden-Württemberg e West Midlands*, Milano, Franco Angeli 1993, pp. 380

Il volume, che raccoglie i contributi di G. Antonel, F. Anzeloni, S. Bianchi, F. Lissoni, S. Breschi, M. Maralla e G. Zilli, si inserisce nel dibattito sulle imprese innovative e su quei soggetti che vengono coinvolti nel processo produttivo innovativo, quali università, centri di ricerca, istituzioni. La ricerca esamina l'attività innovativa in tre grandi regioni europee distinguendo tra livello nazionale e regionale, sulla base dell'ipotesi che il livello regionale possa anche essere di ostacolo allo sviluppo di capacità innovative ai livelli locali.

125. Mania R., Orioli A., *L'accordo di San Tommaso. I segreti, la storia, i protagonisti dell'intesa sul costo del lavoro*, Roma, Ediesse 1993, pp. 176

Gli autori commentano, all'indomani dell'accordo del 23 luglio 1993 fra governo e parti sociali, il testo dell'intesa intervenuta dando la parola ai protagonisti e sottolineando come la cultura del conflitto sia superata per lasciare posto ad una politica dei redditi.

126. Marchionatti R., Pennacchi L. (a cura di), *Discrezionalità. Materiali per una nuova politica verso l'industria in Italia*, Milano, Franco Angeli 1992, pp. 447

Il volume raccoglie gli studi promossi dal Cespe e dedicati alle problematiche connesse alle relazioni tra imprese, mercati e istituzioni. Dopo il saggio introduttivo di Laura Pennacchi, la prima parte è dedicata ai rapporti internazionali e comprende i saggi di R. Marchionatti, C. Donolo, G. Spriano. La seconda parte, che ha per tema l'esperienza italiana, comprende i lavori di C. Antonelli, L. Berti, G. Spriano, V. Amendola, S. Ginebri e G. Napolitano.

127. Marelli M., Piantoni G., Visconti F. (a cura di), *Continuità e cambiamento nella vita delle imprese*, Milano, Il Mulino 1992, pp. 260

Il volume presenta i lavori realizzati nell'ambito del progetto finalizzato Cnr sulla struttura e l'evoluzione dell'economia italiana. Gli autori descrivono gli aspetti fondamentali dell'economia locale e l'incidenza che essa ha sul cambiamento generaziona-

le. In particolare, viene esaminato lo spaccato della successione familiare nelle province di Varese, Busto Arsizio, Saronno, Gallarate e Luino, dove sono ancora molte le famiglie che guidano piccole e medie imprese.

128. Marzano A. (a cura di), *Crisi e ristrutturazione delle imprese a partecipazione statale*, Milano, Franco Angeli 1992, pp. 312

Il volume fa parte delle pubblicazioni realizzate nell'ambito dell'ormai terminato progetto finalizzato Cnr sull'evoluzione dell'economia italiana. In apertura del libro Romani descrive la natura delle partecipazioni statali all'interno di una teoria delle imprese a capitale misto. Prosegue nell'analisi Marzavilla che affronta il problema degli obiettivi assegnati alle partecipazioni statali e delle loro conseguenze sul piano industriale. Virno affronta, invece, il problema dei trasferimenti pubblici alle imprese a partecipazione statale. La questione della privatizzazione e le modalità di attuazione vengono esaminate in due saggi, rispettivamente di Scandizzo e Pera. Quest'ultimo approfondisce il processo di dismissione in atto e lo confronta con le esperienze di altri paesi europei.

129. Mauri C., *Concorrenza dinamica. Modelli di analisi*, Milano, Egea 1992, pp. 258

L'autrice, docente all'Università Bocconi, analizza l'andamento dei mercati secondo criteri di analisi dinamici, partendo dall'idea della complessità. Dopo una sintetica rivisitazione dei principali modelli interpretativi dei mercati, lo studio affronta l'esame delle tendenze che hanno prevalso nella recente evoluzione dei mercati: la concentrazione settoriale, la differenziazione dei prodotti e la diversificazione delle imprese.

130. Mazzotta O., *I licenziamenti. Commentario*, Milano, Giuffrè 1992, pp. 1057

Come di consueto Giuffrè presenta un ottimo lavoro di sistemazione logica di una materia come quella dei licenziamenti che vede numerosissimi interventi giurisprudenziali di diverso taglio. Il voluminoso commentario di natura strettamente tecnica rappresenta un utile supporto agli esperti della materia.

131. Meldolesi L., *Spendere meglio è possibile*, Bologna, Il Mulino 1992, pp. 194

Ripercorrendo in un viaggio ideale la strada che dal nord porta al sud, l'autore si interroga sulle ragioni che hanno portato l'Italia nell'attuale situazione di crisi. E attraverso l'esame dei comportamenti collettivi evidenzia che essi non corrispondono più alle esigenze di crescita e di sviluppo. Ma è proprio da quell'analisi, in cui vengono approfonditi gli aspetti culturali, che si intravede la possibilità di avviare iniziative e politiche che possano invertire la tendenza in atto perché scavando sotto le apparenze si scopre l'esistenza di importanti risorse.

132. Micossi S., Visco I. (a cura di), *Inflazione, concorrenza, e sviluppo. L'economia italiana e la sfida dell'integrazione europea*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 480. Gli undici saggi compresi nel volume esaminano criticamente la situazione che ha condotto l'Italia alla crisi di cambio del settembre 1992. Sono stati presentati nel corso di un convegno promosso dal Dipartimento di scienze economiche dell'Università La Sapienza. Emergono le debolezze dell'economia italiana e soprattutto l'insufficiente azione di risanamento. Gli aspetti considerati vanno dalle strutture industriali al mercato del lavoro, dal sistema tributario a quello monetario. I saggi sono di Barca F. e Visco I., Dell'Aringa C., Prosperetti L., Onida F., Conti G., Bavesi G., Cesari R., Paladini R., Ceriani V.

133. Miscione M., *L'indennità di mobilità*, Napoli, Jovene 1993, pp. 392. L'autore propone un esame dell'indennità di mobilità nei suoi aspetti giuridici, estendendosi a considerare l'intera materia del mercato del lavoro, alla luce delle influenze dovute dalle leggi 223/91 e 236/93. Particolare attenzione viene dedicata alle diverse forme negoziali di assunzione al lavoro, alle procedure di licenziamento e di collocamento e alla cassa integrazione guadagni.

134. Mistri M., *Distretti industriali e mercato unico europeo. Dal paradigma della localizzazione al paradigma dell'informazione*, Milano, Franco Angeli 1993, pp. 152. L'analisi del ruolo dei distretti industriali è condotta secondo l'ottica dell'economia internazionale e mette in luce i fattori che hanno condizionato positivamente lo sviluppo del sistema dei distretti italiani. L'autore, dopo avere rilevato i mutamenti in at-

to nel sistema produttivo, sottolinea come sia possibile il rischio di una rottura di quei rapporti di solidarietà sociale e culturale creatisi all'interno dei distretti, come conseguenza dell'affermarsi di nuove forme di internazionalizzazione dell'attività produttiva.

135. Modigliani F., *Consumo, risparmio, finanza*, Bologna, Il Mulino 1992, pp. 553. Il volume raccoglie alcuni saggi di Modigliani. Nel primo, che è sostanzialmente una revisione della teoria keynesiana, l'autore sostiene che la disoccupazione, comunque sia determinata, va combattuta con interventi di politica economica adeguati. Il secondo tema che viene affrontato è il rapporto tra reddito e consumo dell'intera vita dell'uomo, che tenderebbe al 100%. Il terzo tema che viene affrontato è quello della moderna teoria della finanza.

136. Morcaldo G., *La finanza pubblica in Italia (1960-1993)*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 264. Il volume, che si articola in otto capitoli, è volto a «valutare l'apporto fornito dalla finanza pubblica all'evoluzione dell'economia italiana e i condizionamenti che l'espansione dell'intervento pubblico hanno posto e continueranno a porre al processo di crescita». È arricchito da un'ampia appendice statistica che dà una chiara visione d'insieme dell'evoluzione della struttura dei conti pubblici e delle forme di copertura del fabbisogno.

137. Mori G. (a cura di), *Storia dell'industria elettrica in Italia*, Bari, Laterza 1992, 2 volumi, pp. 828-980. I due grossi volumi, che fanno parte della collana di storia dell'industria diretta da Valerio Castronovo, comprendono una serie di saggi di noti studiosi, che ripercorrono la storia dell'industria elettrica italiana a partire dagli ultimi decenni del secolo scorso. Nella prima parte del volume primo viene ricostruita la situazione economica generale in cui operavano le imprese, attraverso uno studio di Giorgio Mori sul periodo che va dagli anni Ottanta fino alla prima guerra mondiale. Con un lavoro di Daniela Manetti, che descrive gli aspetti legislativi che regolavano la nascente industria elettrica, si chiude la prima parte generale. Seguono diversi saggi di Roberto Maiocchi, Luciano

Segreto, Bruno Pezza, e Renato Giannetti che esaminano con particolare attenzione la costellazione delle imprese elettriche. Con il lavoro di Claudio Pavesi, che descrive la nascita e lo sviluppo della Edison (la prima grande impresa del settore) prende l'avvio la storia dell'insieme delle industrie elettriche ed elettroniche.

138. Mottura G. (a cura di), *L'arcipelago immigrazione. Caratteristiche e modelli migratori dei lavoratori stranieri in Italia*, Roma, Ediesse 1992, pp. 336

Il volume raccoglie i dati di un'indagine svolta dall'Ires, intesa a contribuire al lavoro di revisione degli schemi interpretativi offerti dalla letteratura in merito al fenomeno dell'immigrazione, poiché esso presenta caratteristiche nuove. Viene fornito un nuovo quadro analitico dell'immigrazione in Italia, dei gruppi che la compongono, delle pratiche migratorie, con particolare attenzione all'influenza dei diversi contesti territoriali in cui si articola la società italiana.

139. Musu I., Siniscalco D. (a cura di), *Ambiente e contabilità nazionale. Crescita, inquinamento, benessere*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 485

Gli scritti raccolti nel volume sono il frutto di una ricerca condotta su iniziativa dell'Istat e della fondazione Eni Enrico Mattei che hanno avviato un programma di lavoro per lo sviluppo di un sistema di contabilità ambientale, formando un comitato di esperti incaricato di predisporre i fondamenti metodologici. Tutto ciò al fine di costruire i conti nazionali delle risorse ambientali. Gli studi sono suddivisi in tre sezioni in cui si analizzano rispettivamente: i principi teorici, le più importanti proposte operative in campo internazionale e, infine, alcune esperienze nella raccolta di dati statistici di base.

140. Musu I. (a cura di), *Economia e ambiente*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 272

L'ambiente assume sempre più valenza economica. L'autore analizza l'evoluzione del pensiero economico sull'ambiente, con particolare riguardo agli aspetti finanziari, allo sviluppo sostenibile e agli strumenti quantitativi per misurare gli effetti economici delle politiche ambientali.

141. Napolitano M.R., *Ristrutturazione e ri-*

lancio d'impresa. Il caso Cirio, Edizioni scientifiche italiane, Roma 1992, pp. 194

L'Autrice, con uno stile narrativo, ha impostato lo studio su una base cronologica degli avvenimenti con l'obiettivo di descrivere i principali problemi gestionali affrontati dall'azienda. Nella prima parte del lavoro vengono delineate le cause della crisi affrontata dalla Cirio alla metà degli anni Settanta e il successivo piano di ristrutturazione della Sme. La storia prosegue con la descrizione dei continui ritardi nell'attuazione del piano che si sono protratti fino alla metà degli anni Ottanta, lo studio si conclude con la descrizione dei positivi risultati raggiunti negli esercizi più recenti, dopo l'incorporazione della Bertolli e della De Rica.

142. Nardozzi G. (a cura di), *Il ruolo della Banca centrale nella recente evoluzione dell'economia italiana*, Milano, Franco Angeli 1993, pp. 204

I saggi compresi nel volume ruotano intorno all'interrogativo sul ruolo giocato dalla Banca d'Italia nello sviluppo economico italiano degli anni Ottanta. Partendo dalla constatazione che la politica realizzata dalla Banca ha condotto al rientro dall'inflazione e al risanamento dell'economia attraverso il ribaltamento della politica valutaria svalutazionista degli anni precedenti, gli autori sostengono, secondo varie modalità, che la severità monetaria deve rimanere il punto fermo con il quale le imprese si devono misurare.

143. Necci L., Gerstenfeld M., *Rivalutare l'Italia. Un progetto per il futuro dell'Italia e dell'Europa*, Torino, Sperling & Kupfer 1992, pp. 221

Gli autori propongono un «Progetto Italia», che ha lo scopo di costruire la nuova società. Il progetto si articola in cinque punti: un «Progetto scuola», che ha come obiettivo quello di elevare il livello culturale di base e la formazione continua, un «Progetto Europa», che cerchi di mantenere l'Italia legata alle iniziative industriali più avanzate, un «Progetto finanza», che porti ad un riorientamento della finanza pubblica e, da ultimo, un «Progetto terra», volto a valorizzare il patrimonio artistico e i prodotti della terra.

144. Negro P., *Economicità delle azioni pubbliche. Problemi di valutazione*, Milano, Franco Angeli 1992, pp. 199

Il volume riporta i risultati di una ricerca indirizzata alla valutazione delle iniziative volte a migliorare l'efficienza dell'attività delle amministrazioni pubbliche e principalmente dei servizi da esse forniti. Particolare interesse rivestono gli ottanta casi esaminati.

145. Nomisma, *Acquisizioni fusioni concorrenza*, Bologna, Nomisma 1993, pp. 239. I saggi che compongono il volumetto approfondiscono alcune tematiche relative ai processi di concentrazione. Sono presentate due analisi settoriali: tessile-abbigliamento e macchine utensili. Sono poi esaminati gli aspetti strutturali del mercato dei prodotti-sistemi che costituiscono la rete di telecomunicazioni.

146. Nomisma, *Rapporto 1991 sull'industria italiana*, Bologna, Il Mulino 1992, pp. 346.

Il rapporto esamina competitività ed accumulazione collocando l'industria italiana nell'ambito europeo, comprensivo dell'Europa dell'Est. I problemi della piccola e grande industria (pubblica e privata) vengono pertanto esaminati alla luce del necessario adeguamento internazionale a cui le aziende sono sottoposte.

147. Nomisma, *Rapporto 1992 sull'industria italiana*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 409.

Questo Rapporto evidenzia gli elementi di grande incertezza economica e istituzionale che hanno caratterizzato il periodo in esame. Forti sono i riferimenti alla crisi internazionale che trova la sua origine nella fine del sistema di regolazione degli scambi.

148. Nuti F. (a cura di), *I distretti dell'industria in Italia*, Milano, Franco Angeli 1992, pp. 297.

Il volume raccoglie i risultati della ricerca avviata dal Cnr nell'ambito del progetto finalizzato sulla «struttura ed evoluzione dell'economia italiana». Comprende gli scritti di Maria Cappiello sui distretti industriali del settore calzaturiero della Toscana e delle Marche; di Luigi Forlai, Silvano Bertin sull'evoluzione e prospettive del distretto di Prato; di Giancarlo Leoni sul polo bresciano della calzetteria; di Giovanna Mariani sul distretto conciario della zona del Valdarno; di Fabio Nuti sull'evoluzione dei sistemi produttivi periferici.

149. Olivi B., *L'Europa difficile. Storia politica della Comunità europea*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 512.

L'autore presenta una ricostruzione degli avvenimenti che hanno condotto alla integrazione politica, monetaria ed economica in Europa. Partendo dalle prime iniziative politiche francesi per la creazione della Comunità prosegue nella ricostruzione della strada verso l'Europa unita attraverso la difficile adesione della Gran Bretagna fino alla ripresa degli anni Ottanta e all'avvio dell'Unione economica e monetaria.

150. Onado M., *Economia dei sistemi finanziari*, Bologna, Il Mulino 1992, pp. 401.

Questo nuovo manuale, che si rivolge a studiosi ed operatori, si pone l'obiettivo di collegare gli aspetti economici e istituzionali con i comportamenti degli operatori. Ampi sono i riferimenti storici e i raffronti con gli sviluppi teorici recenti. I primi tre capitoli spiegano la funzione del sistema finanziario, la politica monetaria e il rapporto tra risparmio e investimenti. I tre capitoli che seguono trattano dell'attività bancaria. Il volume si conclude con un esame sul ruolo delle banche centrali.

151. Paci M. (a cura di), *Le dimensioni della disuguaglianza*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 517.

Il volume affronta una variegata quantità di problematiche con il proposito di contribuire al rilancio della «cultura dell'equità», all'interno di una più generale ricostruzione democratica della società. Vengono esaminati i mutamenti nella distribuzione dei redditi, nei modelli di consumo, nella stratificazione sociale, nei comportamenti. Alcuni elementi di disuguaglianza sono legati all'età, all'etnia, al luogo di residenza.

152. Paci M., *Il mutamento della struttura sociale in Italia*, Bologna, Il Mulino 1992, pp. 331.

In questo volume, a differenza di precedenti studi, l'autore sviluppa un'analisi secondo cui i fenomeni economici hanno una rilevanza limitata sulla struttura sociale, mentre gli interventi dello Stato nell'economia e l'azione autonoma delle forze sociali hanno un peso determinante. Viene evidenziato come l'azione dello Stato abbia permesso la tenuta negli anni di un sistema con molti squilibri e caratterizzato da note-

voli ritardi e contraddizioni nello sviluppo sociale, contraddistinto da forme clientelari. La modernizzazione, secondo Paci, può venire solo da interventi consistenti di politica culturale.

153. Padoa F., *Riforma della previdenza*, Bologna, Il Mulino 1992, pp. 140

L'autore si occupa di pensioni e propone una svolta drastica, non più differibile, in quanto l'attuale sistema non ha più futuro. Esso è fonte di disavanzo pubblico, produce sempre nuovo indebitamento, costringe il Tesoro ad offrire alti tassi di interesse per collocare sempre nuovi titoli. Secondo l'autore «la svolta» è possibile. In sostanza si tratta di indurre i lavoratori a «rinunciare a una quota dei consumi immediati e a differire il godimento a più tardi, se vuole garantirsi un adeguato benessere in vecchiaia».

154. Padoa Schioppa Kostoris F. (a cura di), *Squilibri e rigidità nel mercato del lavoro italiano: rilevanza quantitativa e proposte correttive*, Milano, Franco Angeli 1993, pp. 363

Gli studi presentati esaminano i principali squilibri strutturali del mercato del lavoro italiano, da quelli relativi alle fasce «deboli» della popolazione, a quelli riguardanti alcune regioni in ritardo di sviluppo, ed infine a quelli concernenti l'intero sistema economico. La metodologia privilegiata è quella matematica, quantitativa e statistica, in questo modo viene presentato uno spaccato della realtà italiana ben documentato.

155. Padoa Schioppa T., *L'Europa verso l'unione monetaria. Dallo Sme al trattato di Maastricht*, Torino, Einaudi 1992, pp. 362

L'autore, protagonista nel cammino verso l'unificazione europea, riunisce in questo volume saggi e scritti diversi compresi nell'arco di un decennio. Il libro è suddiviso in tre parti cronologicamente distinte. La prima riguarda lo Sme e la stabilizzazione del periodo 1981-85, la seconda esamina l'Atto unico, quale strumento fondamentale per il rilancio della Comunità europea nel periodo 1985-88, la terza è relativa agli anni 1988-91, dal Rapporto Delors al Trattato di Maastricht, periodo vissuto come tappa verso l'unione politica.

156. Padroni G. (a cura di), *Lo sviluppo della piccola e media impresa: vincoli e op-*

portunità, Milano, Franco Angeli 1993, pp. 313

Lo studio intende precisare gli elementi capaci di stimolare o frenare la nascita e la crescita di nuove imprese di piccola o media dimensione. Vengono analizzate alcune aree critiche, dall'organizzazione ai sistemi formativi, dalla pianificazione aziendale ai processi decisionali, all'attività di supporto all'imprenditore. Dal quadro descritto emerge che il problema non è di tipo dimensionale o quantitativo, bensì di scelte manageriali. Le considerazioni svolte sono avvalorate da un'indagine sul campo che ha interessato diverse regioni italiane ed ha confermato il ruolo cruciale della capacità di coniugare simultaneamente imprenditorialità e managerialità nella figura del soggetto economico.

157. Papaleoni M., Del Punta R., Mariani M., *La nuova cassa integrazione e la mobilità*, Padova, Cedam 1993, pp. 605

Il volume analizza i diversi aspetti delle innovazioni introdotte dalla legge 223/91 in materia di mercato del lavoro. Essa introduce in Italia una disciplina organica dei licenziamenti collettivi e del sistema di mobilità in armonia con quanto previsto dalla normativa comunitaria. Gli autori suddividono la trattazione in modo da sottolineare la contrapposizione tra cassa integrazione guadagni e il sistema della mobilità, utilizzabile in tutti i casi di licenziamento collettivo per riduzione di personale.

158. Pasinetti L., *Dinamica economica strutturale. Un'indagine teorica sulle conseguenze economiche dell'apprendimento umano*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 294

L'Autore affronta, secondo un'ottica teorica, l'evoluzione nel tempo di una economia di «puro lavoro» per cogliere le caratteristiche di fondo delle economie industriali. Due sono i fattori che stanno alla base dei flussi economici di lungo periodo: l'accumulazione del capitale e il progresso tecnico, elemento quest'ultimo strettamente legato al lavoro. Il processo di apprendimento, individuale e sociale, la diffusione dell'informazione e del know-how risultano i fattori chiave che spiegano le caratteristiche e gli sviluppi delle società industriali, la fonte dei loro problemi e della loro ricchezza.

159. Pasquino G., Hellmann S. (a cura di),

Politica in Italia. I fatti dell'anno e le interpretazioni, Bologna, Il Mulino 1992, pp. 326

Come ogni anno, anche nel 1992 viene pubblicato il volume che riepiloga e commenta i principali avvenimenti politici dell'anno precedente. Gli eventi che hanno contraddistinto il 1991 sono, secondo i curatori, il referendum del 9 giugno, le esternazioni dell'ex presidente Cossiga nei confronti dei giudici del Csm, la vicenda «Gladio», la nascita del Pds, la corruzione in Irpinia, l'emergenza criminalità, le mancate privatizzazioni, il pacifismo cattolico e la forte ondata di immigrazione dai paesi del terzo mondo.

160. Persiani M., *Diritto della previdenza sociale*, Padova, Cedam 1993, pp. 274

L'opera, che trae origine dalle lezioni tenute dall'autore agli studenti dei corsi universitari di diritto della previdenza sociale, risente di tale impostazione. In considerazione di ciò, l'obiettivo è quello di illustrare concetti e nozioni essenziali della previdenza sociale, fornendo ai lettori un quadro generale della legislazione previdenziale e dei suoi principi ispiratori, piuttosto che una esposizione analitica della disciplina dei singoli istituti.

161. Perulli P., *Atlante metropolitano. Il mutamento sociale nelle grandi città*, Bologna, Il Mulino 1992, pp. 160

L'autore, attraverso una descrizione arricchita da molti particolari, dimostra che le città in cui si è proceduto a forti pianificazioni, come Lione e Monaco, hanno ottenuto risultati ampiamente positivi, non raggiunti da quelle inglesi dove ci si era avviati verso il libero mercato. Anche nella comparazione tra città americane ed europee, queste ultime risultano meglio governate. Qui, senza alcuna rigidità fordista, esiste una maggior ricchezza di figure professionali intermedie nell'industria e, soprattutto, le città possiedono una più stabile organizzazione degli interessi.

162. Pessi R., *Il sistema previdenziale europeo*, Padova, Cedam 1993, pp. 239

L'autore compie un'accurata analisi dei diversi elementi che si collegano all'attuale crisi dello Stato sociale e vengono quindi esaminati l'evoluzione della incidenza della popolazione anziana sul complesso dei cit-

tadini, la struttura della protezione sociale, i livelli di età pensionabile. Segue poi un approfondimento della situazione riscontrabile nei singoli Stati membri della Comunità in ordine agli eventi protetti, al livello ed alla ripartizione del finanziamento, al tipo delle prestazioni ed alle condizioni per il conseguimento delle medesime.

163. Peterson J. (a cura di), *L'emigrazione tra Italia e Germania*, Taranto, Lacaita 1993, pp. 230

Per la prima volta vengono esaminati i flussi migratori fino agli anni recenti in un quadro comparato, che tiene conto dei rispettivi meccanismi di sviluppo, di cultura nonché di formazione di una comune memoria collettiva.

164. Petretto A., *Mercato, organizzazione industriale e intervento pubblico*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 340

Il volume è dedicato allo studio delle motivazioni teoriche dell'intervento pubblico nell'economia. Copre un'area tematica di intersezione fra tre discipline: l'economia pubblica, l'economia dell'informazione e la teoria dell'organizzazione industriale. Vengono affrontati, inoltre, i principali temi inerenti l'intervento pubblico con finalità allocative e redistributive.

165. Piga F., *Le istituzioni e le imprese*, Milano, Giuffrè 1993, pp. 454

Il volume raccoglie gli scritti dell'autore pubblicati dal 1955 al 1990, raggruppati in tre parti: questioni generali, il mercato mobiliare, l'impresa.

166. Pontarollo E., Cimattori M., *Salvataggi e privatizzazioni nell'industria italiana. Vent'anni di Gepi*, Roma, Edizioni Il Sole 24 Ore 1992, pp. 180

Gli autori facendo un bilancio dell'attività della Gepi, quale strumento di politica industriale, mettono in luce le successive fasi di salvataggio di imprese, reimpiego di personale e collaborazione con i privati.

167. Pontarollo E., La Rocca R., *Le trame della maglia, la strategia della moda*, Milano, Franco Angeli 1992, pp. 140

L'agile volume mette in evidenza successi e prospettive del settore della maglieria. Viene affrontato, ed esaurientemente analizzato, il problema del rapporto tra stilisti e

produttori, nonché quelli tra vendita all'ingrosso e al dettaglio. L'affermazione sui mercati esteri emerge chiaramente dall'ottima qualità offerta.

168. Prosperetti L., Durante G., *Retribuzioni e costo del lavoro nelle banche italiane ed europee*, Roma, Failli 1993, pp. 156

La problematica del costo del lavoro nelle aziende di credito viene affrontata inquadrando la posizione italiana in un più ampio contesto internazionale con l'analisi dei dati relativi al costo del lavoro e alle principali variabili ad esso connesse per la branca «credito, assicurazioni e servizi finanziari» nei principali paesi della comunità europea. Vengono, inoltre, considerati alcuni aggregati di aziende di credito nei principali paesi europei per il periodo 1983-1990.

169. Pugliese E., *Sociologia della disoccupazione*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 232

L'autore, che parte dalla premessa che la disoccupazione è una tragicità sociale e personale, tra l'altro, avanza l'idea che il lavoro cessi di essere il perno centrale di costruzione dell'identità e che la sua assenza costituisca una «liberazione». Ma, più in generale, Pugliese traccia quel percorso di continuità attraverso il quale la disoccupazione in Italia si è configurata come fenomeno essenzialmente giovanile, femminile e meridionale.

170. Quinteri B., Rosati F.C., *Mercato del lavoro, disoccupazione e politiche d'intervento*, Milano, Franco Angeli 1992, pp. 301

In questo volume vengono riportati gli atti del convegno organizzato dal Ceep per discutere dei problemi della disoccupazione e delle politiche di intervento. Obiettivo del convegno era quello di capire le cause che hanno generato tassi di disoccupazione così elevati in tutta Europa. I saggi raccolti vengono suddivisi in quattro aree tematiche, la prima affronta il problema della «interdipendenza esistente tra il sistema delle relazioni industriali e il funzionamento dell'economia», la seconda è dedicata all'analisi della relazione tra disoccupazione e posti di lavoro vacanti, la terza area esamina il comportamento delle imprese in relazione alle scelte occupazionali, la quarta ed ultima parte valuta l'evoluzione del fenomeno della disoccupazione del Mezzogiorno.

171. Ranci P., Dente B. (a cura di), *L'industria e l'ambiente*, Bologna, Il Mulino 1992, pp. 244

I curatori del volume presentano una raccolta di saggi che hanno per fuoco i problemi ambientali legati alla produzione industriale. Sulle difficoltà di avviare una efficace politica ambientale interviene Rodolfo Lewanski, mentre B. Dente e R. Pirani presentano il caso di attuazione di politica ambientale in Emilia Romagna. Il caso Cloro-Soda viene presentato da R. Malaman come esempio di sviluppo di tecnologie, sul versante opposto, se cioè di gravi responsabilità di inquinamento ambientale, vengono presentati da P. Fareri e M. Pavan i casi dei fanghi della Montedison di Porto Marghera e quello delle ceramiche di Sassuolo.

172. Ricciardi M. (a cura di), *Gli studi di relazioni industriali negli anni '80*, Milano, Franco Angeli 1993, pp. 250

Si tratta di una rassegna sugli studi pubblicati nel corso dell'ultimo decennio con lo scopo di fornire un servizio utile agli studiosi e agli operatori delle relazioni industriali. Essi vengono raggruppati secondo precisi criteri: lo scenario economico e quello politico, la conflittualità, la contrattazione collettiva e le relazioni sindacali a livello di impresa.

173. Roma G., *La retribuzione*, Torino, Utet 1993, pp. 236

L'autore tratta della nozione di retribuzione in termini generali e, successivamente, delle retribuzioni onnicomprensive e imponibili ai fini previdenziali. Ampio spazio è lasciato alla giurisprudenza e ai riferimenti a ipotesi pratiche.

174. Romano S., *L'Italia scappata di mano. Cause ed effetti della crisi nazionale*, Milano, Longanesi 1993, pp. 151

L'autore si interroga sulla crisi Italia ponendosi domande di fondo. Le ragioni della crisi andrebbero ricercate sia nella politica interna che in quella internazionale, nella fine della guerra fredda, nella caduta del muro di Berlino, nel progressivo indebitamento dello Stato, nella «privatizzazione» del pubblico denaro ad opera dei partiti. Ma i guasti principali vengono individuati nel cattivo funzionamento della scuola e nella pubblica amministrazione, nonché nei rapporti esistenti tra nord e sud del paese.

175. Rossi N. (a cura di), *La crescita ineguale dal 1981 al 1991. Primo rapporto sulla distribuzione e sulla redistribuzione*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 342

Si tratta del primo rapporto del Cnel sulla distribuzione e redistribuzione del reddito in Italia, avviato nella convinzione che mancasse uno strumento sistematico di analisi degli aspetti distributivi e del loro modificarsi nel tempo. Il materiale, predisposto su indicazione della Commissione dell'informazione e dal gruppo di ricercatori contiene sia elaborazioni che sistematizzano conoscenze e informazioni già individuate in altre sedi, ma mai ricondotte a sintesi unitaria, sia elaborazioni innovative che si basano su dati di archivi sinora non utilizzati.

176. Rossi P., *La previdenza sociale*, Padova, Cedam 1993, pp. 269

L'autore propone una descrizione completa dei diversi aspetti della sicurezza sociale, senza cadere nel generico. L'attenzione alla disciplina legislativa – che ha risentito delle diverse concezioni – è ben collocata all'interno del sistema giuridico previdenziale, del quale viene ben descritta la filosofia. La previdenza sociale viene intesa come strumento di redistribuzione del reddito nazionale, mirato al fine fondamentale della liberazione dal bisogno e che concretizza attraverso il versamento contributivo l'espressione della solidarietà economica dell'intero mondo produttivo.

177. Rusciano M., Zoppoli L. (a cura di), *Il lavoro pubblico*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 643

Gli autori propongono un'analisi critica delle norme che regolano i rapporti di lavoro con le amministrazioni che esercitano poteri e con quelle che erogano servizi, offrendo anche descrizioni e valutazioni alla luce della nuova normativa predisposta con la legge delega del 1992 e con il decreto legislativo del 1993. Essa apre una prospettiva di riforma dell'organizzazione e dei rapporti di lavoro nelle pubbliche amministrazioni; ma, secondo gli autori, solo conoscendo gli aspetti normativi preesistenti è possibile capire il significato e la portata della riforma.

178. Rusciano M., Zoppoli L. (a cura di), *L'impiego pubblico nel diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli 1993, pp. 375

L'opera analizza la «privatizzazione» del rapporto di lavoro nel pubblico impiego, realizzata con il decreto legislativo del 1993. Con questa norma si è provveduto alla riforma del rapporto di lavoro, di essa il volume ripercorre le tappe fondamentali, analizzandone motivi ispiratori, aspetti contrattuali e possibili implicazioni. Secondo gli autori per riformare la pubblica amministrazione è necessario trasformare anche il modo di lavorare dei dipendenti. Questa trasformazione non è pensabile senza rinnovare le regole con cui è stato gestito il personale. Nuovi metodi di reclutamento, diversi criteri di distribuzione dei lavoratori, carriere, orari di lavoro, retribuzioni, modelli di relazioni sindacali sono i punti nodali del cambiamento.

179. Santagostino A., *Fiat e Alfa Romeo. Una privatizzazione riuscita?*, Milano, Unicopli 1993, pp. 117

Il libro affronta due tematiche: il risanamento dell'Alfa Romeo attuato dalla Fiat negli anni immediatamente successivi alla privatizzazione, la graduale introduzione – a partire dal 1989 – dei principi della produzione snella, ossia quell'insieme di strumenti e metodi organizzativi che, ideati in Giappone, sono all'origine dei differenziali di produttività tra costruttori giapponesi e occidentali. L'autore fornisce una serie di elementi per una valutazione degli interventi effettuati. Comprende, inoltre, tre interviste, rispettivamente a Paolo Santarella, Maurizio Magnabosco e Gianni Razelli.

180. Santoni F., *Rapporti speciali di lavoro*, Torino, Giappichelli 1993, pp. 261

Il volume comprende una selezione di saggi concernenti alcune figure speciali del lavoro subordinato che l'autore esamina al fine di illustrare il contenuto specifico di attività che il lavoratore è tenuto a svolgere. L'esistenza di particolari normative e gli elementi di specificità vengono trattati con particolare attenzione.

181. Santoro C.M., Onida F. (a cura di), *I problemi della cooperazione allo sviluppo negli anni Novanta*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 404

La ricerca, frutto del lavoro degli autori, mette in luce i fatti fondamentali che hanno portato al cambiamento del quadro generale entro cui si muove la politica di cooperazio-

ne allo sviluppo. Da una parte la crisi del modello bipolare, dall'altra la fine della guerra fredda hanno portato ad una nuova visione della cooperazione. I contributi raccolti nel volume sistematizzano l'insieme degli interventi attuati dai paesi sviluppati del nord industriale e dai paesi ex comunisti.

182. Santucci R., *Le cause sospensive della prestazione di lavoro*, Torino, Utet 1993, pp. 284

Il volume comprende una rassegna sistematica di dottrina e giurisprudenza delle diverse cause di sospensione dell'obbligazione di lavoro. In particolare, l'attenzione è data su: malattia e infortunio, maternità e ragioni di famiglia, servizio militare, custodia cautelare del lavoratore, aspettativa per funzioni pubbliche e per cariche sindacali, permessi per funzioni pubbliche, sindacali e per motivi di studio.

183. Sapelli G., *Sul capitalismo italiano: trasformazione o declino*, Milano, Feltrinelli 1993, pp. 164

Questo agile lavoro apre il dibattito sulle caratteristiche essenziali dei fattori culturali e sociali che danno vita ai meccanismi di mercato. Quei meccanismi sono, infatti, fortemente dipendenti dai contesti socio-culturali in cui si sviluppano e da cui scaturiscono. L'autore ritiene che sia necessario rintracciare i caratteri costitutivi dei capitalismi che si sono venuti via via affermando e capirne le loro diversità storiche.

184. Saraceno P., *Studi sulla questione meridionale 1965-1975*, Il Mulino, Bologna 1992, pp. 491

Il volume ripropone diversi saggi di Pasquale Saraceno organizzati in tre sezioni. La prima «Mezzogiorno e programmazione» contiene saggi che hanno per oggetto lo sviluppo del sud d'Italia negli anni della programmazione economica; la seconda «I processi di industrializzazione» contiene saggi che trattano dello sviluppo industriale nel dopoguerra; la terza «Mezzogiorno e intervento straordinario nei primi anni della crisi industriale» affronta i problemi vissuti nel Mezzogiorno durante la crisi degli anni Settanta.

185. Savona P., *Il terzo capitalismo e la società aperta. Cinque conversazioni*, Milano, Longanesi 1993, pp. 190

Il volume comprende cinque conversazioni

tenute dall'autore a Napoli nel marzo 1993 presso l'Istituto per gli studi filosofici. Savona affronta problematiche quali il *laissez faire*, il welfare state, la democrazia, la teoria economica laburista, la dottrina sociale cattolica, il terzo capitalismo e la società aperta per spiegare i motivi per cui l'intervento pubblico non ha dato i risultati sperati, ma lo Stato potrebbe recuperare il prestigio perso a causa delle promesse non mantenute dando maggiori responsabilità ai privati.

186. Scarpelli F., *Lavoratore subordinato e autotutela collettiva*, Milano, Giuffrè 1993, pp. 354

L'opera, dopo avere ripercorso i principali modelli teorici di interpretazione del diritto sindacale italiano, propone una rilettura del ruolo dell'organizzazione sindacale dei lavoratori subordinati e della contrattazione collettiva, imperniata sulla valorizzazione del principio costituzionale di libertà dell'organizzazione sindacale. In particolare, viene affrontato il tema del rapporto giuridico tra lavoratore e organizzazione sindacale, superandone la prospettazione in termini di rappresentanza, per proporre un nuovo modello imperniato sul concetto di effettività dell'organizzazione sindacale.

187. Scotto I., *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè 1993, pp. 322

Questo manuale di diritto del lavoro, frutto di una revisione completa della precedente opera presentata dall'autore nel 1974, si sofferma sul diritto sindacale illustrando l'attività dei sindacati e la funzione e l'origine dei contratti collettivi, per affrontare successivamente il tema dello sciopero e della serrata. Una specifica parte è dedicata alla costituzione del rapporto di lavoro, cui segue l'esposizione dei vari istituti giuridici, per concludersi con l'analisi di numerosi aspetti relativi all'estinzione dello stesso.

188. Sylos Labini P., *Elementi di dinamica economica*, Bari, Laterza 1992, pp. 417

Come di consueto, l'autore sviluppa interessanti interpretazioni della situazione economica, supportate dall'analisi econometrica.

Lo studio di non facile lettura si rivolge quasi esclusivamente ad economisti e specialisti del mercato del lavoro. Rivestono particolare importanza le proposte per su-

perare l'attuale fase di crisi occupazionale e sociale.

189. Sloan A.P., *La mia General Motors*, Milano, Edizioni Il Sole 24 Ore 1993, pp. 448

Il volume ripercorre la storia della grande industria automobilistica, dei successi ottenuti dal management e i più recenti tentativi avviati per vincere la concorrenza dei giapponesi. Risulta essere quasi un manuale di management, dunque un utile strumento di riflessione e di confronto per i manager italiani.

190. Suppiej G. (a cura di), *Libertà e autorità nel diritto sociale degli anni Novanta*, Milano, Giuffrè 1993, pp. 72

I saggi raccolti in questo volumetto si riferiscono ai principali istituti del diritto sindacale. Gli studi sono tesi innanzitutto a verificare l'applicazione effettiva delle norme in questa materia in rapida evoluzione.

191. Svimez, *I conti economici del centro-nord e del Mezzogiorno nel ventennio 1970-1989*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 119

Grazie a questo studio è ora possibile conoscere, per la prima volta, l'evoluzione delle economie regionali nell'intero arco degli ultimi vent'anni, poiché sono stati ricostruiti i conti economici a livello regionale. Emerge che il divario in questo arco temporale è rimasto invariato. In particolare, il divario in termini di consumi è rimasto costante attestandosi intorno ai 30 punti percentuali, mentre l'aumento degli investimenti è stato molto meno favorevole nel Mezzogiorno.

192. Svimez, *Rapporto sulla distribuzione nord-sud della spesa pubblica*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 287

L'indagine svolta in questo Rapporto si pone come obiettivo quello di valutare i risultati delle politiche di intervento pubblico su base regionale, per vedere se hanno effettivamente prodotto un riequilibrio territoriale. Lo studio, che riguarda gli anni Settanta e Ottanta, permette di capire l'andamento delle decisioni dell'operatore pubblico.

193. Svimez, *Rapporto sull'economia del Mezzogiorno*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 357

Il Rapporto, dopo aver rilevato la fine dell'intervento straordinario, ricorda che il problema meridionale esiste e deve essere af-

frontato con strumenti appropriati, poiché il tasso di disoccupazione resta quasi triplo e quello di industrializzazione è pari a circa un terzo di quello del nord. È dunque necessaria una forte assunzione di responsabilità per la definizione di un programma di azione finalizzato allo sviluppo delle aree depresse.

194. Szego G. (a cura di), *Rinnovamento e ristrutturazione industriale: il ruolo dello Stato e del mercato*, Milano, Franco Angeli 1993, pp. 184

Questo studio analizza il ruolo degli interventi pubblici quali elementi di innovazione e ristrutturazione delle imprese al fine di elaborare politiche industriali adatte allo sviluppo del mercato italiano. Dalla comparazione con altri paesi industrializzati emergono le diverse politiche innovative utilizzate, in particolare quelle finanziarie. L'Autore suggerisce la necessità di considerare gli strumenti fiscali adoperati nei paesi Ocse.

195. Taranelli M., *La malattia nel rapporto di lavoro*, Padova, Cedam 1993, pp. 204

Il volume affronta il tema della disciplina delle assenze dal lavoro per malattia e delinea i numerosi problemi giuridici che la malattia determina nel rapporto di lavoro offrendone la soluzione sulla scorta degli orientamenti manifestati in proposito dalla giurisprudenza e dall'interpretazione data da alcuni esperti.

196. Treu T. (a cura di), *Il conflitto e le relazioni di lavoro negli anni '90*, Torino, Giapichelli 1992, pp. 211

Il volume raccoglie gli studi e le ricerche svolte nell'ambito del progetto strategico sul tema «Il conflitto e le relazioni di lavoro nel prossimo decennio». Comprende gli scritti di Carlo Turati su impresa e sindacato; di Serafino Negrelli sulle relazioni sindacali e interne alle imprese; di Aldo Marchetti e Luciano Pero sugli orari; di Alessandro Castagnaro sulla contrattazione collettiva; di Carmine Russo sulla contrattazione nel pubblico impiego; di Roberto Pessi sui referendum.

197. Treu T. (a cura di), *Glossario del lavoro e delle relazioni industriali*, Milano, Franco Angeli 1992, pp. 288

Il volume si inserisce in un progetto di la-

voro promosso dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che prevede la pubblicazione di dodici volumi, ciascuno dei quali dedicato ad un paese della Cee. Il volume italiano comprende 724 voci, selezionate tra quelle di maggiore attualità ed uso ed ordinate alfabeticamente. Esse esprimono e chiariscono sinteticamente le caratteristiche specifiche del sistema di relazioni industriali italiano.

198. Treu T. (a cura di) *Le relazioni di lavoro nelle aree meridionali: omogeneità e differenze*, Roma, Edizioni scientifiche italiane 1993, 551

Il volume raccoglie i contributi prodotti da tre gruppi di ricerca, con l'obiettivo di ricostruire in modo sistematico le innovazioni in atto nelle relazioni di lavoro in alcune aziende del Mezzogiorno, nella duplice accezione «industriali» o «collettive» e «individuali dirette», intese in stretto rapporto con le politiche istituzionali del lavoro. Il primo gruppo, diretto da Treu ha analizzato sette casi aziendali (Barilla, Cirio-Bertolli, Fiat, Ibm, Ilva, Italtel e Sip). Il secondo, diretto da Maurizio Ricci ha svolto le indagini sui casi Calabrese e Tecnopolis. Il terzo, coordinato da Gianni Loy, ha esaminato i casi Praoil di Sarroch, Enichem di Assemini e Sip in Sardegna.

199. Treu T., Urbani G. (a cura di), *Il conflitto e le relazioni di lavoro negli anni '90. Rapporto di sintesi*, Torino, Giappichelli 1992, pp. 138

Si tratta del volume di sintesi della ricerca promossa dal Cnr nell'ambito del progetto strategico sul «Conflitto e relazioni di lavoro nel prossimo decennio». Sono raccolti gli scritti di: Urbani sui protagonisti delle relazioni industriali italiani ed in particolare sugli aspetti culturali ed organizzativi; Treu sulle attività collettive; Brunetta sul mercato del lavoro; Gian Primo Cella sul conflitto e le forme di prevenzione e controllo. Concludono il rapporto di sintesi una serie di scritti su raccomandazioni, obiettivi e strumenti di cambiamento.

200. Tronti L., Cucchiarelli A. (a cura di), *La flessibilizzazione del tempo di lavoro*, Venezia, Marsilio 1992, pp. 255

Centro dell'indagine e della riflessione sono gli orari, l'occupazione e la formazione

professionale, così come apparivano durante gli anni Ottanta. Quegli elementi sono la base di simulazioni econometriche e oggetto di dibattito imprenditoriale e sindacale.

201. Turone S., *Storia del sindacato in Italia dal 1943 al crollo del comunismo*, Bari, Laterza 1992, pp. 575

Il volume, trattato di storia moderna vista attraverso il fenomeno sindacale italiano, procede secondo una ricostruzione cronologica dei principali avvenimenti sindacali, quali congressi, scioperi, accordi contrattuali, per il periodo che va dalla caduta del regime corporativo alla disgregazione del blocco comunista. Completano il volume una serie di importanti documenti.

202. Urbani G. (a cura di), *Il conflitto e le relazioni di lavoro. Gli attori. I sindacati, le associazioni imprenditoriali, lo stato*, Torino, Giappichelli 1992, pp. 380

Il volume raccoglie gli studi e le ricerche svolti nell'ambito del progetto strategico del Cnr sul tema «Il conflitto e le relazioni di lavoro nel prossimo decennio». Dopo il saggio introduttivo di Renato Brunetta, il volume prosegue con gli studi di Piero Kemeny sulle confederazioni; di Ida Regalia sulle rappresentanze nei luoghi di lavoro Lorenzo Bordogna, Mimmo Carrieri e Aldo Marchetti sulle nuove organizzazioni non confederali, in riferimento rispettivamente alle Ferrovie dello Stato, al settore della scuola e della sanità. Segue poi una sintesi, curata da Bordogna dei risultati di un'indagine demoscopica in tre settori, mentre Martinelli e Lanzalago intervengono sulla rappresentanza imprenditoriali. Chiude il volume un saggio di Paolo Feltrin sul sistema dei partiti e i sindacati nelle relazioni industriali.

203. Varaldo R., Rosson P.J. (a cura di), *Profili gestionali delle imprese esportatrici*, Torino, Giappichelli 1992, pp. 301

Il volume comprende una serie di ricerche empiriche, alcune delle quali svolte nell'ambito del progetto finalizzato Cnr sul tema «Servizi e strutture di supporto all'internazionalizzazione delle imprese e sviluppo delle esportazioni». Oggetto dell'indagine sono le piccole imprese esportatrici. Nella prima parte vengono esaminati i comportamenti nel contesto italiano a partire dagli an-

ni Settanta. Nella seconda parte si affrontano i problemi organizzativi e il processo decisionale. Completa questa parte un'indagine svolta in Gran Bretagna. La terza parte è interamente dedicata ai servizi di supporto. La quarta ed ultima parte riporta i risultati delle ricerche svolte in Italia ed in altri paesi europei.

204. Vertecchi B., *Scuola e industria. Innovazione didattica nelle scuole secondarie superiori*, Roma, Sipì 1992, pp. 148

Il volumetto riporta gli obiettivi e l'esperienza congiunta di Iri e Confindustria nell'ambito dello sviluppo di una didattica nella scuola secondaria finalizzata alla ricerca sperimentale.

205. Watts D., *Geografia industriale*, Bologna, Zanichelli 1993, pp. 301

L'autore propone una geografia dell'industria seguendo tre tematiche: il cambiamento della distribuzione geografica della produzione industriale, il ruolo svolto dai diversi tipi di impresa e l'identificazione dei meccanismi che hanno prodotto cambiamenti nella distribuzione dell'industria. Vengono anche considerate le conseguenze sociali e umane dei cambiamenti dovuti agli spostamenti delle attività produttive delle aziende.

206. Wolleb E., Wolleb G., *Sviluppo economico e squilibri territoriali nel Sud d'Europa*, Bologna, Il Mulino 1993, pp. 253

Il volume è il frutto di una ricerca promossa dall'Ismeri Europa al fine di indagare sui paesi del sud d'Europa a sviluppo tardivo quali la Spagna, la Grecia, il Portogallo ed il sud d'Italia. Emerge un Mezzogiorno d'Europa come un'area disomogenea per caratteristiche strutturali e per andamento dello sviluppo.

207. Zamagni V., *Dal centro alla periferia: la seconda rinascita dell'economia dell'Italia (1861-1990)*, Bologna, Il Mulino 1993

Si tratta della seconda edizione riveduta e ampliata dell'opera apparsa nel 1990. Obiettivo dell'autrice è quello di sintetizzare i risultati raggiunti dalla storiografia economica per dare un facile spunto di riflessione. Viene presentato un quadro complesso, comprensivo della dimensione macroeconomica e microeconomica, arricchito da considerazioni sui salari, sui consumi, sui livelli di

istruzione, sui servizi sociali e, più generalmente, sui livelli di vita.

208. Zan S., *Organizzazione e rappresentanza. Le associazioni imprenditoriali e sindacali*, Roma, La Nuova Italia scientifica 1992, pp. 156

Le associazioni imprenditoriali sono poco studiate, l'Autore copre dunque un vuoto lasciato dalla letteratura che si è occupata prevalentemente dello studio delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori. Il volume, suddiviso in quattro capitoli, affronta le caratteristiche delle associazioni di rappresentanza, le funzioni ed il loro aspetto istituzionale. Particolarmente interessante appare la parte dedicata all'interpretazione della formazione delle decisioni.

209. Zan L., (a cura di), *Strategic management. Materiali critici*, Torino, Utet 1992, pp. 341

L'autore in questo volume si pone l'obiettivo di definire il concetto di strategia manageriale entro ambiti precisi, poiché tale termine viene utilizzato nelle più diverse accezioni. Per questo la scelta dei saggi che compongono il volume è rivolta alla ricostruzione di tale concetto a partire dalle sue prime formulazioni degli anni Sessanta. Si tratta di studi sui diversi aspetti del management e sulle applicazioni che sono state realizzate.

210. Zanelli P., *Nuove tecnologie. Legge e contrattazione collettiva*, Milano, Giuffrè 1993, pp. 189

L'autore analizza gli interventi del legislatore per disciplinare le tecnologie informatiche, sia nell'ambito dei rapporti privatistici, sia nel settore pubblico. Con l'istituzione dell'Agenzia per l'informatica si assicura la vigilanza sui rapporti a contenuto informatico contrattati dalla pubblica amministrazione e si pone uno strumento di coordinamento fra i diversi ministeri, enti pubblici ed altri organismi.

211. Zangari G., *«Del lavoro». Commentario Utet al Quinto libro del Codice civile*, Torino, Utet 1993, pp. 1218

Si tratta di un commento puntuale e sistematico avente ad oggetto specifico gli articoli che vanno dal 2099 al 2144 del codice civile. Con questo lavoro l'autore propone una visione organica e integrata della mate-

ria del lavoro, senza trascurare il dato economico-sociale in continuo sviluppo.

212. Zoli C., *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi*, Padova, Cedam 1992, pp. 340

L'Autore indaga sul fatto se sia possibile, nel sistema di relazioni industriali italiane, attribuire al sindacato una posizione giuridicamente attiva nella fase dinamica della procedura di negoziazione, a fronte della quale sia prefigurabile un obbligo del datore. L'indagine è svolta con profondità e rigore di metodo.

Periodici/sommario

Problemi generali, p. 423

1. Andamento dell'economia, p. 423
2. Mercato del lavoro: evoluzione e struttura, p. 425
- 2.1 Dibattito sulla cultura del lavoro, p. 430
- 2.2 Dibattito sulle professioni, p. 430
- 2.3 Processi formativi, p. 431
3. Costo del lavoro: produttività e competitività, p. 432
4. Orario di lavoro, p. 435
5. Salute e ambiente di lavoro, p. 436
6. Conflittualità, p. 438

Attività dello Stato, p. 439

1. Politica e legislazione del lavoro, p. 439
- 1.1 Diritto del lavoro, p. 443
2. Politica industriale, p. 445
3. Politica fiscale e distribuzione del reddito, p. 449
4. Giurisprudenza del lavoro, p. 450
5. Produzione di servizi, p. 454
6. Dibattito sullo Stato sociale, p. 454
- 6.1 Previdenza, p. 456
- 6.2 Sanità, p. 459

La contrattazione collettiva, p. 461

1. Politiche contrattuali e relazioni industriali, p. 461
2. Contrattazione interconfederale, p. 462
3. Contrattazione di categoria nell'industria e nel commercio, p. 464
4. Contrattazione di categoria nel pubblico impiego, p. 465
5. Contrattazione aziendale, p. 467

Attività e struttura del sindacato dei lavoratori, p. 467

1. Sindacato e sistema politico, p. 467
2. Sindacato e politica economica e sociale, p. 468
- 2.1 Dibattito sulla cultura del lavoro, p. 469
3. Azione sindacale e rappresentanza, p. 469
4. I sindacati confederali: Cgil, Cisl, Uil, p. 471
- 4.1 Il dibattito sull'unità sindacale, p. 472
5. Cooperazione, partecipazione, p. 472

Attività e struttura delle organizzazioni imprenditoriali, p. 474

1. Mondo imprenditoriale e sistema politico, p. 474
2. Strategia d'impresa, p. 474
- 2.1 Integrazione europea, p. 477
- 2.2 Il dibattito sulla qualità, p. 477

3. Il dibattito sulla cultura industriale, p. 478
4. Gli imprenditori e il sistema del credito, p. 478
5. Politiche e strategie delle organizzazioni degli imprenditori, p. 478
6. Il dibattito sulle nuove tecnologie, p. 479
7. Problemi di management, p. 481

Elenco dei periodici consultati

Ambiente
Amministrare
Asap notizie
L'Assistenza sociale

Banca & lavoro
Biblioteca della libertà
Bollettino delle Commissioni europee
Bollettino economico

Cedefop
Cer Rapporto
Censis note e commenti
La critica sociologica

Difesa sociale
Diritto e pratica del lavoro
D & L. Rivista critica di diritto
del lavoro

Economia & lavoro
Economia e politica industriale
Economia italiana
Economia pubblica
Economie et statistiques
Europaforum
Europe sociale
European industrial relations
review

Formula

Kibernetes

Giornale di diritto del lavoro
e di relazioni industriali

Il bianco e il rosso
Il diritto del lavoro
Il Mulino
I e S

L'Industria. Rivista di economia
e politica industriale
Industrial and labour relations review
Industrial relations

Labour
Lavoro e diritto
Lavoro e previdenza oggi
Lavoro informazione
Lavoro sicuro
Lavorosocietà
L'Impresa
L'Impresa pubblica
L'industria

Medicina dei lavoratori
Meta
Mezzogiorno d'Europa
Mondoperaio
Moneta e credito
Monthly labor review

Notiziario del lavoro
Notiziario Sip

Osservatorio Isfol

Polis
Politeia
Politica del diritto
Politica ed economia
Politica del lavoro
Problemi di gestione
Il Progetto
Prospettiva sindacale

Quaderni costituzionali
Quaderni di diritto del lavoro
e delle relazioni industriali
Quaderni di sociologia
Quaderni Isril
Qualeimpresa
Queste istituzioni

Rassegna di statistiche del lavoro

Revue international du travail
Rivista di diritto europeo
Rivista giuridica del lavoro
 e della previdenza sociale
Rivista italiana di diritto del lavoro
Rivista italiana di diritto pubblico
 comunitario
Rivista italiana di scienza politica
Sistema previdenza
Spazio impresa
Stato e mercato
Studi di sociologia
Stato e mercato
Studi economici
Sviluppo e organizzazione
Tendenze dell'occupazione
Travail et emploi

Problemi generali

1. Andamento dell'economia

213. Acquaviva G., *Risanare l'economia evitando la recessione*, in «Mondoperaio», XLV, 12, dicembre 1992, pp. 9-10.

214. Avanzi E., *L'Europa e l'emergenza occupazione*, in «I e S», 12, dicembre 1993, pp. 39-45.

215. Bassanini F., *Verso la «grande» revisione costituzionale: riforme istituzionali e governo dell'economia*, in «Politica del diritto», XXIII, 4, dicembre 1992, pp. 591-634.

216. Bianchi G., *Politiche economiche nella transizione*, in «I e S», 12, dicembre 1993, pp. 12-17.

217. Bragantin G.L., *Le strategie per la ripresa*, in «Spazio impresa», VII, 25, gennaio-marzo 1993, pp. 1-3.

218. Cafagna L., *Gruppi industriali e economie ritardatarie. Riflessioni sul caso italiano*, in «Stato e mercato», 34, aprile 1992, pp. 151-160.

219. Carducci P., *Le determinanti della domanda industriale di terziario avanzato: un'indagine empirica*, in «L'Industria», XIII, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 95-114.

220. Cella G.P., *Forme di allocazione economica: passaggi e scelte*, in «Stato e mercato», 35, agosto 1992, pp. 211-234.

221. Censis, *Economie locali: accompagnare la fase neo-competitiva*, in «Censis note e commenti», XXIX, 11-12, novembre-dicembre 1993, pp. 3-57.

222. Cer, *Come cresce l'industria italiana*, in «Cer Rapporto», 3, 1992, pp. 29-50.

223. Cer, *Gli oggetti del risanamento: basi*

migliori per la ripresa, in «Cer Rapporto», 5, 1993, pp. 5-78.

224. Cer, *Il quadro macroeconomico nel biennio 1992-93*, in «Cer Rapporto», 1, 1992, pp. 29-42.

225. Cer, *Il quadro macroeconomico 1993-1994*, in «Cer Rapporto», 5, 1992, pp. 31-48.

226. Cer, *Il rientro della lira: come e quando*, in «Cer Rapporto», 4, 1992, pp. 27-40.

227. Cer, *La previsione macroeconomica 1993-95*, in «Cer Rapporto», 3, 1993, pp. 9-34.

228. Cer, *L'andamento dell'economia del Mezzogiorno su base trimestrale*, in «Cer Rapporto», 6, 1992, pp. 9-28.

229. Cer, *La crisi dello Sme*, in «Cer Rapporto», 4, 1992, pp. 7-26.

230. Cer, *La discesa dell'inflazione: un approfondimento*, in «Cer Rapporto», 3, 1993, pp. 57-58.

231. Cer, *Un preconsuntivo per il 1991*, in «Cer Rapporto», 1, 1992, pp. 23-28.

232. Cgil, Cisl, Uil, *Documento su politica economica e occupazione*, luglio 1992, in «Asap Notizie», VII, 80-81, agosto-settembre 1992, pp. 31-38.

233. Cipolletta I., *La modifica dei comportamenti economici: riflessioni su alcune discontinuità in tema di inflazione, costo del denaro e scorte*, in «Economia italiana», 2, maggio-agosto 1993, pp. 221-236.

234. Commissione delle Comunità Europee, *The economic and financial situation in Italy*, in «Economia europea», 1, 1993, pp. 1-171.

235. *Congiuntura. Se non si vuole l'uscita dall'Europa*, in «Lavorosocietà», VII, 1, gennaio 1992, pp. 21-22.

236. Dal Bosco E., *L'Europa economica e monetaria e l'egemonia tedesca*, in «Politica ed Economia», XXIII, 1, gennaio 1992, pp. 20-21.

237. Enrietti A., *Questione gamma: per la*

- Fiat svalutare non basta*, in «Politica ed Economia», XXIV, 3, novembre-dicembre 1993, pp. 24-32.
238. Fazio A., *La condizione dell'economia italiana*, in «Banca d'Italia. Bollettino economico», 21, ottobre 1993, pp. 103-109.
239. G.F., *La mobilità come strumento di sviluppo del personale*, in «L'Impresa», 7, 1992, pp. 41-48.
240. *La congiuntura e la bilancia dei pagamenti in Italia*, in «Banca d'Italia. Bollettino economico», 21, ottobre 1993, pp. 25-47.
241. *Le prospettive a breve termine*, in «Banca d'Italia. Bollettino economico», 21, ottobre 1993, pp. 80-97.
242. Landolfi A., *La svolta di Amato*, in «Mondoperaio», XLV, 12, dicembre 1992, pp. 4-7.
243. Laurenti E., *Squilibri sociali e squilibri economici*, in «Mondoperaio», XLV, 12, dicembre 1992, pp. 15-18.
244. Manzocchi S., *Quale modello per l'Europa?*, in «Politica ed economia», XXIII, 5-6, maggio-giugno 1992, pp. 20-21.
245. Mariani I.F., *La manovra infinita*, in «Banca & lavoro», III, 15, maggio-giugno 1993, pp. 16-18.
246. Martelli A., *Deindustrializzazione: il rischio esiste*, in «L'Impresa», 1, 1992, pp. 12-21.
247. Micossi S., *Il punto sulla politica economica alla ripresa autunnale 1993*, in «Spazio impresa», VII, 27-28, luglio-dicembre 1993, pp. 13-18.
248. Monducci R., Pisani S., *La terziarizzazione dell'economia italiana: una visione d'insieme*, in «Economia e lavoro», XXVII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 91-122.
249. Onofri P., *Lo stretto cammino della ripresa*, in «I e S», 11, novembre 1993, pp. 8-10.
250. Padoan P.C., *La Comunità Europea tra approfondimento e allargamento*, in «Stato e mercato», 37, aprile 1993, pp. 163-180.
251. Padoa Schioppa T., *Il federalismo economico e la Comunità europea*, in «Il Mulino», XLII, 3, maggio-giugno 1993, pp. 573-584.
252. Pennisi G., *Qualche rimedio all'economia della corruzione*, in «Mondoperaio», XLV, 8-9, agosto-settembre 1992, pp. 16-20.
253. Pezzoli A., *L'industria italiana tra convergenza e instabilità*, in «Politica ed economia», XXIII, 10-11, ottobre-novembre 1992, pp. 73-75.
254. Pini P., *Crescita economica, cambiamento tecnologico e occupazione: evidenza empirica di un modello di crescita cumulativa a causazione esterna*, in «L'industria» XIV, 4, ottobre-dicembre 1993, pp. 663-704.
255. Prosperetti L., *In attesa del secondo tempo*, in «I e S», 6, giugno 1993, pp. 5-7.
256. *Quadro macroeconomico: preconsuntivo 92 e previsioni 1993-95*, in «Cer Rapporto», 1, 1993, pp. 47-68.
257. Ravoni L., *Dualismo e sviluppo dopo Maastricht: offerta e domanda di lavoro nel centro-nord e nel Mezzogiorno*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 95-115.
258. Regonini G., *Il principe e il povero. Politiche istituzionali ed economiche negli anni '80*, in «Stato e mercato», 38, dicembre 1993.
259. Reviglio F., *Con i conti a posto verso l'Europa*, in «Europaforum», V, 10, dicembre 1992, pp. 31-34.
260. Sabatucci F., *Industria italiana: un appuntamento mancato*, in «Politica ed economia», XXXIII, 2, febbraio 1992, pp. 21-23.
261. Salvati M., *I due tempi della crisi economica*, in «Il Mulino», XLI, 344, novembre-dicembre 1992, pp. 1041-1047.
262. Salvati M., *Economia e sociologia: un*

rapporto difficile, in «Stato e mercato», 38, agosto 1993, pp. 197-242.

263. Siniscalco D., *Manovra economica e fiducia nei mercati*, in «Il Mulino», XLII, 1, gennaio-febbraio 1993, pp. 78-90.

264. Stinco C., *Indipendenza economica: il «doppio gioco» dei policy makers*, in «Politica ed economia», XXIII, 7-8, luglio-agosto 1992, pp. 33-36.

265. Terzoli P., Baraldi R., *L'uniformità impossibile*, in «Spazio impresa», VI, 21, gennaio-marzo 1992, pp. 32-38.

266. Testa V., *Flessibilità dei prezzi e struttura industriale: un'analisi relativa ai mercati italiani*, in «L'Industria», XIII, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 57-78.

267. Trezza B., *Un tentativo di analisi dell'attuale crisi italiana*, in «Quaderni Isril», XXIII, 3, luglio-settembre 1992, pp. 33-54.

268. Tronti L., *Parametri della convergenza europea*, in «Spazio impresa», VI, 24, ottobre-dicembre 1992, pp. 49-60.

269. Turtura D., *Mezzogiorno: il deficit commerciale e l'industria di trasformazione*, in «Politica ed economia», XXIII, 3, marzo 1992, pp. 12-13.

2. Mercato del lavoro: evoluzione e struttura

270. Adams A., Middleton J., Ziddermann A., *Planifier la main d'œuvre d'après les signaux émis par le marché du travail*, in «Revue International du travail», CXXXI, 3, 1992, pp. 277-298.

271. Ambrosini M., *Lavoro. Immigrati: una sfida per l'azione sindacale*, in «Il Progetto», XII, 67-68, gennaio-aprile 1992, pp. 65-74.

272. Baici E., Cristini A., *Domanda di lavoro e tasso di interesse: il caso italiano dal 1960 al 1989*, in «Economia & lavoro», XVII, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 23-42.

273. Baici E., *Le caratteristiche della disoccupazione in Italia*, in «Politiche del lavoro», 22-23, 1993, pp. 63-94.

274. Barbarulo G., Guarna C., *L'occupazione e gli interventi sociali in Italia agli inizi degli anni Novanta*, in «Economia & lavoro», XXVII, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 65-92.

275. Barcaroli G., Di Pietro E., Venturi M., *La nuova indagine Istat sulle forze di lavoro: disegno delle rilevazioni ed effetti del piano di correzione basato sulla metodologia Fellegi-Holt*, in «Economia & lavoro», XXVII, 3, luglio-settembre 1993, pp. 47-62.

276. Barcaroli G., Di Pietro E., Venturi M., *La nuova indagine trimestrale sulle forze di lavoro: aspetti metodologici e analisi dell'impatto delle innovazioni introdotte sulla stima degli aggregati*, in «Politiche del lavoro», 22-23, 1993, pp. 35-49.

277. Baubion-Broye A., Curie J., Hajar V., *Interdipendenza e autonomia delle attività lavorative ed extra lavorative: per un approccio sistemico*, in «Studi di sociologia», XXXI, 2, aprile-giugno 1993, pp. 177-194.

278. Bellacicco A., *Modelli di competizione tra generazioni sul mercato del lavoro*, in «Economia & lavoro», XXV, 3, luglio-settembre 1992, pp. 123-130.

279. Bellacicco A., Errigo A., *Transazioni intersettoriali dell'offerta di lavoro e valutazione della dinamica domanda-offerta di lavoro in Italia*, in «Economia & lavoro», XXVII, 3, luglio-settembre 1993, pp. 35-46.

280. Bettio F., Villa P., *Strutture familiari e mercati del lavoro nei paesi sviluppati. L'emergere di un pericolo mediterraneo per l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro*, in «Economia & lavoro», XXVII, 2, aprile-giugno 1993, pp. 3-30.

281. Bianchi G., Bosco R., *La dinamica dei mercati locali*, in «Il Progetto», XIII, 73, gennaio-febbraio 1993, pp. 16-20.

282. Bianchi M., *Un'analisi dei flussi migratori intraeuropei alla luce del principio gravitazionale*, in «Economia & lavoro», XXVII, 2, aprile-giugno 1993, pp. 133-142.

283. Bonifazi C., *La popolazione in età lavorativa in Italia dal 1952 al 2000: problemi di definizione, di analisi degli stock e*

- dei flussi, in «Economia & lavoro», XXV, 3, luglio-settembre 1992, pp. 131-154.
284. Borgomeo C., *Giovani e nuove imprese*, in «Il Progetto», XIII, 73, gennaio-marzo 1993, pp. 77-80.
285. Botta P., *Mezzogiorno: l'offerta di lavoro giovanile*, in «Il Progetto», XII, 67-68, gennaio-aprile 1992, pp. 114-118.
286. Botta P., Gelardi P., *Mezzogiorno: la sfida del lavoro*, in «Il Progetto», XIII, 73, gennaio-febbraio 1993, pp. 9-92.
287. Botta P., *Il lavoro dei giovani*, in «Il Progetto», XIII, 73, gennaio-marzo 1993, pp. 21-26.
288. Brunetta R., *L'occupazione che affonda. Una politica di lungo periodo per superare la crisi*, in «Lavoro Informazione», XII, 12, 30 giugno 1993, pp. 5-17.
289. Brunetta R., *Occupazione: i numeri della crisi*, in «Banca & lavoro», III, 16, luglio-agosto 1993, pp. 12-17.
290. Bruni M., *Esiste un modello italiano della disoccupazione? Alcune note a margine di un recente libro di Enrico Pugliese*, in «Economia & lavoro», XXVII, 3, luglio-settembre 1993, pp. 35-46.
291. Cainarca C.G., *Automazione flessibile ed occupazione: il caso della meccanica italiana*, in «Politiche del lavoro», 17, 1992, pp. 75-106.
292. Calza Bini P. (a cura di), *La disoccupazione. Interpretazioni e punti di vista*, in «Politiche del lavoro», 22-23, 1993, pp. 364-633.
293. Caroleo F.E., *La disoccupazione strutturale: un'analisi della letteratura*, in «Economia & lavoro», XXVII, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 43-56.
294. Caroleo F.E., *La disoccupazione strutturale: il caso italiano*, in «Politiche del lavoro», 18, maggio 1992, pp. 217-258.
295. Castronovo S., *Mezzogiorno: teoria della crescita e mercato del lavoro*, in «Mezzogiorno d'Europa», XII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 383-398.
296. Cazzola G., *L'occupazione a rischio: un problema politico*, in «Il Mulino», XLII, 1, gennaio-febbraio 1993, pp. 71-77.
297. Cer, *Le tendenze dell'occupazione in Italia: passato e futuro*, in «Cer Rapporto», 4, 1993, pp. 11-26.
298. Cer, *Elementi strutturali della disoccupazione italiana*, in «Cer Rapporto», 4, 1993, pp. 27-39.
299. Cer, *La politica del pubblico impiego negli anni Ottanta*, in «Cer Rapporto», 4, 1993, pp. 39-46.
300. Cer, *Struttura e dinamica dell'occupazione per dimensione d'impresa*, in «Cer Rapporto», 4, 1994, pp. 47-62.
301. Ciancaglini R., *Immigrati e mercato del lavoro*, in «Il Progetto», XI, 66, novembre-dicembre 1992, pp. 88-90.
302. Colombino U., *L'analisi microeconomica dell'offerta di lavoro. Risultati in Italia*, in «Economia & lavoro», XXVI, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 157-174.
303. *Contro la disoccupazione*, Autori vari, in «Spazio impresa», VI, 24, ottobre-dicembre 1992, pp. 9-12.
304. *Crisi e occupazione: tutte le coordinate*, Autori vari, in «Lavorosocietà», VII, 4, aprile 1992, pp. 15-30.
305. Daveri F., Venturini A., *Gli effetti economici dell'immigrazione sul paese di destinazione*, in «Economia & lavoro», XXVII, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 93-107.
306. Depolo M., Fraccaroli F., Sarchielli G., *Lavoro, disoccupazione e benessere psicologico*, in «Studi di sociologia», XXXI, 2, aprile-giugno 1993, pp. 143-158.
307. De Rita G., *La questione occupazionale oltre l'emergenza*, in «I e S», 2, febbraio 1993, pp. 4-7.
308. Di Pietro E., *La nuova indagine Istat sulle forze di lavoro*, in «Economia & lavoro», XXVII, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 57-64.
309. Faustini G., *Declino dell'occupazione*,

- in «Spazio impresa», VII, 26, aprile-giugno 1993, pp. 55-62.
310. Faustini G., *Obiettivo occupazione: note in margine al documento del ministero del Lavoro*, in «Economia & lavoro», XXVII, 4, ottobre-dicembre 1993, pp. 183-190.
311. Faustini G., *Cambierà il mercato del lavoro italiano con l'integrazione economica europea*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIV, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 65-72.
312. Feltrin P., *Terziario e mercato del lavoro*, in «Il Progetto», XII, 71-72, settembre-dicembre 1992, pp. 7-17.
313. Fiordello A., Nugnes G., *I corsi di ricerca operativa del lavoro (jobclub) nella esperienza lombarda*, in «Lavoro Informazione», XII, 14, 31 luglio 1993.
314. Fiorito R., Padrini F., *Unemployment Components in the G7 Countries*, in «Labour», VII, 2, estate 1993, pp. 129-142.
315. Fraccaroli F., *Esperienza della disoccupazione e significati del lavoro. Una indagine longitudinale*, in «Studi di sociologia», XXXI, 2, aprile-giugno 1993, pp. 159-175.
316. Frey L., *Gli accordi di Maastricht e il lavoro in Italia*, in «Tendenze dell'occupazione», XVII, 11-12, novembre-dicembre 1992, pp. 1-6.
317. Frey L., *Il ritardo della ripresa e la problematica occupazionale futura*, in «Tendenze dell'occupazione», XVII, 5, maggio 1992, pp. 1-6.
318. Frey L., *L'aggravamento della problematica occupazionale in Europa negli ultimi sei mesi*, in «Tendenze dell'occupazione», XVIII, 9, settembre 1993, pp. 1-6.
319. Frey L., *L'andamento dell'occupazione negli anni 1992-1993*, in «Economia e politica industriale», XX, 79, settembre 1993, pp. 7-20.
320. Frey L., *L'andamento dell'occupazione negli anni 1992-93*, in «Tendenze dell'occupazione», XVII, 6-7, giugno-luglio 1993, pp. 1-6.
321. Frey L., *La crescente problematica occupazionale meridionale: una sfida per le prospettive del sistema economico-sociale italiano*, in «Tendenze dell'occupazione», XVII, 10, ottobre 1992, pp. 1-6.
322. Frey L., *La disoccupazione crescente nei paesi industrializzati e le ristrutturazioni industriali in corso*, in «Tendenze dell'occupazione», XVIII, 9, settembre 1992, pp. 1-6.
323. Frey L., *La problematica occupazionale nella Comunità Europea e l'esigenza di una convergenza reale, non soltanto monetaria/finanziaria*, in «Tendenze dell'occupazione», XVIII, 2-3, febbraio-marzo 1993, pp. 1-6.
324. Frey L., *Le contraddizioni dei mercati del lavoro italiani negli anni '90*, in «Tendenze dell'occupazione», XVII, 1-2, gennaio-febbraio 1992, pp. 1-6.
325. Frey L., *Le prospettive economiche e del lavoro nel mondo degli anni '90*, in «Tendenze dell'occupazione», XVII, 4-5, aprile-maggio 1993, pp. 1-6.
326. Frey L., *Preconsuntivo 1993 della problematica occupazionale in Italia*, in «Tendenze dell'occupazione», XVIII, 11-12, novembre-dicembre 1993, pp. 1-6.
327. Frey L., *Problematica occupazionale e politica economica in Italia nel 1993*, in «Tendenze della occupazione», XVIII, 1, gennaio 1993, pp. 1-6.
328. Frey L., *Quale futuro per l'occupazione nei servizi?*, in «Tendenze dell'occupazione», XIII, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 1-6.
329. Gasbarrone M., *Europa e politiche migratorie*, in «Asap notizie», VII, 72, gennaio 1992, pp. 19-21.
330. Giannola A., *Il lavoro nella piccola e media impresa*, in «Il Progetto», XIII, 73, gennaio-febbraio 1993, pp. 69-76.
331. *Gli appalti di manodopera: problemi e prospettive. Interventi di Federica Paternò, Domenico Valcavi, Giorgio Ghezzi, Giuseppe Capo, Basilio Mussolini*, in «Lavoro informazione», XII, 3, 15 febbraio 1993, pp. 12-32.

332. Golinelli R., Pini P., *Effetti macroeconomici delle tecnologie dell'informazione e la dinamica dell'occupazione*, in «Politiche del lavoro», 17, 1992, pp. 37-74.
333. Guarriello S., *Creazione d'impresa e occupazione*, in «Il Progetto», XIII, 77-78, settembre-dicembre 1993, pp. 84-86.
334. Heylen F., *Labour Market Structures, Labour Market Policy and Wage Formation in the Oecd*, in «Labour», VII, 2, estate 1993, pp. 25-52.
335. Iraci Fedeli L., *Mercato del lavoro e superstizione tecnologica*, in «Mondoperaio», XLV, 4, aprile 1992, pp. 120-123.
336. Lamborghini B., *Formazione, occupazione e sviluppo*, in «Economia e politica industriale», XX, 79, settembre 1993, pp. 21-28.
337. Laruffa D., *I verdi si inventano 500 mila posti di lavoro*, in «Lavoro informazione», XII, 32, 15 febbraio 1993, pp. 45-47.
338. Lauzi G., *Disoccupazione e assetti contrattuali in Europa e in Italia*, in «Spazio impresa», VII, 27-28, pp. 27-35.
339. Liso F., *L'unitas multiplex delle regole del mercato del lavoro*, in «Lavoro e diritto», VI, 3, estate 1992, pp. 437-462.
340. Liso F., *Mercato del lavoro: il ruolo dei poteri pubblici e privati nella legge 223/1991*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 3-50.
341. *L'obiettivo deve essere una vera rein-dustrializzazione*. Intervista a Tiziano Treu, Riccardo Barenghi, in «Lavoro informazione», XII, 2, 31 gennaio 1993, pp. 21-22.
342. Lunghini G., *Lavoro e macchine: Irreversibilità della disoccupazione capitalistica e lavori socialmente utili: appunti*, in «Economia e politica industriale», XX, 78, giugno 1993, pp. 95-103.
343. Majocchi A., *L'occupazione sotto il segno dell'Unione economica e monetaria: gli squilibri e soluzioni*, in «Il Mulino», XLII, 3, maggio-giugno 1993, pp. 585-594.
344. Mariani P., *Indagine sulla struttura dell'occupazione, dell'orario e delle retribuzioni nell'industria manifatturiera italiana*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIII, 3-4, luglio-dicembre 1992, pp. 87-104.
345. Matzner E., Schwtkat Wagner M., *Innovazione tecnologica e mercato del lavoro*, in «Politiche del lavoro», 17, 1992, pp. 5-36.
346. Mellina S., Mellina C., *Emigrare. Quando vince la sconfitta*, in «La critica sociologica», 104, inverno 1993, pp. 52-64.
347. Mingione E., *Disoccupazione, sottoccupazione e lavoro informale nel Mezzogiorno*, in «Politiche del lavoro», 22-23, 1993, pp. 157-190.
348. Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, *Obiettivo occupazione: una strategia di medio periodo per il mercato del lavoro italiano*, in «Economia & lavoro», XX-VII, 4, ottobre-dicembre 1993, pp. 113-162.
349. Miotti D., *Mercato del lavoro e occupazione*, in «Il Progetto», XIII, 73, gennaio-febbraio 1993, pp. 9-15.
350. Monducci R., *Disoccupazione e intensità della ricerca di lavoro: prime evidenze empiriche sulla base della nuova indagine sulle forze di lavoro*, in «Politiche del lavoro», 22-23, 1993, pp. 50-62.
351. Nenci P., *Le cifre e le ricerche sulla disoccupazione e sulla cassa integrazione: quanti pagano la crisi*, in «Lavoro informazione», XII, 3, 15 febbraio 1993, pp. 48-50.
352. Nenci P., *L'occupazione, un diritto fondamentale*, in «Lavoro informazione», XII, 12, 30 giugno 1993, pp. 18-20.
353. Nenci P., *Un forum del Cnel sulle possibilità di workfare. Disoccupati socialmente utili*, in «Lavoro informazione», XII, 20, 31 ottobre 1991, pp. 29-31.
354. Padoa Schioppa Kostoris F., *Demographic Influence on the Oecd Labour Market: Is there a problem? Are there solutions?*, in «Labour», VII, 1, primavera 1993, pp. 181-208.
355. Palidda R., *Ancora sulla disoccupazione*

ne nel Mezzogiorno: disuguaglianze di genere e disuguaglianze socio-culturali, in «Politiche del lavoro», 22-23, 1993, pp. 191-238.

356. Pennisi G., *I «Giganti zoppi» e la disoccupazione*, in «I e S», 12, dicembre 1993, pp. 33-38.

357. Perulli A., *I rinvii dell'autonomia collettiva: mercato del lavoro e trasferimento d'azienda*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XIX, 55, 1992, pp. 515-578.

358. Perulli P., *La nuova mobilità del lavoro europeo*, in «Spazio impresa», VI, 24, ottobre-dicembre 1992, pp. 61-67.

359. Piore M., *The Sociale Embedness of Labor Markets and The Cognitive Processes*, in «Labour», VII, 3, autunno 1993, pp. 69-90.

360. Picchio A., *Il lavoro di riproduzione, questione centrale nell'analisi del mercato del lavoro*, in «Politiche del lavoro», 19, dicembre 1992, pp. 3-36.

361. Predetti A., *La peculiarità del mercato del lavoro italiano nel contesto comunitario*, in «Spazio impresa», VII, 27-28, luglio-dicembre 1993, pp. 4-12.

362. *La presenza extracomunitaria nelle aziende bolognesi. Imprenditori e lavoratori tra carenza di offerta, pregiudizio e solidarietà*, Autori vari, in «Economia e lavoro», XXVII, 2, aprile-giugno 1993, pp. 40-48.

363. Pugliese E., *Sociologia della disoccupazione*, in «Politiche del lavoro», 22-23, 1993, pp. 361-362.

364. Rettore E., Torelli N., Trivellato U., *Unemployment and Search for Work: Exploratory Analyses of Labour Market Attachment and its Dynamics*, in «Labour», VII, 3, autunno 1993, pp. 133-160.

365. Rosti L., *Mercati del lavoro interni: efficienza segmentazione*, in «Economia & lavoro», XXV, 3, luglio-settembre 1992, pp. 45-72.

366. Salvati M., *Divisione del lavoro*, in «Stato e mercato», 35, agosto 1992, pp. 167-210.

367. Saraceno C., *Donne e lavoro o strutture di genere del lavoro?*, in «Polis», VI, 1, aprile 1992, pp. 5-22.

368. Sarchielli G., *La disoccupazione come problema psicosociale: un'introduzione*, in «Studi di sociologia», XXXI, aprile-giugno 1993, pp. 139-144.

369. Sestito P., *Il documento del Ministero del lavoro: alcune osservazioni critiche*, in «Economia & lavoro», XXVII, 4, ottobre-dicembre 1993, pp. 163-172.

370. Sestito P., *Il Mezzogiorno e la disoccupazione italiana*, in «Politiche del lavoro», 22-23, 1993, pp. 95-114.

371. Sorrentino C., *International comparisons of unemployment indicators*, in «Monthly labor review», CXVI, 3, marzo 1993, pp. 3-24.

372. Storti C. (a cura di), *Mobilità dei lavoratori in Europa*, in «Kybernetes», 53, febbraio 1992, pp. 20-21.

373. Targetti F., *Politica dell'occupazione, politica industriale, politica del bilancio pubblico italiano e comunitario*, in «Economia e politica industriale», XX, 79, settembre 1993, pp. 29-38.

374. Terzoli P., *Il lavoro interinale nei Paesi Ocse*, in «I e S», 3, marzo 1993, pp. 50-56.

375. Torelli N., Zaccarin S., *Le informazioni sui disoccupati da fonti amministrative*, in «Economia & lavoro», XXVII, 2, aprile-giugno 1993, pp. 53-68.

376. Treu T., *La flexibilité du travail en Europe*, in «Revue internationale du travail», CXXXI, 4-5, 1992, pp. 533-550.

377. Treu T., *Una soluzione europea per la mobilità intra-aziendale*, in «Kybernetes», 53, febbraio 1992, pp. 21-23.

378. Trivellato U., *La rilevazione delle forze di lavoro tra continuità e innovazione*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIII, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 77-88.

379. Trivellato U., *La conta dei disoccupati: evidenze e interrogativi dalle nuove stime*

della rilevazione sulle forze di lavoro, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIV, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 85-94.

380. Urga G., *Modelli dinamici di domanda del lavoro nel manifatturiero italiano: un'analisi disaggregata condotta utilizzando un panel disaggregato*, in «Economia & lavoro», XXVI, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 141-156.

381. Valli V., *Tre rimedi contro la disoccupazione*, in «Economia e politica industriale», XX, 79, settembre 1993, pp. 39-44.

382. Veronese S. (a cura di), *Dossier occupazione. Vediamo come si può affrontare la crisi*, in «Lavorosocietà», VII, 3, marzo 1992, pp. 56-71.

383. Villa P., *La disoccupazione in Italia: problema di misurazione, contrapposizione delle analisi, inefficacia delle politiche*, in «Politiche del lavoro», 22-23, 1993, pp. 5-34.

384. Viviani L., *La grande transizione del mercato del lavoro*, in «Banca & lavoro», III, 16, luglio-agosto 1993, pp. 8-11.

385. Zejen H., Blampain R. (a cura di), *La réglementation des conditions de travail dans les états membres de la Communauté européenne*, in «Europe sociale», 4/suppl. 1992, pp. 1-128.

2.1 Dibattito sulla cultura del lavoro

386. Accornero A., *È davvero in crisi la solidarietà nel mondo del lavoro?*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XIV, 2, 1992, pp. 263-286.

387. Ambrosini M., *Lavoro e integrazione sociale degli immigrati*, in «Spazio impresa», VI, 23, luglio-settembre 1992, pp. 51-55.

388. Brunetti M., Carmignani F., *1978-1990: come cambia il lavoro delle donne*, in «Politica ed economia», XXIII, 5-6, maggio-giugno 1992, pp. 33-41.

389. Conte B., *Le trasformazioni industriali e le identità territoriali tra appartenenze durevoli e solidarietà selettive*, in «La critica sociologica», 105, primavera 1993, pp. 98-109.

390. Flynn P., *Due obiettivi per il lavoro*, in «I e S», 4, aprile 1993, pp. 4-5.

391. Gallino L., *Costruire la cultura del cambiamento*, in «I e S», 10, ottobre 1993, pp. 4-6.

392. Giugni G., *Una nuova prospettiva per i rapporti sociali*, in «I e S», 5, maggio 1993, pp. 9-11.

393. Inelli A., Chiesi M.A., *Il lavoro senza mitologie*, in «Il Mulino», XLII, 1, gennaio-febbraio 1993, pp. 35-42.

394. Di Nicola P., *La soddisfazione del lavoro industriale: verifica empirica dell'attualità degli studi di Henri De Man*, in «Economia & lavoro», XXVII, 2, aprile-giugno 1993, pp. 123-132.

395. Gasbarrone M., *Demografia e cultura: il caso delle donne italiane*, in «Politica ed economia», XXIII, 4, aprile 1992, pp. 17-19.

396. Gorz A., *Metamorfosi del lavoro*, in «Lettera Fim», III, 2, marzo-aprile 1992, pp. 19-21.

397. Magatti M., *Come cambia la cultura del lavoro*, in «Il Progetto», XII, 71-72, settembre-dicembre 1992, pp. 19-24.

398. Rusconi G.E., *Immigrazione in Europa. Impatto culturale e problemi di cittadinanza*, in «Il Mulino», XLI, 1, gennaio-febbraio 1992, pp. 111-119.

399. Sarpellon G., *Lavoro, emarginazione, povertà*, in «I e S», 6, giugno 1993, pp. 36-39.

400. Veneziani B., *La flessibilità del lavoro ed i suoi antidoti. Un'analisi comparata*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XV, 2, 1993, pp. 235-310.

2.2 Dibattito sulle professioni

401. Bazzigaluppi G., Failla A., *Qualità, lavoro, professione*, in «Economia e politica industriale», XIX, 74-76, aprile-dicembre 1992, pp. 373-380.

402. Bolognini M., *I professionali e l'organizzazione flessibile*, in «Sviluppo e organizzazione», 130, marzo-aprile 1992, pp. 43-54.

403. Cacace N., *Città e nuove professioni*, in «Il Progetto», XII, 71-72, settembre-dicembre 1992, pp. 25-29.
404. Cevoli M., Palmieri S., Tagliaferri C., *Le dinamiche della domanda di professionalità*, in «Osservatorio Isfol», XIV, 4, luglio-agosto 1992, pp. 89-96.
405. Luciano A., *Nuovi professionisti e vecchie regole del gioco*, in «Politiche del lavoro», 18, maggio 1992, pp. 17-42.
406. Minardi E., *Lo sviluppo delle professioni sociali*, in «Il Progetto», XII, 71-72, settembre-dicembre 1992, pp. 40-44.
407. Quadri. *Dopo il riconoscimento pochi risultati*, in «Lavorosocietà», VII, 1, gennaio 1992, pp. 80-82.
408. Ruggerini M.G., *Donne e carriere. Quel maledetto senso di responsabilità*, in «Politica ed Economia», XXIII, 10-11, ottobre-novembre 1992, pp. 80-83.
409. Speranza L., *La professionalizzazione di tutti? Vecchie volpi e nuove professioni*, in «Politiche del lavoro», 18, maggio 1992, pp. 43-54.
- 2.3 Processi formativi**
410. Abburrà L., *Tra formazione e organizzazione: percorsi dell'ascesa professionale delle donne*, in «Polis», VI, 1, aprile 1992, pp. 23-42.
411. Aburrà L., *Dal Piemonte un'idea contro il declino: la formazione degli adulti*, in «Politica ed economia», XXIV, 1, luglio 1993, pp. 56-63.
412. Battistoni L., Mocavini A., *Gli incerti esiti occupazionali della formazione professionale: un'analisi territoriale*, in «Osservatorio Isfol», XIV, 4, luglio-agosto 1992, pp. 41-76.
413. Benadusi L., *Nord-sud: le disuguaglianze educative*, in «Il Progetto», 73, gennaio-febbraio 1993, pp. 27-35.
414. Boffo S., Gagliardi F., *L'alta formazione*, in «Il Progetto», XIII, 73, gennaio-febbraio 1993, pp. 45-52.
415. Brunetta R., *Politiche di promozione: una nuova cultura*, in «Il Progetto», XIII, 73, gennaio-febbraio 1993, pp. 53-56.
416. Bulgarelli A., *L'efficacia dell'azione formativa sui beneficiari del Fse*, in «Osservatorio Isfol», 6, giugno 1993, pp. 9-43.
417. Capecchi V., *Istruzione, formazione professionale e mercato del lavoro*, in «Il Mulino», XLII, 2, marzo-aprile 1993, pp. 319-334.
418. C.F., *Dal conflitto alla collaborazione*, in «Asap notizie», VII, 74, febbraio 1992, pp. 14-15.
419. Censis, *La qualità del sistema di istruzione*, in «Censis note e commenti», XXVIII, 7, luglio 1992, pp. 3-37.
420. Cesos-Fondazione Brodolini, *Guida operativa alla valutazione degli interventi formativi sotto forma progettuale. Parte III: bibliografia e glossario*, in «Economia & lavoro», XXVII, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 121-146.
421. Colasanto M., Vigevari A., *La valutazione e la certificazione della formazione professionale*, in «Rassegna di statistica del lavoro», XLIV, 4, ottobre-dicembre 1993, pp. 29-42.
422. Dava A., *La rigenerazione del sistema formativo*, in «I e S», 10, ottobre 1993, pp. 42-46.
423. Farinelli F., *L'occhio miope della formazione*, in «Politica ed economia», XXIII, 1, gennaio 1992, pp. 22-23.
424. Farinelli F., *Sulla formazione continua*, in «Spazio impresa», VI, 24, ottobre-dicembre 1992, pp. 20-24.
425. Filadoro C., *I contratti di formazione e lavoro alla luce del dl 18 novembre 1993, n. 462*, in «Lavoro e previdenza oggi», XX, 12, febbraio 1993, pp. 2113-2121.
426. Forlani L., *Rinnovare le politiche della formazione: l'emergenza occupazione passa (si spera) ma il deficit formativo resta*, in «Lavoro informazione», XII, 6, 31 marzo 1993, pp. 5-14.

427. *Formazione. Come saranno i nuovi contratti*, Autori vari, in «Lavorosocietà», VII, 6, giugno 1992, pp. 28-40.
428. Frigo F., *La formazione per le piccole imprese: le condizioni per lo sviluppo*, in «Osservatorio Isfol», 4, aprile 1993, parte I, pp. 27-59.
429. Frigo F., *La formazione per le piccole imprese: Guida Cedefop per formatori* (parte II), in «Osservatorio Isfol», 5, maggio 1993, pp. 41-61.
430. Garonna P. (a cura di), *L'insegnamento tecnico e professionale: contraddizioni e prospettive*, in «Cedefop», 2, 1992, pp. 8-10.
431. Grimaldi A., Garonna P., *I significati del lavoro e della formazione precedentemente e posteriormente all'ingresso lavorativo*, in «Osservatorio Isfol», 2, febbraio 1993, pp. 68-82.
432. Kirsch J.L., *La formazione professionale iniziale in Francia: concorrenza, gerarchia e storia*, in «Cedefop», 2, 1992, pp. 21-28.
433. Inghilesi P., *Il sistema di formazione continua francese e le prospettive italiane*, in «Osservatorio Isfol», 1, gennaio 1993, pp. 75-91.
434. Lo Bianco L., *Integrazione, istruzione e formazione degli immigrati*, in «Osservatorio Isfol», XVIII, 1, gennaio-febbraio 1992, pp. 51-67.
435. Macro L., *Sulla gestione... grande confusione*, in «Lavorosocietà», VII, 4, aprile 1992, pp. 31-32.
436. Marini D., *Sindacato e nuovi scenari formativi*, in «Il Progetto», XII, 71-72, settembre-dicembre 1992, pp. 27-60.
437. Micali A., *Le fonti statistiche sulla trasformazione famiglia-formazione-lavoro. Parte I: le tecniche di indagine*, in «Economia & lavoro», XXVII, 2, aprile-giugno 1993, pp. 31-42.
438. Micali A., *Le fonti statistiche sulla trasformazione famiglia-formazione-lavoro parte II: le fonti nazionali*, in «Economia & lavoro», XXVII, 3, luglio-settembre 1993, pp. 63-82.
439. Munch J., *Istruzione, formazione e occupazione: un profilo critico e comparato dei sistemi tedesco, giapponese e statunitense*, in «Cedefop», 2, 1992, pp. 16-20.
440. Nenci P., *Occupazione e formazione, realtà inseparabili*, in «Lavoro Informazione», XII, 2, 31 gennaio 1993, pp. 35-37.
441. Palladini E., *Un protocollo per formare*, in «Banca & lavoro», III, 15, maggio-giugno 1993.
442. Pitoni I., *Istruzione superiore e formazione continua nelle politiche comunitarie. Contributi per una sintesi*, in «Osservatorio Isfol», 1, gennaio 1993, pp. 92-105.
443. Pitoni I., *Il sistema di integrazione comunitaria dei percorsi formativi*, in «Osservatorio Isfol», 5, maggio 1993, pp. 31-40.
444. *Sistemi formativi ed effetti reali della formazione*, Autori vari, in «Quaderni di sociologia», XXXVII, 6, 1993, pp. 3-164.
445. Stirati A., Cesarotto S., *Dottorato di ricerca e mercato del lavoro. L'esperienza italiana*, in «Economia & lavoro», XXVII, 3, luglio-settembre 1993, pp. 83-106.
446. Treu T., *Sistemi formativi e professionalità*, in «Banca & lavoro», III, 14, marzo-aprile 1993, pp. 11-16.
447. Tronti L., *La formazione extrascolastica*, in «Il Progetto», XIII, 73, gennaio-febbraio 1993, pp. 36-44.
448. Tuzi F., *La formazione nel settore dei materiali innovativi*, in «Spazio impresa», VII, 27-28, luglio-dicembre 1993, pp. 53-66.

3. Costo del lavoro: produttività e competitività

449. Airoidi G., *Retribuzione e sistema premiante*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIII, 3-4, luglio-dicembre 1992, pp. 7-26.
450. Alleva P., *La questione della scala mobile*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 1-30.

451. Altieri G., *I redditi da lavoro delle donne: lontano dalla parità*, in «Polis», VI, 1, aprile 1992, pp. 65-82.
452. Barbi V., Giancane A., *Il costo del lavoro equivalente e le presunzioni del fisco*, in «Politica ed economia», XXIII, 1, gennaio 1992, pp. 24-25.
453. Battisti A.M., *Il dibattito sul reddito minimo nei paesi della Cee*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 116-129.
454. Becchetti L., *Differenziali salariali e dimensione d'impresa: dibattito teorico ed evidenze empiriche*, in «Economia & lavoro», XXVII, 4, ottobre-dicembre 1993, pp. 31-46.
455. B.M.G., *Un accordo sul disaccordo*, in «Asap notizie», VII, 72, gennaio 1992, pp. 11-13.
456. B.M.G., *Una trattativa al buio*, in «Asap notizie», VII, 77, maggio 1992, pp. 10-13.
457. Bellacicco A., *Gestione delle risorse umane e dinamica del costo del lavoro*, in «Quaderni Isril», XXIII, 4, ottobre-dicembre 1992, pp. 45-52.
458. Bianchi A., *La scala mobile: un'ipotesi di riforma*, in «Quaderni Isril», XXIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 53-57.
459. Blau F., *Gender and Economic Outcomes: the Role of Wage Structure*, in «Labour», VII, 1, primavera 1993, pp. 73-123.
460. Brancasi A., *La disciplina per la spesa del personale*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XV, 3-4, 1993, pp. 577-594.
461. Broglia B., *Una ricerca sulle nuove forme di incentivazione*, in «Formula», IX, 6, novembre-dicembre 1992, pp. 21-25.
462. Camuffo A., *Le indagini retributive e cambiamento organizzativo*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIII, n. 3-4, luglio-dicembre 1993, pp. 51-70.
463. Capo G., *Razionalizzare il costo del lavoro*, in «Banca & lavoro», III, 14, marzo-aprile 1993, pp. 4-10.
464. Capo G., Cianchi V., *La flessibilità retributiva nel settore del credito: le innovazioni contrattuali*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIV, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 39-50.
465. Commissione Cee, *Des rémunérations équitables*, in «Europe sociale», 2, 1992, pp. 29-31.
466. *Costo del lavoro*, Autori vari, in «Lavorosocietà», VII, 7-8, luglio-agosto 1992, pp. 10-20.
467. *Costo del lavoro. Cosa è stato ottenuto. Cosa è da concordare*, in «Lavorosocietà», VII, 2, febbraio 1992, pp. 12-20.
468. D'Antona M., *Il Protocollo sul costo del lavoro e l'autunno freddo dell'occupazione*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XII, pp. 411.
469. Del Boca A., Ichino A., *Determinanti dei contratti con retribuzione flessibile*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIV, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 31-38.
470. Dell'Aringa C., *Determinazione dei salari e contrattazione collettiva nell'industria italiana*, in «Moneta e credito», XLV, 177, primo trimestre 1992, pp. 49-66.
471. Dell'Aringa C., *Su contratto e salario*, in «Spazio impresa», VI, 24, ottobre-dicembre 1992, pp. 5-8.
472. Della Rocca G., *Le ricerche sulle retribuzioni ad incentivo: risultati e problemi*, in «Notiziario Sip», X, 52, febbraio 1992, pp. 36-50.
473. Della Rocca G., *La retribuzione ad incentivo tra regolazione flessibile e partecipazione*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIV, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 23-30.
474. De Luca P., *Rapporto sui salari. Dinamiche retributive e competitività*, in «Notiziario Sip», X, 52, febbraio 1992, pp. 3-8.
475. Fossati C., *La retribuzione flessibile e il ridimensionamento degli automatismi: i nuovi spazi della contrattazione collettiva*, in «Lavoro e previdenza oggi», XX, 12, dicembre 1993, pp. 2122-2135.

476. Gatto S., *Numeri indici delle retribuzioni contrattuali*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 119-132.
477. Giannetti E., *Il salario variabile nell'industria petrolifera*, in «Formula», IX, 6, novembre-dicembre 1992, pp. 35-38.
478. Giugni G., *L'accordo sul costo del lavoro. Un'intesa densa di novità. Un primo commento*, in «Lavoro informazione», XII, 13-15 luglio 1993, pp. 5-8.
479. Giovannini R., *L'accordo sul costo del lavoro. Una trattativa durata tre anni*, in «Lavoro informazione», XII, 13, 15 luglio 1993, pp. 9-14.
480. *Gli effetti dello smobilizzo del Tfr sui bilanci delle imprese*, in «Cer Rapporto», 2, 1993, pp. 21-40.
481. Graziani A., *Proposte di blocco dei prezzi e dei salari*, in «Politica ed economia», XXXIII, 2, febbraio 1992, pp. 6-7.
482. *Incentivi regionali europei 1992-1993*, in «Mezzogiorno d'Europa», XII, 3-4, luglio-dicembre 1992, pp. 501-1193.
483. *La formations des salaires*, in «Economie et statistique», 257, settembre 1992, pp. 3-67.
484. Lattes R., *Minimi e per tutti: un milione indicizzato*, in «Politica ed economia», XXIII, 3, marzo 1992, pp. 14-16.
485. *Luglio 1992: il testo dell'accordo e degli atti precedenti e successivi*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 329-348.
486. Kruse D., *Supervision, Working Condition, and the Employer Size-Wage Effect*, in «Industrial relations», XXXI, 2, primavera 1992, pp. 229-249.
487. Lupi C., Ordine P., *Testing for Indipendence of Wage Drift and Minimum Contractual Wage: An Empirical Investigation Using Italian Aggregate Time Series*, in «Labour», VII, 3, autunno 1993, pp. 161-174.
488. Mania R., *L'accordo sul costo del lavoro. Entusiasti, tiepidi, contrari: divergono i giudizi dei protagonisti*, in «Lavoro informazione», XII, 13, 15 luglio 1993, pp. 15-16.
489. Manzolini L., *Qualifiche, sistemi di classificazione e politiche retributive*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIII, 3-4, luglio-dicembre 1992, pp. 27-39.
490. Minervini A., *Incentivi retributivi*, in «Il diritto del lavoro», LXVII, 1993, pp. 437-458.
491. *Minimum pay in 18 countries*, in «European industrial relations review», 225, ottobre 1992, pp. 15-17.
492. Mirabile M.L. (a cura di), *Il reddito minimo garantito* (su E. Pugliese), in «Politiche del lavoro», 17, 1992, pp. 209-210.
493. Nenci P., *Quanto pesa il costo del lavoro sul sistema bancario. Una ricerca e un convegno dell'Assicredito*, in «Lavoro informazione», XII, 11, 15 giugno 1993, pp. 39-41.
494. Nespoli E., *Salario flessibile e partecipazione azionaria: le esperienze in Italia e in Francia*, in «Lavoro Informazione», XII, 18, 1° ottobre 1993, pp. 20-30.
495. *New minimum wage research: a symposium*, Autori vari, in «Industrial & labor relations review», XLVI, 1, ottobre 1992, pp. 3-88.
496. Pennisi G., *La funzione pubblica internazionale: cosa è, come viene reclutata, pagata e motivata*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIV, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 51-65.
497. Perone G., *L'accordo sul costo del lavoro del 3 luglio 1993: i soggetti della negoziazione*, in «Rivista di diritto del lavoro», XIII, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 3-24.
498. P.L., *E la Confindustria vuole «tagliare» i salari*, in «Lavorosocietà», VII, 2, febbraio 1992, pp. 29-30.
499. P. L., *Le dinamiche salariali non sono controllabili*, in «Lavorosocietà», VII, 2, febbraio 1992, pp. 24-28.

500. Potestio P., *Forme flessibili di remunerazione del lavoro: alcuni aspetti teorici*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIV, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 11-22.
501. Predetti A., *Il costo del lavoro nell'industria europea*, in «I e S», 12, dicembre 1993, pp. 18-21.
502. Ricci M., *Il Protocollo del 23 luglio 1993 sul costo del lavoro: verso l'indicizzazione delle relazioni industriali?*, in «Rivista giuridica del lavoro e delle relazioni industriali», XLIV, 2, aprile-giugno 1993, pp. 279-312.
503. Rocella M., *Oltre l'indicizzazione dei salari. Una risposta a Piergiovanni Alleva*, in «Lavoro e diritto», VII, 3, estate 1993, pp. 425-462.
504. Rossi F., *La retribuzione di posizioni manageriali: situazione*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIII, 3-4, luglio-dicembre 1992, pp. 71-83.
505. *Salari e costo vita o salari e prodotti-vità?*, Autori vari, in «Quaderni Isril», XXIII, 3, luglio-settembre 1992, pp. 5-32.
506. Santoro Passarelli G., *Intervento straordinario di integrazione salariale e procedure concorsuali*, in «Il diritto del lavoro», LXVII, 1993, pp. 521-528.
507. Sateriale G., Cofferati S., Santi P., *Paradossi retributivi*, in «Meta», VIII, 8, agosto 1992, pp. 9-20.
508. Solari L., *Politiche retributive e cambiamento organizzativo nelle aziende italiane*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIII, 3-4, luglio-dicembre 1992, pp. 41-49.
509. Sollogioub M., *L'analyse économique des carrieres salariales*, in «Travail et emploi», 54, 1992, pp. 52-86.
510. *Le statistiche sulle retribuzioni di fatto e sul costo del lavoro: apporti per un dibattito. Presentazione – Interventi di Paolo Aielli e Lorenzo Cavina (Iri), Giuseppe Bianchi (Isril), Paolo De Luca (Asap), Gaetano Esposito (Istat), Roberto Santarelli (Federatione meccanica), Pietro Zarattini (Indicitalia)*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIV, 2, gennaio-marzo 1993, pp. 89-108.
511. *Le statistiche sulle retribuzioni di fatto e sul costo del lavoro: apporti per un dibattito. Interventi di: Raffaele Ballarini (Eni), Luigi Di Vezza e Gabriele Olini (Cisl), Giuseppe Presutto (Assolombarda)*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIV, 3, luglio-agosto 1993, pp. 105-110.
512. *Le statistiche sulle retribuzioni di fatto e sul costo del lavoro: apporti per un dibattito. Interventi: Andrea Monorchio (ministero del Tesoro. Osservazioni conclusive)*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIV, 4, ottobre-dicembre 1993, pp. 85-98.
513. Terrel K., *L'écart de rémunération entre les sexes et la structure des professions*, in «Revue internationale du travail», CXXI, 4-5, 1992, pp. 411-430.
514. Tesi R., *I baffi finti della scala mobile*, in «Politica ed economia», XXIII, 3, marzo 1992, pp. 5-7.
515. Treu T., *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 2, aprile-giugno 1993, pp. 215-242.
516. Zoppoli L., *La retribuzione tra contratto, mercato e diritti sociali*, in «Spazio impresa», VI, 24, ottobre-dicembre 1992, pp. 83-95.

4. Orario di lavoro

517. Arrigo G., *L'iniziativa del Cnel sul tempo di lavoro*, in «Lavoro informazione», XII, 23-24, 15 dicembre 1993, pp. 7-12.
518. Ballestrero M., *La politica dei redditi: questioni e metodo*, in «Mondoperaio», XLV, 5, maggio 1992, pp. 13-15.
519. Barbieri P., Chiesi M., Malocchi A., *L'orario di lavoro. Tecnologia, mercato e contrattazione in Lombardia*, in «Politica ed economia», XXIII, 1, gennaio 1992, pp. 33-48.
520. Brunetta R., *La politica dei redditi: la montagna e il topolino*, in «Mondoperaio», XLV, 5, maggio 1992, pp. 9-12.
521. Brunetta R., *La politica dei redditi nel-*

la politica di sviluppo, in «Lavorosocietà», VII, 7-8, luglio-agosto 1992, pp. 12-16.

522. Commissione Cee, *Aménagement du temp de travail*, in «Europe sociale», 2, 1992, pp. 31-33.

523. Delsen L., *Part-Time Employment and the Utilisation of Labour Resources*, in «Labour», VII, 3, autunno 1993, pp. 73-92.

524. Failla A., *Flessibilità delle tecnologie e flessibilità del tempo di lavoro*, in «Sviluppo & organizzazione», 132, luglio-agosto 1992, pp. 35-40.

525. Feliziani D., *La flessibilità del tempo di lavoro: un confronto internazionale*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIV, 2, aprile-giugno 1993, pp. 43-52.

526. Gasparini G., Olini G., *Il tempo di lavoro in Europa*, in «Il Progetto», XII, 69, maggio-giugno 1992, pp. 44-48.

527. Mania R., *Problema orario. Le diverse proposte che si confrontano*, in «Lavoro Informazione», 22, 30 novembre 1993, pp. 5-6.

528. Mania R. (a cura di), *Problema orario. La Cisl: è in crisi il modello economico, meglio far lavorare poco, ma tutti. Intervista a Sergio D'Antoni*, in «Lavoro informazione», XII, 22, 30 novembre 1993, pp. 11-13.

529. Mania R. (a cura di), *Problema orario. Gli industriali: Non è così che si combatte la disoccupazione. Intervista a Innocenzo Cipolletta*, in «Lavoro informazione», XII, 22, 30 novembre 1993, pp. 7-10.

530. Meulders D., Plasman R., *Part-time work in the Eec countries: Evolution during the 1980s*, in «Labour», VII, 3, autunno 1993, pp. 49-72.

531. Neglia F., *La flessibilità dell'orario di lavoro nell'esperienza italiana*, in «Quaderni Isril», XXIII, 3, luglio-settembre 1992, pp. 55-62.

532. Olini G., *Orario di lavoro e pubblico impiego*, in «Il Progetto», XIII, 75-76, maggio-agosto 1993, pp. 102-104.

533. Sciarra S., *La direttiva comunitaria sul-*

l'orario: prime osservazioni, in «Lavoro informazione», XII, 23-24, 15 dicembre 1993, pp. 13-18.

5. Salute e ambiente di lavoro

534. Ales E., *Tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro e protezione delle lavoratrici madri: la X direttiva n. 92/85/Cee*, in «Il diritto del lavoro», LXVII, pp. 470-475.

535. Alfano L., Corbella B., Meregalli M., *Decreto legislativo 277/1991, sulla protezione dei lavoratori nelle lavorazioni che espongono a rumore, piombo e amianto un punto su norme, adempimenti, scadenza e proroghe per le aziende già in attività e per le nuove aziende*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIX, 11, novembre 1992, pp. 1873-1881.

536. Alhaique D., *Infortuni sul lavoro: un fenomeno da conoscere meglio*, in «L'Assistenza sociale», XLVI, 6, dicembre 1992, pp. 671-683.

537. Antonini P., *La salute nel lavoro e nel territorio*, in «Il Progetto», XII, 69, maggio-giugno 1992, pp. 106-108.

538. Balanghi F., *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VII, 14, 1993, pp. 79-92.

539. Basenghi F., *I soggetti dell'obbligo di sicurezza*, in «Quaderni di diritto del lavoro e di relazioni industriali», VII, 14, 1993, pp. 31-78.

540. B.M.G., *Obiettivo «produrre pulito»*, in «Asap notizie», VII, 75, marzo 1992, pp. 10-11.

541. Camera dei deputati, *Proposta di legge n. 191: Disposizioni in materia di verifiche per la sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIX, 12, dicembre 1992, pp. 2154-2155.

542. Casale L., *Tutela dell'ambiente e lavoro*, in «Il Progetto», XI, 66, novembre-dicembre 1992, pp. 61-68.

543. Cosa M., Cosa G., Camplone I., *Il ru-*

more negli ambienti di lavoro, in «Difesa sociale», LXXII, 1, gennaio-febbraio 1993, pp. 7-16.

544. Filippa M., *La fatica del lavoro*, in «Il Progetto», XII, 69, maggio-giugno 1992, pp. 101-102.

545. Focareta F., *Delega di funzioni e responsabilità penale in materia di sicurezza sul lavoro*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VII, 14, 1993, pp. 117-138.

546. Focareta F., *Responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro negli appalti*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VII, 14, 1993, pp. 139-168.

547. Foglia R., *Ordinamento italiano e ordinamento comunitario in materia di infortuni e malattie professionali*, in «Il diritto del lavoro», LXVII, gennaio 1993, pp. 41-48.

548. Fontana R., *Il disagio del lavoro a turno*, in «Politica ed economia», XXIII, 3, marzo 1992, pp. 62-65.

549. Fontana A., *Malattie professionali: la risposta della giurisprudenza ordinaria all'introduzione del cosiddetto «sistema misto»*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 3, giugno-agosto 1993, pp. 231-242.

550. Franco M., *L'obbligo di sicurezza del datore di lavoro nell'età corporativa e dopo*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XII, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 91-138.

551. Grieco A., *Il contributo della scienza per la promozione della salute nei luoghi di lavoro*, in «Ambiente», XLVII, 1, 1992, pp. 62-73.

552. *La formazione professionale nel campo della prevenzione, sicurezza e igiene nel mondo del lavoro*. Atti del convegno di Trieste, 5 marzo 1993, in «Difesa sociale», LXXII, 4, luglio-agosto 1993, pp. 7-114.

553. Loy G., *Linee di tendenza della normativa italiana in materia di tutela della salute*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VII, 14, 1993, pp. 9-30.

554. Lomuscio R., *Direttive macchine: vasto il campo di applicazione*, in «Lavoro sicuro», 2, febbraio 1992, pp. 35-44.

555. Marino V., *L'apparato sanzionatorio*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VII, 14, 1993, pp. 93-117.

556. Minelli A.R., Fiorentini S., *Le burocrazie tecniche nella istituzionalizzazione di politiche di prevenzione: la tutela della salute in Emilia Romagna*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIX, 4, agosto 1992, pp. 245-272.

557. Napolitano G.M., *Rassegna della legislazione sui fitofarmaci ed in materia della sicurezza e salute dei lavoratori*, in «Difesa sociale», LXXII, 4, luglio-agosto 1993, pp. 163-176.

558. Pecosa A., *La recente disciplina sulla tutela dei lavoratori dal rumore: obblighi a carico del datore di lavoro*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIX, 2, febbraio 1992, pp. 209-217.

559. Poggini G., Galvan P., Bertino M., *Correlazione tra concentrazione di cadmio e piombo nel sangue, nel latte e nei capelli ed inquinamento ambientale*, in «Difesa sociale», LXXII, 1, gennaio-febbraio 1993, pp. 129-137.

560. *Il reinserimento nel lavoro e nella società del paziente ad alto rischio*, Autori vari, in «Difesa sociale», LXXII, 3, aprile-giugno 1993, pp. 57-66.

561. Riganti V., *Le Direttive Cee su salute e lavoro e la loro attuazione*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIX, 7, luglio 1992, pp. 1255-1257.

562. Roncalli P., *Azione sindacale e azione sanitaria: un comune punto di vista*, in «Medicina dei lavoratori», VII, 27, ottobre-dicembre 1992, pp. 296-299.

563. Salerno A., *Sicurezza sul lavoro: il quadro normativo italiano sui mezzi personali di protezione*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIX, 8-9, settembre 1992, pp. 1466-1474.

564. Uriate O.E., *Impresa e condizioni di*

lavoro, in «Spazio impresa», VI, 21, gennaio-marzo 1992, pp. 79-92.

565. *Verso una migliore qualità della vita e del lavoro*, in «Lavoro sicuro», 2, febbraio 1992, pp. 32-36.

6. Conflittualità

566. Andreoni A., *Indennità di mobilità, governo del conflitto industriale e tutela dei diritti individuali*, in «Rivista giuridica del lavoro e delle relazioni industriali», XLIV, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 89-132.

567. Ballestrero M.V., *La Commissione di garanzia*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VI, 12, 1992, pp. 45-79.

568. Bellardi L., *L'applicazione della legge 146 nel settore del credito*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VI, 12, 1992, pp. 115-132.

569. Cella G.P., Mariucci L., Sciarra S., *Sciopero e benefici contrattuali: il caso delle F.S.*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XIV, 2, 1992, pp. 409-438.

570. Carinci G., *L'attività della commissione di garanzia (L.N. 146/1990)*, in «Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», XIX, 55, 1992, pp. 435-460.

571. Corsinovi C., *Le ordinanze di precettazione*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VI, 12, 1992, pp. 195-204.

572. Dalmaso C.M., *Dalla nozione ontologica a quella per «conclusive presumption» del licenziamento collettivo a seguito della legge n. 223 del 1991*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIX, 1, gennaio 1992, pp. 3-6.

573. D'Aloja L., *Disciplina dello sciopero e tentativo di conciliazione*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 3, giugno-agosto 1993, pp. 383-384.

574. D'Aloja L., *Sciopero e forza maggiore*, in «Il diritto del lavoro», LXVII, 1993, pp. 610-614.

575. De Marinis N., *Attività negoziale ed interventi della Commissione di garanzia nel settore del trasporto marittimo*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VI, 12, 1992, pp. 145-150.

576. Ferrante V., *I presupposti per l'esercizio del potere di precettazione e il contenuto dell'ordinanza di garante della contrattazione collettiva*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VI, 12, 1992, pp. 81-114.

577. Ferrari P., *Lo stato di attuazione della legge di regolamentazione dello sciopero nelle aziende municipalizzate*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VI, 12, 1992, pp. 163-175.

578. Godard J., *Strikes as collective voice: a behavioral analysis of strike activity*, in «Industrial and labour relations review», XLVI, 1, ottobre 1992, pp. 161-175.

579. Gregorio S., *Diritti della persona e preavviso di sciopero*, in «Il diritto del lavoro», LXVII, 1993, pp. 459-469.

580. Iuzzolino G., *Le autorità indipendenti e la Commissione di garanzia istituita dalla legge n. 146/90*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, gennaio-marzo 1993, pp. 99-107.

581. Pandolfo A., *Contrattazione ed attività della Commissione di garanzia nei settori sanitari*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VI, 12, 1992, pp. 105-114.

582. Pascucci P., *L'esercizio del diritto di sciopero nei servizi essenziali: una prima ricognizione*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XV, 2, 1993, pp. 369-418.

583. Pino G., *Modelli di regolazione del conflitto nel settore del trasporto ferroviario*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VI, 12, 1992, pp. 150-161.

584. Pugliese E., *Lavoro e conflitti*, in «Politica ed economia», XXIV, supplemento al n. 3, 1993, pp. 41-47.

585. Romagnoli U., *La legge 146 trenta mesi dopo*, in «Spazio impresa», VI, 24, ottobre-dicembre 1992, pp. 68-72.

586. Romagnoli U., *Dall'etica al diritto (a proposito dei nuovi illeciti in materia di sciopero)*, in «Lavoro e diritto», VII, 1, inverno 1993, pp. 47-80.

587. Santoro Passarelli G., *I punti di crisi della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali*, in «Il diritto del lavoro», LX-VII, 1993, pp. 397-402.

588. Scaglione M., *Contrattazione ed attività della Commissione di garanzia nel settore del trasporto*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VI, 12, 1992, pp. 133-145.

589. Treu T., *Lo sciopero nei servizi pubblici: indispensabili ed altre regole*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VI, 12, 1992, pp. 9-32.

590. Vallebona A., *Le sanzioni*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VI, 12, 1992, pp. 33-44.

591. Ventrella C., *Contrattazione ed attività della Commissione di garanzia nel comparto della scuola*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VI, 12, 1992, pp. 177-192.

592. Zoppoli A., *La giurisprudenza sulla «nuova» precettazione (art. 8, legge 146/90)*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VI, 12, 1992, pp. 205-228.

Attività dello Stato

1. Politica e legislazione del lavoro

593. Alleva P., *Un confronto tra Smig, clausola di garanzia e scala mobile tradizionale (note ad una proposta di legge sull'adeguamento speciale)*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 323-328.

594. Arrigo G., *Politica del lavoro. Flessibile e atipico: cambia il modello del lavoro*, in «Il Progetto», XII, 67-68, gennaio-aprile 1992, pp. 75-86.

595. Arrigo G., *Lavoro interinale. Il lavoro atipico nelle esperienze europee*, in «Banca & lavoro», III, supplemento al n. 13, gennaio-febbraio 1993, pp. 12-17.

596. Becchi A., *Quali politiche per l'occupazione nel Mezzogiorno?*, in «Politiche del lavoro», 22-23, 1993, pp. 115-142.

597. Bianchi G. (a cura di), *Le politiche attive del lavoro nell'era post-industriale: problemi e prospettive*, in «Quaderni Isril», XXIII, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 5-54.

598. Boyer R., *Labour Institutions and Economic Growth: a survey and a «Regulationist» Approach*, in «Labour», VII, 1, primavera 1993, pp. 25-72.

599. Boni P., *Trovato l'accordo si può fare la legge*, in «I e S», 4, aprile 1993, pp. 45-47.

600. Borgomeo C., *La promozione dell'imprenditorialità giovanile nel Mezzogiorno*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIV, 4, ottobre-dicembre 1993, pp. 43-54.

601. Borgoncelli F., *Autonomia collettiva e parità uomo-donna: una lettura della legge n. 125/91*, in «Lavoro e diritto», VI, 1, inverno 1992, pp. 139-163.

602. Borzaga C., *Progresso tecnico, domanda di lavoro e disoccupazione: gli aspetti qualitativi. Un primo approfondimento*, in «Politiche del lavoro», 22-23, 1993, pp. 257-284.
603. Brunetta R., *Labour Market Policies: Welfare, Incomes, Employment*, in «Labour», VII, 2, estate 1993, pp. 91-128.
604. Brunetta R., Tronti L., *Le politiche del lavoro nell'ultima congiuntura: ancora una volta tanto rumore per nulla*, in «Politiche del lavoro», 22-23, 1993, pp. 285-316.
605. Camera dei deputati, *Permessi retribuiti ai lavoratori per trattamenti terapeutici iterativi. Proposta di legge n. 296*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIX, 12, dicembre 1992, pp. 2157-2158.
606. Camera dei deputati. *Proposta di legge n. 1655 presentata il 1° ottobre 1992 ad iniziativa Ghezzi ed altri. Situazione dell'adeguamento stipendiale annuale*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 349-352.
607. Campidoglio P., *Un'esperienza dell'agenzia per l'impiego della Campania: I lavori socialmente utili, una proposta attuale*, in «Lavoro informazione», XII, 4, 28 febbraio 1993, pp. 5-8.
608. Camusi M.P., *Fenomenologia del cambiamento nel sistema lavoristico italiano*, in «Notiziario Sip», X, 52, febbraio 1992, pp. 9-12.
609. Capo G., *Lavoro interinale. Una inversione di tendenza*, in «Banca & lavoro», III, supplemento al n. 13, gennaio-febbraio 1993, pp. 2-5.
610. Cassese S. (intervista a), *Intervista sulla Commissione di garanzia (legge n. 146/90)*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XIV, 53, 1992, pp. 101-114.
611. Castoro G., *Via libera alla riforma del rapporto di lavoro*, in «Lavorosocietà», VII, 3, marzo 1992, pp. 48-49.
612. Cazzola G., *Ma la riforma aveva un peccato originale*, in «Mondoperaio», XLV, 3, marzo 1992, pp. 40-44.
613. Cerri A., *La parità dei sessi oggi in Italia*, in «Mondoperaio», XLV, 4, aprile 1992, pp. 14-17.
614. Cipolletta I., *A proposito del decreto sull'occupazione. Non esiste solo il lavoro a tempo indeterminato*, in «Lavoro informazione», XII, 6, 31 marzo 1993, pp. 15-16.
615. Ciravegna D., Matto M., *Politiche per l'occupazione: le politiche attive del lavoro*, in «Politiche del lavoro», 22-23, 1993, pp. 317-350.
616. Comanducci P., *Su «uguaglianza»*, in «Lavoro e diritto», VI, 4, autunno, 1992, pp. 589-596.
617. Cer, *Le politiche del lavoro nei primi anni Novanta*, in «Cer Rapporto», 4, 1993, pp. 63-82.
618. Commissione Cee, *Un marché de l'emploi sans frontières*, in «Europe sociale», 2, 1992, pp. 26-28.
619. D'Antona M., *Uguaglianza difficile*, in «Lavoro e diritto», VI, 4, autunno 1992, pp. 597-606.
620. D'Harmant François A., *Lavoro interinale. L'importanza della fonte normativa*, in «Banca & lavoro», III, supplemento al n. 13, gennaio-febbraio 1993, pp. 28-29.
621. Del Vecchio R., *Lavoro interinale, opportunità o illecito*, in «Lavoro informazione», XII, 5, 15 marzo 1993, pp. 5-8.
622. Di Cerbo F., *Il lavoro interinale*, in «Lavoro e previdenza oggi», XX, 10, ottobre 1993, pp. 865-871.
623. Dossier Lavoro interinale, in «Banca & lavoro», III, supplemento al n. 13, gennaio-febbraio 1993, pp. 2-39.
624. Eyraud F., *Egalité de rémunération et valeur du travail dans les pays industrialisés*, in «Revue internationale du travail», CXXXII, 1, gennaio 1993, pp. 35-52.
625. Falcucci G., *Le nuove regole del mercato del lavoro. La legge 223/91*, in «Asap notizie», VII, 75, marzo 1992, pp. 38-40.

626. Fazzi G.L., *Analisi economica del workfare*, in «Economia & lavoro», XXV, 3, luglio-settembre 1992, pp. 3-18.
627. Ferrante V., *Note in margine al progetto di riforma dei rapporti individuali e collettivi nel settore pubblico*, in «Lavoro e diritto», VI, 4, autunno 1992, pp. 559-690.
628. Ferraro G., *Crisi aziendale e mobilità*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 53-64.
629. Ferraro G., *Politiche dell'impiego e crisi occupazionale nella legge n. 236*, in «Lavoro informazione», XII, 19, 15 ottobre 1993, pp. 5-24.
630. Filadoro C., *Il decreto legge sull'occupazione*, in «Lavoro e previdenza oggi», XX, 1, gennaio 1993, pp. 3-5.
631. Fontana G., *Il contratto di formazione e lavoro fra disdetta (e rinnovo?) dell'accordo interconfederale e sviluppi legislativi*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 3, luglio-settembre 1992, pp. 513-534.
632. Forti M., *Due anni dopo. Un bilancio della legge Martelli*, in «Politica ed economia», XXIII, 3, marzo 1992, pp. 68-78.
633. Garilli A., *La privatizzazione del rapporto di pubblico impiego: appunti per il legislatore*, in «Lavoro e diritto», VI, 4, autunno 1992, pp. 651-668.
634. Garofano L., Triggiani E., *L'attività della Cee in materia di lavoro nel 1981*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XIV, 55, 1992, pp. 579-654.
635. Gelardi P., *Sindacato e lavoro nel sud*, in «Il Progetto», XIII, 73, gennaio-febbraio 1993, pp. 87-92.
636. Ghezzi G., *Il contratto di lavoro fra disdetta (e rinnovo?) dell'accordo interconfederale e sviluppi legislativi*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 3, luglio-settembre 1992, pp. 513-547.
637. Ghezzi G., *La legge delega per la riforma del pubblico impiego: prime osservazioni*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 3, luglio-settembre 1992, pp. 537-547.
638. Guarna C., *Donna e pari opportunità: una ricerca e un forum nel Cnel*, in «Lavoro informazione», XII, 1, 15 gennaio 1993, pp. 44-47.
639. Gugliotta G., *Lavoro, salari, istituzioni: verso l'XI legislatura*, in «Asap notizie», VII, 77, maggio 1992, pp. 16-18.
640. Gugliotta G., *Le ferie ancora un diritto?*, in «Asap notizie», VII, 74, febbraio 1992, pp. 22-24.
641. *I problemi applicativi della legge sulle pari opportunità*. Interventi di Sabrina De Santis, Marzia Barbera, Santoro Francesco, Luigi Pelaggi, in «Lavoro informazione», XII, 1, 15 gennaio 1993, pp. 15-32.
642. Iseburg L., *Il rapporto di lavoro dei cittadini extracomunitari dopo la legge Martelli*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 3, luglio-settembre 1992, pp. 409-463.
643. Liso F., *Lavoro interinale. Flessibilità ma con riserva*, in «Banca & lavoro», III, supplemento al n. 13, gennaio-febbraio 1993, pp. 25-27.
644. Liso F., *Alcune novità nella politica del lavoro nazionale*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIV, 3, luglio-settembre 1993, pp. 11-18.
645. Luciano A., *Oltre le pari opportunità: carriere femminili e maschili nelle organizzazioni complesse*, in «Polis», VI, 1, aprile 1992, pp. 43-64.
646. Magnani M., *Cassa integrazione, licenziamenti collettivi, mobilità: il quadro generale della riforma*, in «Lavoro e diritto», VI, 4, autunno 1992, pp. 691-708.
647. Maresca A., *Il lavoro interinale e l'opportunità della sua istituzione in Italia*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 141-148.

648. Martini A., Garibaldi P., *L'informazione statistica per il monitoraggio e la valutazione degli interventi di politica del lavoro*, in «Economia & lavoro», XXVII, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 3-22.
649. Masera A. (a cura di), *Una politica attiva per il lavoro: un obbligo per il Governo. Intervista a Carlo Dell'Aringa*, in «Lavoro informazione», XII, 2, 31 gennaio 1993, pp. 23-24.
650. Mazzotta O., *Eguaglianza, parità, pari opportunità*, in «Lavoro e diritto», VI, 3, estate 1992, pp. 481-492.
651. Moramarco V., *Mercato interno ed unione monetaria, quale impatto sull'occupazione?*, in «Politiche del lavoro», 22-23, 1993, pp. 239-256.
652. Nenci P., *Le linee di una strategia per l'occupazione*, in «Lavoro informazione», XII, 4, 28 febbraio 1993, pp. 31-33.
653. Nenci P., *Attività e prospettive delle agenzie per l'impiego*, in «Lavoro informazione», XII, 6, 31 marzo 1993, pp. 31-34.
654. Pecis C., *Raccomandazione Oil 171/90 sul lavoro notturno per le donne*, in «Formula 80», IX, 2, aprile 1992, pp. 42-43.
655. Pelaggi L., *Lavoro interinale. Evoluzione o involuzione legislativa?*, in «Banca & lavoro», III, supplemento al n. 13, gennaio-febbraio 1993, pp. 18-24.
656. Pessi R., *I rapporti di lavoro c.d. atipici tra autonomia e subordinazione nella prospettiva dell'integrazione europea*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 133-151.
657. Pessi R., *Dal divieto di discriminazione alla parità di trattamento: considerazioni dubitative*, in «Notiziario del lavoro», X, 56, ottobre 1992, pp. 3-6.
658. Piersanti L. (a cura di), *Pari opportunità: un bel monumento?*, intervista a Carla Passalacqua, in «Lavorosocietà», VII, 3, marzo 1992, pp. 41-43.
659. Pivetti M., *Alcune osservazioni su licenziamenti collettivi e mobilità nella legge 223/91*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 51-68.
660. Pugliese E., *Mercato del lavoro e struttura dell'occupazione nel Mezzogiorno*, in «Mezzogiorno d'Europa», XLIV, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 155-166.
661. Reyneri E., *Le politiche per l'investimento degli immigrati*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XIV, 1992, pp. 243-262.
662. *Revised collective redundancies Directive*, in «Industrial & labour relations review», 225, ottobre 1992, pp. 24-26.
663. Ricciardi L., *Le politiche delle regioni*, in «Il Progetto», XIII, 73, gennaio-febbraio 1993, pp. 61-68.
664. Roccella M., *Il lavoro interinale in Italia: una proposta (e una discussione) poco convincenti*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 133-140.
665. Romagnoli U., *Autonomia collettiva e legislazione*, in «Spazio impresa», VI, 23, luglio-settembre 1992, pp. 82-88.
666. Salais R., *Flexibilité et conventions du travail*, in «Bollettino delle Comunità europee», XXV, 1-2, 1992, pp. 18-28.
667. Sameck Ludovici M., *La valutazione delle politiche del lavoro: un confronto internazionale*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIV, 3, luglio-settembre 1993, pp. 5-24.
668. Santoni F., *Il dialogo fra ordinamento comunitario e nazionale del lavoro: la legislazione*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XIV, 56, 1992, pp. 7-14.
669. Saraceno C., *Quali politiche attive del lavoro per le donne?*, in «I e S», 7, luglio 1993, pp. 33-37.
670. Sassani B., Vallebona A., *Le pari opportunità: onere della prova e sanzioni*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XIV, 53, 1992, pp. 123-144.

671. Scialdone A., *Organizzazione e attività delle agenzie per l'impiego: appunti sul caso dell'Umbria*, in «Lavoro informazione», XII, 7, 15 aprile 1993, pp. 5-14.

672. Sposito G., *È partita la grande riforma per il mercato del lavoro*, in «Qualeimpresa», XVIII, 4, aprile 1992, pp. 38-41.

673. Tosi P., Lunardon F., *Problemi occupazionali e legislazione comunitaria*, in «Diritto e pratica del lavoro», IX, 39, ottobre 1992, pp. 2645-2648.

674. Treu T., *Lavoro interinale. Superare l'impasse*, in «Banca & lavoro», III, supplemento al n. 13, gennaio-febbraio 1993, pp. 6-11.

675. *Tutte le leggi che regolano il mercato del lavoro*, in «Lavorosocietà», VII, 9, settembre 1992, pp. 40-41.

676. Veneziani B., *Legge, contrattazione e flessibilità: le esperienze dei paesi della Comunità*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIV, luglio-settembre 1993, pp. 25-62.

677. Viscomi A., *Una legislazione difficile per il lavoro degli immigrati*, in «Lavoro informazione», XII, 14, 31 luglio 1993, pp. 5-10.

678. Viviani L., *I decreti del Governo per l'occupazione e l'economia. Continuità senza strategia*, in «Lavoro informazione», XII, 5, 15 marzo 1993, pp. 13-16.

679. Zaccaria R., *La difficile attuazione della legge n. 223 del 1990*, in «Quaderni costituzionali», XII, 1, aprile 1992, pp. 65-94.

680. Zappalà G., *Methodological Issues in Labour Economics: Procedures for Procedural Rationality?*, in «Labour», VII, 1, primavera 1993, pp. 209-225.

681. Zimmermann J.M., *La dimension internationale des lois américaines sur l'équité dans l'emploi: protection ou ingérance?*, in «Revue internationale du travail», XXXI, 2, 1992, pp. 229-244.

682. Zoppoli L., *Il contratto di reinserimento nella legge 23 luglio 1991, n. 223*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previ-

denza sociale», XLIV, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 69-88.

1.1 Diritto del lavoro

683. Assanti C., *Successione di leggi e interrogativi sulle azioni positive nel lavoro*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 2, aprile-giugno 1993, pp. 313-323.

684. Avanzi E., *Alla ricerca del nuovo diritto del lavoro*, in «I e S», 8/9, agosto-settembre 1993, pp. 67-69.

685. Ballestrero M.V., *A proposito di eguaglianza e diritto del lavoro*, in «Lavoro e diritto», VI, 4, autunno 1992, pp. 577-588.

686. Cecconi S., *La legge sul diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali: il settore del credito*, in «Rivista giuridica del lavoro e delle relazioni industriali», XLIV, 2, aprile-giugno 1993, pp. 333-350.

687. Commissione delle Comunità europee, *Le réglementation des conditions de travail dans les états membres de la Communauté européenne: Mise en perspective des systèmes juridiques des états membres. Rapports nationaux*, in «Europe sociale», 5, supplemento, 1993, pp. 1-245.

688. Cresti S., Pittanti M., *Verso la disciplina di lavoro temporaneo*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XII, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 108-115.

689. Dalmaso C.M., *Prime considerazioni sul rapporto di lavoro interinale*, in «Lavoro e previdenza oggi», XX, 1, gennaio 1993, pp. 6-9.

690. Dalmaso C.M., *Brevi considerazioni sull'area di applicazione della nuova disciplina dei licenziamenti collettivi a seguito della legge 223 del 23 luglio 1991*, in «Lavoro e previdenza oggi», XX, 3, marzo 1993, pp. 449-453.

691. Dantoni S., *Il concorso di violazioni amministrative e il sistema sanzionatorio del collocamento*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIX, 1, gennaio 1992, pp. 7-17.

692. De Cristofaro M. L., *Le azioni positive a due anni dall'approvazione della legge n. 125/91*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 3, luglio-settembre 1993, pp. 365-404.
693. De Falco P., *La rilevanza dei presupposti soggettivi nel trasferimento del lavoratore*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XII, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 67-79.
694. Di Stasi A., *Obblighi di informazione, condotta antisindacale e rimozione degli effetti. Il caso del trasferimento d'azienda*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 4, ottobre-dicembre 1992, pp. 701-720.
695. Domenico F., *Il concetto di retribuzione imponibile*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VI, 11, 1992, pp. 155-192.
696. Esposito M., *Problemi ricostruttivi e prospettive in tema di interposizione nel rapporto di lavoro*, in «Lavoro e diritto», VII, 2, primavera 1993, pp. 361-386.
697. Facoltà di Giurisprudenza, *Lavoro e diritto nella X legislatura. Ferrara 11-12 aprile 1992*, in «Lavoro e diritto», V, 1, inverno 1992, pp. 1-5.
698. Fontana G., *La conversione legale nei rapporti di lavoro atipico*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XII, 1992, pp. 339.
699. Forlati Picchio L., *Lavoro e diritto nella X legislatura: la cornice comunitaria*, in «Lavoro e diritto», VI, 3, estate 1992, pp. 547-560.
700. Garofalo M.G., *Sulla nozione di unità produttiva nello Statuto dei lavoratori*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 4, ottobre-dicembre 1992, pp. 609-628.
701. Giro, *Decretoni, finanziaria, malattia, lavoratori. I molti modi per confondere il diritto*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIX, 10, ottobre 1992, pp. 1665-1667.
702. Joliet R., *Protection juridictionnelle provisoire et droit communautaire*, in «Rivista di diritto europeo», XXXII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 253-282.
703. Lo Faro A., *Teorie autopoietiche e diritto sindacale*, in «Lavoro e diritto», VII, 1, inverno 1993, pp. 129-172.
704. Minervini A., *Dalla parità di trattamento alle azioni positive per le pari opportunità nelle prime esperienze*, in «Il diritto del lavoro», LXVII, 1993, pp. 331-350.
705. Montuschi L., *Il contratto di lavoro fra pregiudizio e orgoglio giuslavoristico*, in «Lavoro e diritto», VII, 1, inverno 1992, pp. 21-46.
706. Napier B., *Flessibilità e diritto del lavoro nel Regno Unito*, in «Lavoro e diritto», VI, 2, primavera 1992, pp. 275-290.
707. Nogler L., *Gruppo di imprese e diritto del lavoro*, in «Lavoro e diritto», VI, 2, primavera 1992, pp. 291-338.
708. Pandolfo A., *L'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori nel pubblico impiego divenuto «privato»*, in «Lavoro e diritto», VII, 4, autunno 1993, pp. 607-640.
709. Pilati A., *Appunti sulle fonti comunitarie del diritto del lavoro*, in «Lavoro e diritto», VII, 3, estate 1993, pp. 485-514.
710. Pizzini F., *Costi e benefici per le donne*, in «Politica del diritto», XXIII, 1, marzo 1992, pp. 137-148.
711. Potoboski G., *Les petites et moyennes entreprises et le droit du travail*, in «Revue internationale du travail», CXXXI, 6, 1992, pp. 647-680.
712. Regalia I., *Nuove forme di organizzazione e coinvolgimento diretto del lavoro in Italia*, in «Lavoro e diritto», VII, 3, estate 1993, pp. 515-542.
713. Romagnoli U., *Lavoro e diritto nella decima legislazione*, in «Spazio impresa», VI, 21, gennaio-marzo 1992, pp. 70-73.
714. Romagnoli U., Treu T., *Lavoro e diritto nella X legislatura*, in «Lavoro e diritto», VI, 3, estate 1992, pp. 371-416.

715. Rusciano M., *Universalità v. specialità degli statuti giuridici del lavoro*, in «Lavoro e diritto», VI, 3, estate 1992, pp. 417-436.

716. Zola C., *Gli obblighi a trattare*, in «Lavoro e diritto», VI, 4, autunno 1992, pp. 607-650.

2. Politica industriale

717. Alzona G.L., Zanetti G., *Privatizzazioni statali, interesse nazionale e competizione internazionale*, in «L'industria», XIV, 4, ottobre-dicembre 1993, pp. 613-624.

718. Andriani S., *Chi erediterà le partecipazioni statali?*, in «Politica ed economia», XXIII, 10-11, ottobre-novembre 1992, pp. 6-8.

719. Autorità garante della concorrenza, *Appalti pubblici e concorrenza; relazione al presidente del Consiglio*, in «L'industria», XIII, 4, ottobre-dicembre 1992, pp. 725-772.

720. Barbieri G., Zezza V., *Il futuro del Mezzogiorno. Le politiche regionali in ambito comunitario*, in «Politica ed Economia», XXXIII, 2, febbraio 1992, pp. 33-48.

721. Barbieri G., Zezza V., *Mezzogiorno e integrazione europea: l'obiettivo della coesione e le politiche strutturali*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 25-40.

722. Belfiore B., Canovi M., *Strategie di internazionalizzazione per l'impresa italiana*, in «L'Impresa», 5, 1992, pp. 79-90.

723. Bellandi M., Russo M. (a cura di), *Struttura, cambiamento e politiche per i distretti industriali. Note al Workshop organizzato presso la facoltà di Economia e commercio di Firenze, il 26 febbraio 1993*, in «Economia e politica industriale», XX, 78, giugno 1993, pp. 259-268.

724. Benedetti L., *Privatizzazioni: oltre l'efficienza economica*, in «Il Progetto», XIII, 77-78, settembre-dicembre 1993, pp. 53-56.

725. Berti L., *Le privatizzazioni come strumento di politica industriale*, in «Politica ed economia», XXIII, 3, marzo 1992, pp. 26-28.

726. Bianchi A., *Strategie e valutazione degli interventi di politica industriale a livello locale. Note a margine della ricerca Nomisma Enea*, in «Economia e politica industriale», XX, 77, marzo 1993, pp. 197-206.

727. Birindelli L., Tosti E., *Il sistema produttivo italiano tra politica economica e occasioni perdute*, in «Economia & lavoro», XXVII, 4, ottobre-dicembre 1993.

728. Botta P. (a cura di), *Mezzogiorno. Brunetta: un altro modello culturale*, in «Il Progetto», XII, 70, luglio-agosto 1992, pp. 98-103.

729. Botta P. (a cura di), *Cafiero: l'attualità della questione meridionale*, in «Il Progetto», XII, 71-72, settembre-dicembre 1992, pp. 135-137.

730. Brusco S., *Il modello emiliano rivisita il distretto. Regione e industria*, in «Politica ed economia», XXIV, luglio 1993, pp. 47-55.

731. Burgio M., *L'impresa europea: fisco e diritto*, in «Europaforum», V, 10, dicembre 1992, pp. 16-19.

732. Cafferata R., *Dismissioni di partecipazioni statali e finanziamento delle holding Iri e Eni*, in «Economia pubblica», XXIII, 7-8, luglio-agosto 1993, pp. 341-346.

733. Cafiero S., *Mezzogiorno: quale politica?*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 85-91.

734. Calcagnini G., *Valutazioni di mercato, politiche finanziarie e processo di accumulazione in Italia: una verifica empirica della «Q» di Tobin*, in «Economia e politica industriale», XX, 77, marzo 1993, pp. 97-130.

735. Camagni R.P., *Le politiche per il Mezzogiorno ad una svolta*, in «Sviluppo e organizzazione», 134, novembre-dicembre 1992, pp. 2-8.

736. Capello R., Pompili T., *Dai flussi di commercio estero alle reti internazionali di imprese*, in «Economia e politica industriale», XX, 77, marzo 1993, pp. 131-170.

737. Caselli L., *Democrazia industriale. Partecipazione e valorizzazione delle risorse umane*, in «Economia e politica industriale», XX, 77, marzo 1993, pp. 45-50.
738. Cassese S., *Le imprese pubbliche dopo le privatizzazioni*, in «Stato e mercato», 35, agosto 1992, pp. 235-248.
739. Cassese S., *Le istituzioni della politica industriale nell'ultimo decennio del secolo*, in «L'Industria», XIII, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 3-12.
740. Cassese S., *Dall'impresa pubblica patrimoniale al contratto di servizio*, in «I e S», 3, marzo 1993, pp. 4-6.
741. Cavazzuti F., *Pubblico privato*, in «Politica ed economia», XXIV, supplemento al n. 3, 1993, pp. 67-71.
742. Cee, *Politica dell'impresa, politica industriale, servizi*, in «Bollettino delle Comunità europee», XXV, 12, 1992, pp. 76-78.
743. Cer, *Ciclo economico e andamento del credito nel Mezzogiorno*, in «Cer Rapporto», 6, 1992, pp. 43-55.
744. Cer, *L'evoluzione congiunturale dell'industria del Mezzogiorno nel 1992*, in «Cer Rapporto», 6, 1992, pp. 29-42.
745. Chilosì A., *Ricette per privatizzare all'Est: da provare anche all'Ovest*, in «Politica ed economia», XXIII, 1, gennaio 1992, pp. 9-11.
746. Chiri S., Rossi S., *Mezzogiorno, Italia, Europa: la via obbligata dell'integrazione*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 15-24.
747. Ciccarone G., Gnesutta C., *Politica economica dall'analisi al progetto*, in «Politica ed economia», XXIX, 2, settembre-ottobre 1993, pp. 13-14.
748. Commissione Capugli, *Le indicazioni della Commissione Capugli per le privatizzazioni*, in «Asap notizie», VII, 75, marzo 1992, pp. 43-46.
749. Costamagna C., *Privatizzazioni: l'obiettivo è la «public company»*, in «Il Mulino», XLII, 1, gennaio-febbraio 1993, pp. 103-110.
750. Costi R., *Ordinarie regole per privatizzare*, in «Il Mulino», XLII, 3, maggio-giugno 1993, pp. 538-545.
751. D'Alberti M., *Nuove regole per l'economia*, in «Il Progetto», XIII, 77-78, settembre-dicembre 1993, pp. 15-18.
752. D'Alberti M., *Possibili destini delle privatizzazioni in Italia*, in «Politica ed economia», XXIX, 1, luglio 1993, pp. 34-35.
753. D'Antonio M., *Il Mezzogiorno nella nuova politica regionale*, in «I e S», 5, maggio 1993, pp. 4-8.
754. D'Aragona Gaetani G., *Dualismo e intervento pubblico nel Mezzogiorno*, in «Mezzogiorno d'Europa», XII, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 63-88.
755. De Capraris G., Heimler A., *Mercato unico europeo e politiche per lo sviluppo del Mezzogiorno*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 59-68.
756. Del Canuto U., *La politica della Comunità in materia di imprese pubbliche*, in «Economia pubblica», XXII, 12, dicembre 1992, pp. 611-614.
757. Demattè C., *Economia aziendale ed economia industriale: capitalismo in competizione*, in «Economia e politica industriale», XIX, 74-76, aprile-dicembre 1992, pp. 53-60.
758. De Nicola P., *Le proposte dell'Ires per la politica industriale*, in «Lavoro informazione», XII, 6, 31 marzo 1993, pp. 39-40.
759. Devillanova C., *Politica monetaria, mercato del lavoro e ristrutturazione industriale: l'esperienza italiana (1969-1981)*, in «Economia e politica industriale», XX, 80, dicembre 1993, pp. 121-150.
760. Di Gaspare, *Cronache delle privatizzazioni*, in «Il Progetto», XIII, 73, gennaio-febbraio 1993, pp. 133-137.
761. Di Gaspare G., *Privatizzazioni. Incer-*

tezze e ambiguità della transizione, in «Il Progetto», XII, 71-72, settembre-dicembre 1992, pp. 75-97.

762. Di Gaspare G., *Verso la redistribuzione dei poteri economici*, in «Il Progetto», XIII, 77-78, settembre-dicembre 1993, pp. 5-8.

763. Di Gaspare G., Fadda S. (a cura di), *Dopo le privatizzazioni*, in «Il Progetto», XIII, 77-78, settembre-dicembre 1993, pp. 2-60.

764. Di Palma M., Mele G., *Una politica territoriale, nazionale e comunitaria*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 69-84.

765. Di Pietro A., D'Ermo V., *Privatizzazioni ed etica pubblica*, in «Politeia», VIII, 26, 1992, pp. 3-39.

766. Di Pietro A., D'Ermo V., *Riflessioni sulla privatizzazione: il caso dell'Eni*, in «Politeia», VIII, 26, 1992, pp. 10-14.

767. Dorn J.A., *Dal piano al mercato: una prospettiva costituzionale*, in «Biblioteca della libertà», 123, 1993, pp. 55-68.

768. Ehlermann C.D., *Imprese pubbliche e controllo degli aiuti di stato*, in «Rivista italiana di diritto pubblico comunitario», II, 2, 1992, pp. 413-430.

769. Fadda S., *Relazioni macroeconomiche e fondamenti microeconomici del sottosviluppo del Mezzogiorno*, in «Mezzogiorno d'Europa», XII, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 53-62.

770. Fazio A., *Politiche per lo sviluppo del Mezzogiorno*, in «Bollettino economico», 18, febbraio 1992, pp. 61-68.

771. Fedeli S., *Interesse personale, controllo e incentivi nelle imprese pubbliche*, in «L'impresa pubblica», XXII, 9-10, settembre-ottobre 1992, pp. 431-444.

772. Forte F., *Economia e politica della privatizzazione di pubblici servizi*, in «Politeia», VIII, 26, 1992, pp. 3-10.

773. Frey L., *Privatizzazione e occupazione*, in «Economia e politica industriale», XX, 78, giugno 1993, pp. 47-52.

774. Garibaldo F., *Globalizzazione e contesti nazionali*, in «Spazio impresa», VII, 26, aprile-giugno 1993, pp. 45-54.

775. Ginzburg A., *Il dibattito Usa 1980-85 sulle politiche industriali*, in «Politica ed economia», XXIII, 7-8, luglio-agosto 1992, pp. 49-53.

776. Giunta A., *Investimenti esterni e processi di induzione nel Mezzogiorno: alcune riflessioni*, in «Politiche del lavoro», 22-23, 1993, pp. 143-156.

777. Giusso L., *Selezione e finanziamento delle idee degli imprenditori giovani nel Mezzogiorno*, in «Mezzogiorno d'Europa», XIII, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 125-138.

778. Gobbo F., Salonic T., *Allargamento del mercato e tutela della concorrenza*, in «Il Progetto», XIII, 77-78, settembre-dicembre 1993, pp. 33-41.

779. Gobbo F., *Privatizzazioni e disgregamento dei grandi monopoli nazionali*, in «Economia pubblica», XXIII, 7-8, luglio-agosto 1993, pp. 347-352.

780. Gottardi Z., *Il caso Enel: una razionalizzazione contro i monopoli*, in «Politica ed economia», XXIV, 1, luglio 1993, pp. 42-43.

781. Graziani A., *L'aritmetica delle privatizzazioni*, in «Politica ed economia», XXIV, 2, settembre-ottobre 1993, pp. 9-12.

782. Guelpa F., *I settori in declino dell'industria italiana*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIV, aprile-giugno 1993, pp. 15-32.

783. *Incentivi regionali europei*, in «Mezzogiorno d'Europa», XII, 3-4, luglio-dicembre 1992, pp. 501-1195.

784. Italia V., *Appalti di opere pubbliche e criteri informativi: il nuovo decreto di applicazione della direttiva 89 Cee*, in «Rivista italiana di diritto pubblico comunitario», 1, 1992, pp. 93-110.

785. Lambertucci P., *Profili ricostruttivi della nuova disciplina in materia di trasferimento d'azienda*, in «Rivista italiana di di-

- ritto del lavoro», XII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 152-208.
786. La Rosa M., *Qualità delle risorse umane nelle privatizzazioni*, in «Il Progetto», XIII, 77-78, settembre-dicembre 1993, pp. 57-60.
787. Kern H., Sabel C., *Ristrutturare per privatizzare: riflessioni sull'esperienza tedesca*, in «Stato e mercato», 39, dicembre 1993, pp. 405-416.
788. Laruffa D., *Una riforma di struttura*, in «Spazio impresa», VI, 24, ottobre-dicembre 1992, pp. 73-78.
789. Lauzi G., *Sulle privatizzazioni*, in «Spazio impresa», VI, 22, aprile-giugno 1992, pp. 87-94.
790. Lucioni C., Ristuccia R., Lacava C., *Industria farmaceutica e pubblica amministrazione*, in «Queste istituzioni», XX, 92, ottobre-dicembre 1992, pp. 49-56.
791. Maccanico A., *Riforme istituzionali e governo dell'economia*, in «I e S», 12, dicembre 1993, pp. 9-11.
792. Majone G., La Spina A., *«Deregulation» e privatizzazione: differenze e convergenze*, in «Stato e mercato», 35, agosto 1992, pp. 249-290.
793. Malinconico C., *Tutela della concorrenza ed aiuti di Stato nell'ordinamento comunitario*, in «Rivista italiana di diritto pubblico comunitario», II, 2, 1992, pp. 431-470.
794. Manzocchi S., *Effetti del mercato unico sui settori industriali europei*, in «I e S», 7, pp. 42-49.
795. Marongiu G., *Libertà economica e fini sociali. L'interesse pubblico nell'economia*, in «Il Progetto», XII, 69, maggio-giugno 1992, pp. 77-84.
796. Marzona N., *Le privatizzazioni e i mercati finanziari*, in «Il Progetto», XIII, 77-78, settembre-dicembre 1993, pp. 41-44.
797. Mazziotta C., *La dipendenza economica del Mezzogiorno alla vigilia del 1993. Analisi degli indicatori di «ritardo strutturale»*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 41-57.
798. Mc Britton M., *Sul trasferimento di azienda con atti plurimi*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 502-525.
799. Messori M., *Le privatizzazioni nel mercato*, in «Il Progetto», XIII, 77-78, settembre-dicembre 1993, pp. 27-32.
800. Micossi S., *Fuori dall'economia pubblica, via libera al mercato*, in «Il Mulino», XLII, 1, gennaio-febbraio 1993, pp. 99-102.
801. Millock K., Olson S., *Il divario Nord-Sud: un approccio istituzionale al Mezzogiorno*, in «Mezzogiorno d'Europa», XIII, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 59-82.
802. Mini F., *Strategie predatorie e politica antitrust*, in «Economia pubblica», XXIII, 9-10, settembre-ottobre 1993, pp. 419-426.
803. Mosset G., *Le imprese monopolistiche di fronte alla legislazione antitrust. Alcuni modelli teorici*, in «Economia pubblica», XXIII, 7-8, luglio-agosto 1993, pp. 353-358.
804. Napoli A., *«Terziario avanzato». Alcune riflessioni sulla natura dei processi di terziarizzazione del Sud tra gli anni Settanta e Ottanta*, in «Politiche del lavoro», 18, maggio 1992, pp. 75-78.
805. Nardozzi G., *Le privatizzazioni come riorganizzazione del modello proprietario e di controllo delle imprese*, in «Economia e politica industriale», XX, 78, giugno 1993, pp. 53-57.
806. Paci A., *Nuovi strumenti di politica industriale*, in «I e S», 7, luglio, pp. 4-8.
807. Pennisi G., *Quando si privatizza in tempo di crisi*, in «Mondoperaio», XLV, 12, dicembre 1992, p. 8-11.
808. Perrucci A., Pezzoli A., *Attrazione dei capitali esteri e politiche per la concorrenza*, in «Politica ed economia», XXIV, 2, settembre-ottobre 1993, pp. 15-16.
809. *Politiche di sviluppo del Mezzogiorno:*

che fare?, in «L'industria», XIII, 4, ottobre-dicembre 1992, pp. 587-596.

810. Principe G., *Politica del cambio e struttura produttiva nelle vicende italiane*, in «Politica ed economia», XXIII, 10-11, ottobre-novembre 1992, pp. 12-17.

811. Prosperetti L., Ravanelli R., *Il terzo ciclo di ristrutturazione dell'economia italiana*, in «I e S», 8-9, agosto-settembre 1993, pp. 4-16.

812. Rampa L., *Pubblico e privato: Privatizzare senza principi, il caso dell'energia elettrica*, in «Economia e politica industriale», XX, 78, giugno 1993, pp. 89-94.

813. Ranci P., *Le privatizzazioni: come procedere lungo un percorso ineludibile*, in «Economia e politica industriale», XX, 78, giugno 1993, pp. 57-62.

814. Ricciardi M., *La democrazia industriale in Italia e nella Cee*, in «Spazio impresa», VII, 27-28, luglio-dicembre 1993, pp. 33-52.

815. Ridolfi M., *Chiarezza sulle privatizzazioni*, in «Mondoperaio», XLV, 10, ottobre 1992, pp. 12-14.

816. Ristuccia S., *Procedure di privatizzazione: una critica istituzionale*, in «Il Progetto», XIII, 77-78, settembre-dicembre 1993, pp. 9-14.

817. Romanini G. (intervista a), *Appalti: manca un'anagrafe*, in «Meta», VIII, 6-7, giugno-luglio 1992, pp. 29-30.

818. Rullani E., *Due problemi irrisolti del capitalismo industriale degli anni Novanta*, in «Economia e politica industriale», XIX, 74-76, aprile-dicembre 1992, pp. 7-28.

819. Rullani E., *Per una politica del rischio industriale*, in «Economia e politica industriale», XX, 78, giugno 1993, pp. 63-78.

820. Sacconi M., *Dal pubblico al privato*, in «Banca & lavoro», III, 15, maggio-giugno 1993, pp. 8-10.

821. Sallo F., *La scelta della mediocrità. Nuove forme di imprenditorialità per il*

Mezzogiorno, in «Politiche del lavoro», 18, maggio 1992, pp. 55-74.

822. Scanagatta G., *Orientamenti di politica industriale per le piccole e medie imprese*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIV, 2, aprile-giugno 1993, pp. 33-42.

823. Silva F., *I nodi da sciogliere nel processo di privatizzazione*, in «Economia e politica industriale», XX, 78, giugno 1993, pp. 33-46.

824. Spirito P., *Politica del debito pubblico e politica industriale*, in «Politica ed economia», XXIV, 1, luglio 1993, pp. 36-37.

825. Targetti F., *Privatizzazioni e governo di impresa*, in «Economia e politica industriale», XX, 78, giugno 1993, pp. 79-88.

826. Velo D., *Globalizzazione e integrazione europea*, in «I e S», 3, marzo 1993, pp. 11-15.

827. Volpi R., *Le iniziative di promozione di nuove Pmi*, in «Europaforum», V, 2, marzo 1992, pp. 5-6.

828. Zappi A., *La bussola per attraversare la tempesta*, in «I e S», 12, dicembre 1993, pp. 4-8.

829. Zanetti G., *Le privatizzazioni nella politica industriale*, in «Il Progetto», XIII, 77-78, settembre-dicembre 1993, pp. 19-26.

830. Zanetti G., *Finanze per le imprese e politiche industriali*, in «I e S», 10, ottobre 1993, pp. 35-41.

3. Politica fiscale e distribuzione del reddito

831. Bensaid J., Jaconzone S., Lattès G., *Protections sociales et politiques redistributives dans le contexte de l'Uem*, in «Economie et statistiques», 2-3, 1993, pp. 87-100.

832. Bettini E., *Distribuzione del reddito e «crescita ineguale»*, in «Lavoro informazione», XII, 22, 30 novembre 1993, pp. 43-45.

833. Brunetta R., *Politica dei redditi e contrattazione: è solo un problema di sincro-*

nia, in «Lavoro informazione», XII, 11, 15 giugno 1993, pp. 5-8.

834. Cer, *L'imposizione personale dei redditi*, in «Cer Rapporto», 6, 1993, pp. 107-118.

835. *Confronti internazionali fra sistemi fiscali*, in «Banca d'Italia. Bollettino economico», 21, ottobre 1993, pp. 5-13.

836. Eichengreen B., *Politica fiscale e Unione monetaria europea*, in «Stato e mercato», 37, aprile 1993, pp. 121-152.

837. Giuliani M., *Politiche regolative, fra scambi e giochi*, in «Rivista italiana di scienza politica», 2, agosto 1992, pp. 335-375.

838. *Gli effetti della fiscalità: costi e vantaggi per il singolo contribuente*, in «Cer Rapporto», 2, 1993, pp. 41-50.

839. *Le principali caratteristiche del decreto legislativo*, in «Cer Rapporto», 1, 1993, pp. 13-20.

840. Milana C., Scandizzo P., *Settori «esposti» e «non esposti» e politica dei redditi in Italia*, in «Economia & lavoro», XXV, 3, luglio-settembre 1992, pp. 19-38.

841. Parisio L., *Tassazione dei redditi, spesa pubblica e offerta di lavoro*, in «Economia pubblica», XXII, 1-2, gennaio-febbraio 1992, pp. 21-28.

842. Rocella M., *Azione sindacale e politica dei redditi: appunti sull'accordo triangolare del 23 luglio 1993*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 2, aprile-giugno 1993, pp. 263-278.

4. Giurisprudenza del lavoro

843. Andreoni A., *Le entrate del servizio sanitario, il monito della Corte di cassazione e le tentazioni del legislatore*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 524-553.

844. Andreoni A., *La decadenza dell'azione giudiziaria in materia previdenziale: la preclusione dei reati e la salvezza della*

fonte, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 554-558.

845. Angiello L., *Le Sezioni unite della Cassazione e la parità di trattamento nei rapporti di lavoro*, in «Il diritto del lavoro», LXVII, 1993, pp. 553-556.

846. Annino M., *Svolgimento di funzioni vicarie e parità di trattamento retributivo*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 3, luglio-settembre 1993, pp. 602-608.

847. Assanti C., *Divieto di lavoro notturno e contrattazione collettiva*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 3, luglio-settembre 1993, pp. 483-491.

848. Ballestrero M.V., *Dal divieto del lavoro notturno femminile all'autodeterminazione delle donne*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 4, ottobre-dicembre 1992, pp. 695-700.

849. Bemburg L., *Il rapporto di lavoro dei cittadini extracomunitari dopo la legge Martelli*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 3, luglio-settembre 1992, pp. 409-463.

850. Campesan A., Dal Ferro A., *La responsabilità dello stato per la violazione degli obblighi ad esso incombenti in forza del diritto comunitario alla luce della sentenza Francovich*, in «Rivista di diritto europeo», XXXII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 313-332.

851. Cannarsi E., *Deroga alla continuità del contratto di lavoro (Riflessioni indotte dalla Sentenza della Corte di cassazione, Sezioni riunite, 10 dicembre 1991, n. 13301)*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIX, 4, aprile 1992, pp. 625-629.

852. Caprio E., *Sciopero, servizi essenziali e minimi di servizio*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 61-69.

853. Carabelli U., *Il lavoro straordinario: disciplina legale e regolamentazione contrattuale dei settori chimico e metalmeccanico a confronto*, in «Rivista giuridica del

lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 3, luglio-settembre 1992, pp. 549-585.

854. Cecconi S., *L'indennità sostitutiva della reintegrazione: problemi interpretativi e di costituzionalità*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 357-384.

855. Chiacchieroni A., *Lo jus variandi nel part-time*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 433-435.

856. Chiacchieroni A., *Contratto di formazione e lavoro: sospensione del rapporto per servizio militare e proroga della scadenza del termine*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 2, aprile-giugno 1993, pp. 300-307.

857. Chiacchieroni A., *Contratti di solidarietà, mutamenti di categoria e onere della prova della discriminazione sessuale*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 80-89.

858. Chieco P., *Il licenziamento quale sanzione disciplinare*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 237-294.

859. Chieco P., *La parità negata: Corte di cassazione e Corte costituzionale in rotta di collisione. Verso un nuovo (e risolutivo) intervento del giudice delle leggi?*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 3, luglio-settembre 1993, pp. 451-482.

860. Colcurto L., *Osservazioni su alcune fattispecie di comportamento antisindacale*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 403-438.

861. Commissione Cee, *Licenciement collectif*, in «Europe sociale», 2, 1992, pp. 37-39.

862. Consiglio di Stato, *Parere sul disegno di legge governativo concernente «Delega al governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline in materia di sanità, di pubblico impiego, di previdenza e finan-*

za territoriale», Art. 2, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 3, luglio-settembre 1992, pp. 5-18.

863. Cosio R., *Imprese in crisi, trasferimenti d'azienda, rapporti di lavoro*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 4, ottobre-dicembre 1992, pp. 669-689.

864. Cosio R., *La Corte costituzionale ritorna sulla insolvenza del datore di lavoro e la tutela dei dipendenti*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 1, parte II, gennaio-marzo 1993, pp. 32-35.

865. D'Antona M., *Alla ricerca dell'autonomia individuale*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 86-92.

866. D'Antona M., *I licenziamenti per riduzione di personale nella legge 223/91*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», I, 2, aprile-giugno 1992, pp. 317-324.

867. D'Antona M., *Mercato unico europeo ed aree regionali deboli: Le conseguenze giuridiche*, in «Lavoro e diritto», inverno, 1992, pp. 49-64.

868. D'Avello D., *Contratto di formazione e lavoro e maternità*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 2, aprile-giugno 1993, pp. 329-332.

869. De Marchis C., *I licenziamenti collettivi (vecchi e nuovi)*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 39-45.

870. De Marchis C., *Legge 223/1991, licenziamenti collettivi, dimissioni incentivate e vizi di comunicazione*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 124-132.

871. De Marchis C., *L'appalto di manodopera, il distacco e il lavoro interinale*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 2, aprile-giugno 1993, pp. 257-268.

872. De Marchis C., *Il difficile dilemma tra efficacia e validità dei contratti collettivi sui criteri di scelta dei lavoratori in esube-*

- ro, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 1, parte II, gennaio-marzo 1993, pp. 23-32.
873. D'Harmant François A., *Alcune significative pronunzie in diritto del lavoro della Corte di giustizia europea*, in «Rivista di diritto europeo», XXXII, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 67-78.
874. D'Harmant François A., *Il lavoro femminile nella giurisprudenza europea*, in «Il diritto del lavoro», LXVII, 1993, pp. 371-376.
875. D'Harmant François R., *Contratti di solidarietà: dieci anni di disciplina giuridica*, in «Lavoro informazione», XII, 20, 31 ottobre 1993, pp. 5-12.
876. Daugareilh I., *Aspetti giuridici del lavoro atipico*, in «Lavoro e diritto», VI, 1, inverno 1992, pp. 65-98.
877. *Décisions judiciaires en matière de travail*, in «Revue internationale du travail», CXXXI, 3, 1992, pp. 333-354.
878. De Santis A., *Obblighi di informazione, condotta antisindacale e rimozione degli effetti. Il caso del trasferimento d'azienda*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 4, ottobre-dicembre 1993, pp. 701-720.
879. Del Punta R., *Le cure termali: problemi giuridici e gestionali*, in «Lavoro e diritto», VI, 2, primavera 1992, pp. 255-274.
880. Di Cerbo F., *La lentezza delle cause di lavoro e di quelle previdenziali e il ricorso alla Corte europea dei diritti dell'uomo*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIX, 11, novembre 1992, pp. 1882-1886.
881. Di Stasi A., *Condotta antisindacale per violazione dell'accordo collettivo e legittimazione del sindacato non firmatario*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 1, gennaio-marzo 1993, parte II, pp. 75-84.
882. Fassina L., *Aspettativa sindacale e diritto alla indennità di maternità*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 2, aprile-giugno 1993, pp. 310-327.
883. Fiori L., *Il contratto di formazione e lavoro: continua l'elaborazione della giurisprudenza*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 2, aprile-giugno 1993, pp. 337-346.
884. Focareta F., *I criteri di scelta dei lavoratori nei licenziamenti collettivi*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XIV, 2, 1992, pp. 319-354.
885. Foglia R., *Il dialogo fra ordinamento comunitario e nazionale del lavoro: la giurisprudenza*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XIV, 56, 1992, pp. 743-797.
886. Foglia R., *Il divieto del lavoro notturno femminile secondo la sentenza Stoeckel*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 4, ottobre-dicembre 1992, pp. 690-694.
887. Foglia R., *La più recente giurisprudenza della Corte di cassazione*, in «I e S», 3, marzo 1993, pp. 46-49.
888. Foglia R., *La più recente giurisprudenza costituzionale*, in «I e S», 11, novembre 1993, pp. 52-61.
889. Fontana G., *La Corte costituzionale si occupa nuovamente del contratto di formazione e lavoro*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 2, aprile-giugno 1993, pp. 302-327.
890. Frisenti A., *Esperienze di applicazione della legge 241/1990*, in «L'Assistenza sociale», XLVI, 6, dicembre 1992, pp. 775-779.
891. Galligani G., *I poteri inquisitori del giudice del lavoro ed il codice di procedura civile del 1942, (finché resterà in vigore)*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIX, 10, ottobre 1992, pp. 1668-1693.
892. Galligani G., *Il risarcimento del danno da omissione contributiva nell'attuale ordinamento italiano*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIX, 12, dicembre 1992, pp. 2113-2141.
893. Gatto C., *Indennità di maternità: prescrizione del diritto e decadenza dell'azione*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro»,

XIII, 3, giugno-agosto 1993, parte II, pp. 329-350.

894. Ghera E., *Tutela reale e tutela obbligatoria: il licenziamento*, in «Lavoro e diritto», VI, 3, estate 1992, pp. 463-480.

895. Grandi Zilio G., *Corte costituzionale e licenziamento disciplinare*, in «Lavoro e diritto», VI, 1, inverno 1992, pp. 99-118.

896. Graziosi A., *I provvedimenti cautelari e anticipatori della sentenza nei processi: civile, amministrativo, pensionistico: potenzialità e prospettive*, in «L'Assistenza sociale», XLVI, 6, dicembre 1992, pp. 769-783.

897. Grisolia M.C., *Il rinvio presidenziale delle leggi*, in «Quaderni costituzionali», XII, 2, agosto 1992, pp. 215-246.

898. Ianniello A., *La giurisprudenza del lavoro nell'impatto con il nuovo 700*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», I, 3, luglio-settembre 1992, pp. 593-643.

899. Ichino P., *Cbi ha paura dell'autonomia individuale?*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 81-85.

900. Inglese I., *Diritto di assemblea e tutela delle esigenze aziendali e della collettività*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 3, giugno-agosto 1993, parte II, pp. 305-311.

901. Levi A., *Ancora sulla contestualità tra inizio della prestazione lavorativa e sottoscrizione del patto di prova*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 1, gennaio-marzo 1993, parte II, pp. 48-55.

902. Liso F., *Verso una strumentazione giuridica del mercato del lavoro*, in «I e S», 10, ottobre 1993, pp. 25-30.

903. Manganiello E., *L'anteprima delle Sezioni unite sulla nuova disciplina del trasferimento d'azienda*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 23-31.

904. Martone A., *Conciliazione e arbitrato nelle controversie di lavoro*, in «I e S», 1, gennaio 1993, pp. 36-37.

905. *Medicina legale del lavoro. Rassegna di giurisprudenza*, in «L'Assistenza sociale», XLVI, 6, dicembre 1992, pp. 791-808.

906. Nenci P., *Del lavoro atipico*, in «Spazio impresa», VI, 23, luglio-settembre 1992, pp. 42-50.

907. Niccolai A., *Gli effetti del licenziamento individuale illegittimo*, in «Lavoro e diritto», VI, 1, inverno 1992, pp. 119-138.

908. Pessi R., *L'affaire mensa*, in «I e S», 5, maggio 1993, pp. 45-48.

909. Romagnoli U., *Giurisprudenza costituzionale e diritto del lavoro*, in «Spazio impresa», VII, 26, aprile-giugno 1993, pp. 62-74.

910. Sciarra S., *Tutela giurisdizionale v. giustizia privata*, in «Lavoro e diritto», VI, 3, estate 1992, pp. 493-514.

911. Sica M., *Il difensore civico regionale: riconsiderazione dell'istituto*, in «Amministrare», XXII, 2, agosto 1992, pp. 177-234.

912. Spagnuolo Vigorita L., *Il problema attuale dell'indennità di mensa*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 3, luglio-settembre 1992, pp. 499-505.

913. Speciale V., *L'impossibilità della prestazione per ragioni attinenti al datore di lavoro*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XV, 2, 1993, pp. 419-431.

914. Vaccaro M.J., *La nullità del licenziamento della lavoratrice madre e i suoi effetti dopo la decisione della Corte costituzionale n. 61/1991*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIX, 2, febbraio 1992, pp. 225-232.

915. Vangi D., *Verso la parità sostanziale tra uomo e donna nel lavoro: un importante contributo della Corte Costituzionale*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 533-542.

916. Viceconte M., *L'articolo 7, I comma, legge 300/70 come norma base dell'istituto*

della sanzione disciplinare, in «Lavoro e previdenza oggi», XIX, 10, ottobre 1992, pp. 1694-1704.

917. Viscomi A., *Giuslavoristi ed immigrazione extracomunitaria: un incontro difficile*, in «Lavoro e diritto», VI, 1, inverno 1992, pp. 163-176.

5. Produzione di servizi

918. Carobene B., *La burocrazia ostacola l'informatica nei servizi pubblici*, in «L'Impresa», 5, 1992, pp. 52-54.

919. Cassese S., *La regolamentazione dei servizi di pubblica utilità in Italia*, in «L'industria», XIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 167-174.

920. Clò A., *Regolamentazione e concorrenza nei servizi di pubblica utilità: il caso del gas*, in «L'industria», XIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 247-268.

921. Ferrara F., *Regolamentazione e concorrenza nei servizi di trasporto: il caso del trasporto marittimo*, in «L'industria», XIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 361-369.

922. Graziosi G., *Investimenti e tariffe nei servizi di pubblica utilità*, in «L'Industria», XIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 203-224.

923. Greca G., *L'imbroglione della legge 64 alla prova del referendum*, in «Mondoperaio», XLV, 8-9, agosto-settembre 1992, pp. 27-29.

924. Libelli M., *Il vero patrimonio dell'impresa di servizi. Intervista a Paolo Joventini*, in «L'Impresa», 5, 1992, pp. 33-37.

925. Montebugnoli A., *Sulla nozione di servizio pubblico*, in «Economia pubblica», XXII, 1-2, gennaio-febbraio 1992, pp. 3-10.

926. Prosperetti L., *Efficienza e qualità nei principali servizi di pubblica utilità: l'Italia nel contesto internazionale*, in «L'industria», XIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 175-202.

927. Prosperetti L., *Monopolio, concorrenza e regolazione: i pubblici servizi in un mercato che cambia*, in «Economia e politi-

ca industriale», XX, 80, dicembre 1993, pp. 105-120.

928. Secchi C., *L'effetto Europa sui servizi*, in «Il Progetto», XII, 69, maggio-giugno 1992, pp. 31-36.

929. *Settore pubblico e servizi; diagnosi e proposte*, in «Lavorosocietà», VII, 7-8, luglio-agosto 1992, pp. 35-36.

930. Sgaramella N., *Pubblico e privato nell'offerta di servizi*, in «Il Progetto», XII, 71-72, settembre-dicembre 1992, pp. 125-126.

6. Dibattito sullo Stato sociale

931. Arrigo G., *Politica sociale e sussidiarietà: «una sola moltitudine» di diritti*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 4, ottobre-dicembre 1992, pp. 629-648.

932. Arrigo G., *Sussidiarietà e politica sociale*, in «Lavoro Informazione», XII, 2, 31 gennaio 1993, pp. 5-20.

933. Ascoli U., *L'azione volontaria dei sistemi di welfare*, in «Polis», VI, 3, dicembre 1992, pp. 429-437.

934. Ascoli U., *Nuovi scenari per le politiche sociali degli anni '90: uno spazio stabile per l'azione volontaria*, in «Polis», VI, 3, dicembre 1992, pp. 507-536.

935. Balandi G.G., *Le riforme dello Stato sociale*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 4, ottobre-dicembre 1992, pp. 721-727.

936. Balandi G.G., *Protezione sociale e lavoro atipico*, in «Spazio impresa», VI, 21, gennaio-marzo, 1992, pp. 74-78.

937. Bell J., *Convergences and divergences in European Administrative Law*, in «Rivista italiana di diritto pubblico comunitario», 1, 1992, pp. 3-22.

938. Bertin M., *Democrazia economica. Fondi pensione e relazioni industriali*, in «Il Progetto», XII, 69, maggio-giugno 1992, pp. 85-94.

939. Biagi M., *L'ambiente di lavoro e la politica sociale comunitaria: il caso italiano*, in «Lavoro e diritto», VI, 2, primavera 1992, pp. 237-254.
940. Bianca M.A., *Cassa integrazione con clausola di rientro, inattività del lavoratore e quantificazione del danno alla professionalità*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 97-102.
941. Bragantin G., *La scelta di Maastricht*, in «Spazio impresa», VI, 23, luglio-settembre 1992, pp. 3-7.
942. Budd J., *A Sociale Welfare Theory of Trade Union*, in «Labour», VII, 3, autunno 1993, pp. 19-34.
943. *Cassa integrazione guadagni, mobilità e licenziamenti collettivi dopo i provvedimenti straordinari per l'occupazione*. Interventi di Federica Paternò, Giovanni Ambroso, Bruno Soresina, Gianni Italia, in «Lavoro Informazione», XII, 5, 15, marzo 1993, pp. 23-44.
944. Cannarsi E., *Cassa integrazione e mobilità: nuove regole, vecchio gioco*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIX, 7, luglio 1992, pp. 1249-1254.
945. Carniti P., *Quanta strada per l'Europa sociale*, in «Europaforum», V, 1, febbraio 1992, pp. 22-24.
946. Carrieri M., *C'era una volta una carta sociale*, in «Politica ed economia», XXXIII, 2, febbraio 1992, pp. 19-20.
947. Cassese S., *Il problema della convergenza dei diritti amministrativi: verso un modello amministrativo europeo*, in «Rivista italiana di diritto pubblico comunitario», 1, 1992, pp. 21-32.
948. Censis, *La situazione sociale del Paese 1993. Speciale 27° Rapporto*, in «Censis note e commenti», XXIX, 9-10, settembre-ottobre 1993, pp. 3-105.
949. Censis, *Rivedere lo Stato sociale: welfare dei diritti e welfare delle responsabilità*, in «Censis note e commenti», XXIX, 7-8, luglio-agosto 1993, pp. 3-108.
950. Censis, *Welfare: dai principi al riordino*, in «Censis note e commenti», XXIX, 7-8, luglio-agosto 1993, pp. 49-70.
951. Dalmasso C.M., *Organizzazioni di tendenza e cassa integrazione guadagni*, in «Lavoro e previdenza oggi», XX, 8-9, agosto-settembre 1993, pp. 1492-1498.
952. David P., *Come cambia e dove la spesa sociale pubblica*, in «Politica ed economia», XXIII, 4, aprile 1992, pp. 76-78.
953. David P., *Pubblico e privato nel settore assistenziale*, in «Stato e mercato», 36, dicembre 1992, pp. 473-486.
954. De Amicis F., *Previdenza integrativa e trattamento di fine rapporto*, in «Il diritto del lavoro», LXVII, 1993, pp. 206-246.
955. D'Harmant François A., *Il Parlamento europeo e la politica sociale nel trattato di Maastricht: brevi riflessioni*, in «Rivista di diritto europeo», XXXII, 3, 1992, pp. 573-586.
956. Ferrera M., *I mondi del benessere: una nuova classificazione di Welfare States*, in «Rivista italiana di scienza politica», XXII, 2, agosto 1992, pp. 233-268.
957. Ferrera M., *Nuovi modelli per il Welfare europeo*, in «Il Mulino», XLII, 2, marzo-aprile 1993, pp. 347-358.
958. Forbice A., *E in Europa non «decolla» una politica comune*, in «Lavorosocietà», VII, 2, febbraio 1992, pp. 66-68.
959. Frey L., *Sviluppo umano e tagli della spesa pubblica in Italia*, in «Tendenze dell'occupazione», XVIII, 8, agosto 1993, pp. 1-4.
960. Gabaglio E., *Il dialogo sociale nell'Europa di Maastricht*, in «Notiziario Sip», X, 53, marzo 1992, pp. 3-5.
961. Garofalo M.G., *La riforma del collocamento*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», I, 2, aprile-giugno 1992, pp. 325-332.
962. Giro, *Disavanzo e fisco. Mobilità e licenziamenti. Mense aziendali*, in «Lavoro

del lavoro, in «Il Progetto», XI, 66, novembre-dicembre 1992, pp. 93-96.

1055. Gramaglia M., *Il tempo della maternità*, in «Politica ed economia», XXXIII, 2, febbraio 1992, pp. 8-9.

1056. Grant R., *Outpatient surgery, helping to contain health care costs*, in «Monthly labor review», CXV, 11, novembre 1992, pp. 33-36.

1057. Hiles D., *Health services: the real jobs machine*, in «Monthly labor review», CXV, 11, novembre 1992, pp. 3-16.

1058. Hunter W., *La strategia della Comunità per la salute degli europei. Realizzazioni e progetti in materia sanitaria*, in «Europaforum», V, 7, settembre 1992, pp. 20-24.

1059. Merussi F., *La sanità tra riforma e controriforma*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 4, ottobre-dicembre 1992, pp. 733-762.

1060. Mony A., *La connaissance des maladies professionnelles*, in «Travail et emploi», 54, 1992, pp. 87-99.

1061. Monorchio A., *La riqualificazione della spesa pubblica e il controllo delle sue principali componenti: sanità, pensioni, enti locali, istruzione*, in «Economia italiana», 2, maggio-agosto 1992, pp. 149-172.

1062. Niccolai A., *Un approccio di equilibrio finanziario di lungo periodo ai problemi di un sistema pensionistico a ripartizione*, in «Moneta e credito», XLVII, 177, primo trimestre 1992, pp. 23-48.

1063. Piersanti L., *Cosa funziona meglio cosa funziona peggio*, in «Lavorosocietà», VII, 1, gennaio 1992, pp. 32-34.

1064. Predetti A., *I sistemi sanitari nei paesi Cee*, in «Spazio impresa», VII, 25, gennaio-marzo 1993, pp. 13-18.

1065. Renzulli A.G., *Come si rovina una riforma: la sanità*, in «Mondoperaio», XLV, 3, marzo 1992, pp. 36-39.

1066. Vicarelli G., *Politica sanitaria e medicina privata in Italia*, in «Stato e mercato», 36, dicembre 1992, pp. 457-472.

1067. Vicarelli G., *Welfare sanità*, in «Politica ed economia», XXIV, supplemento al n. 3, 1993, pp. 72-75.

La contrattazione collettiva

1. Politiche contrattuali e relazioni industriali

1068. Armaroli V., *Le relazioni industriali in un'azienda di servizi*, in «I e S», 3, marzo 1993, pp. 41-45.
1069. Arrigo G., *Unione europea, politica sociale e contrattazione collettiva comunitaria: «l'opera da tre sogni» del vertice di Maastricht*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 161-198.
1070. Arrigo G., *Le nuove politiche contrattuali*, in «Banca & lavoro», III, 18, novembre-dicembre 1993, pp. 19-24.
1071. Baglioni G., *La contrattazione come principio e come metodo*, in «Il Progetto», XIII, 75-76, maggio-agosto 1993, pp. 13-18.
1072. Baretta P.P., *Nuove regole per le relazioni industriali*, in «Il Progetto», XIII, 73, gennaio-febbraio 1993, pp. 81-86.
1073. Battisti A.M., *Sulla prassi aziendale e sul contratto collettivo non stipulato per iscritto*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 3, giugno-agosto 1993, parte II, pp. 251-266.
1074. Bellardi L., *Come cambiano le relazioni industriali*, in «Lavoro informazione», XII, 18, 1° ottobre 1993, pp. 9-19.
1075. Benassi C., Ichino A., *Desiderabilità di un contratto indicizzato e variabilità dell'inflazione*, in «Economia & lavoro», XXVI, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 23-36.
1076. Brollo M., *La forma e la predeterminazione del contratto di lavoro a tempo parziale*, in «Lavoro e diritto», VII, 2, primavera 1993, pp. 335-360.
1077. Carcano M., *Relazioni industriali e relazioni interne: quale integrazione*, in «Notiziario del lavoro», X, 56, ottobre 1992 pp. 23-26.
1078. Carinci F., *Una scommessa da accettare*, in «Spazio impresa», VII, 26, aprile-giugno 1993, pp. 66-72.
1079. Commissione Cee, *Des relations de travail fixée noir sur blanc*, in «Europe sociale», 2, 1992, pp. 33-36.
1080. Dell'Aringa C., *Per la riforma della contrattazione*, in «Spazio impresa», VI, 21, gennaio-marzo 1992, pp. 22-27.
1081. Due J., Madsen J.S., Jensen C.S., *Relazioni industriali in Europa*, in «Sviluppo e organizzazione», 131, maggio-giugno 1992, pp. 88-104.
1082. Farina F., *Percorsi negoziali: curve di produttività e qualità*, in «Formula», IX, 6, novembre-dicembre 1992, pp. 6-10.
1083. Fornaro G., *Alla ricerca della contrattazione. Laboratorio Emilia*, in «Meta», VIII, 1, gennaio 1992, pp. 4-6.
1084. Francalancia P., *Cambiamento organizzativo e professionalità: il ruolo delle relazioni industriali*, in «Notiziario Sip», X, 52, febbraio 1992, pp. 27-35.
1085. Grandi M., *Le parti sociali e l'autonomia contrattuale di fronte all'unione economica e monetaria*, in «Lavoro e diritto», VII, 3, estate 1993, pp. 463-484.
1086. Greco P., *Contrattazione collettiva erga omnes: novità e continuità di un modello*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 80-98.
1087. Guariello F., *Gli attori della contrattazione europea*, in «Il Progetto», XII, 69, maggio-giugno 1992, pp. 54-58.
1088. Leonardi S., *Dialogo sociale e macroconcertazione*, in «Economia & lavoro», XXVII, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 107-120.
1089. Locke R.M., *The Demise of the National Union in Italy: Lessons for Comparative Industrial Relations Theory*, in «Industrial

- & labor relations review», XLV, 2, gennaio 1992, pp. 229-249.
1090. M. G., *Partecipazione e qualità*, in «Asap notizie», VII, 77, maggio 1992, pp. 19-20.
1091. Magri G., *Una difficile convergenza*, in «Asap notizie», VIII, 80-81, agosto-settembre 1992, pp. 15-20.
1092. Mori C.P., *Relazioni sindacali e relazioni interne*, in «Spazio impresa», VI, 22, aprile-giugno 1992, pp. 53-64.
1093. Pasi P., *Qualità totale: verso un nuovo sistema di R.I.?*, in «Asap notizie», VII, 77, maggio 1992, pp. 27-29.
1094. Pilati A., *Verso la contrattazione europea?*, in «Il Progetto», XII, 69, maggio-giugno 1992, pp. 49-53.
1095. Prosperetti G., *Mobilità e relazioni industriali*, in «Il diritto del lavoro», LXVII, 1993, pp. 116-125.
1096. Radaelli C., *Scenari di evoluzione delle relazioni industriali*, in «Sviluppo e organizzazione», 133, settembre-dicembre 1992, pp. 77-88.
1097. *Le relazioni sindacali: chi governa, chi contratta*, in «Lavorosocietà», VII, 7-8, luglio-agosto 1992, pp. 30-40.
1098. Sciarra S., *Dialogo fra ordinamento comunitario e nazionale del lavoro: la contrattazione collettiva*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XIV, 56, 1992, pp. 715-752.
1099. Sengenberger W., *Les relations professionnelles sous la pression de la concurrence et de la restructuration*, in «Revue internationale du travail», CXXXI, 2, 1992, pp. 149-166.
1100. Spagnuolo Vigorita G., *Contratto collettivo, contratto a favore di terzi, limiti al potere dispositivo del sindacato*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XV, 1, 1993, pp. 47-162.
1101. Spaltro E., *La formazione delle relazioni industriali*, in «Spazio impresa», VI, 24, ottobre-dicembre 1992, pp. 79-82.
1102. Treu T., *Italia e confronto con l'Europa*, in «Spazio impresa», VI, 24, ottobre-dicembre 1992, pp. 25-30.
1103. Traxler F., *Le logiche dell'azione collettiva degli imprenditori*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XIV, 55, 1992, pp. 461-482.
1104. Veneziani B., *Flessibilità tra legge e contratto (prima parte)*, in «Spazio impresa», VII, 25, gennaio-marzo 1993, pp. 69-75.
1105. Veneziani B., *Flessibilità tra legge e contratto (seconda parte)*, in «Spazio impresa», VII, 25, gennaio-marzo 1993, pp. 81-89.
1106. Whitehead D.V., Eyraus F., Shanneed Z., *Produttività e contrattazione: un'analisi comparata*, in «Notiziario Sip», X, 52, febbraio 1992, pp. 51-62.
1107. Zoppoli L., *Le relazioni sindacali nelle banche*, in «Spazio impresa», VII, 27-28, luglio-dicembre 1993, pp. 40-53.

2. Contrattazione interconfederale

1108. Ales E., *Previsione di un periodo di raffreddamento nel Protocollo di intesa del 3 luglio 1993: spunti problematici*, in «Il diritto del lavoro», LXVII, 1993, pp. 605-609.
1109. Alessi C., *L'attuazione degli accordi interconfederali in materia di contratti collettivi di formazione e lavoro: i risultati di una ricerca empirica*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», LXIV, 2, aprile-giugno 1993, pp. 351-365.
1110. Alleva P., *L'accordo del 23 luglio 1993: una analisi critica*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 2, aprile-giugno 1993, pp. 243-262.
1111. Arrigo G., *La riforma della contrattazione collettiva tra nuove regole e vecchi modelli organizzativi*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 84, secondo semestre 1993, pp. 15-25.
1112. Bellardi L., *Continuità e innovazione nel protocollo del 3 luglio 1993*, in «I e S», 10, ottobre 1993, pp. 13-24.

1113. Boni P., *Il nuovo sistema di relazioni sindacali in Italia. Il protocollo d'intesa del 23 luglio 1993*, in «Economia & lavoro», XXVII, 3, luglio-settembre 1993, pp. 3-14.
1114. Capo G., *Il protocollo di luglio: La grande intesa*, in «Banca & lavoro», III, 17, settembre-ottobre 1993, pp. 2-18.
1115. Carici F., *Il Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993 fra storia e cronaca*, in «Spazio impresa», VII, 27-28, luglio-dicembre 1993, pp. 79-86.
1116. Carrieri M., *Dopo l'intesa triangolare del 3 luglio. Nuove regole per il mondo del lavoro (parte prima). Un accordo per il futuro*, in «Lavoro informazione», XII, 18, 1° ottobre 1993, pp. 5-8.
1117. Cattaneo G., *È ora di riverniciare il tavolo?*, in «Banca & lavoro», III, 18, novembre-dicembre 1993, pp. 16-18.
1118. Caviglioli R., *Negoziato di giugno: una piattaforma da rifare*, in «Il bianco e il rosso», III, 24, gennaio 1992, pp. 7-8.
1119. Cazzola G., *L'accordo di luglio: l'ultima concertazione della prima Repubblica*, in «Il Mulino», XLII, 5, settembre-ottobre 1993, pp. 941-950.
1120. Cella G.P., *Luglio 1993: un passo avanti*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 84, secondo semestre 1993, pp. 7-8.
1121. Cgil, Cisl, Uil, *Accordo sul sistema contrattuale 29 luglio 1992*, in «Asap notizie», VII, 80-81, agosto-settembre 1992, pp. 39-40.
1122. Cgil, Cisl, Uil, *Accordo 31 luglio 1992 Governo, sindacati, Confindustria (Protocollo sulla politica dei redditi, lotta all'inflazione e costo del lavoro)*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIX, 8-9, settembre 1992, pp. 1544-1547.
1123. Galbusera W., *Dopo il protocollo Iri qualche sviluppo concreto*, in «Il bianco e il rosso», III, 24, gennaio 1992, pp. 25-26.
1124. Gelardi P., *L'accordo di luglio tra il vecchio e il nuovo*, in «Il Progetto», XIII, 77-78, settembre-dicembre 1993, pp. 87-88.
1125. Forlani L., *Formazione professionale: le novità dell'accordo tra Confindustria e sindacati*, in «Lavoro informazione», XII, 2, 31 gennaio 1993, pp. 5-11.
1126. Grandi M., Rusciano M., *Accordo del 31 luglio 1992: contrattazione aziendale. Le opinioni*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XV, 1, 1993, pp. 213-228.
1127. Gurisatti P., *Accordo del 23 luglio, statuto d'impresa e mutamento di ruolo del sindacato*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 84, secondo semestre 1993, pp. 29-34.
1128. Lauzi G., *Una fase complessa*, in «Spazio impresa», VI, 23, luglio-settembre 1992, pp. 22-28.
1129. Lauzi G., *Un trimestre arroventato*, in «Spazio impresa», VI, 24, ottobre-dicembre 1992, pp. 34-39.
1130. Liso F., *Dopo l'intesa triangolare del 3 luglio. Nuove regole per il mondo del lavoro (parte seconda). Le misure di politica dell'impiego*, in «Lavoro Informazione», XII, 21, 15 novembre 1993, pp. 5-12.
1131. *Il «lungo negoziato» è lento, lentissimo...*, in «Lavorosocietà», VII, 9, settembre 1992, pp. 30-39.
1132. Manuli E., *Tutte le richieste della «vertenza»*, in «Lavorosocietà», VII, 1, gennaio 1992, pp. 41-44.
1133. M.B. (a cura di), *Formazione professionale: l'intesa fra la Confindustria e Cgil, Cisl, Uil*, in «Lavoro Informazione», XII, 2, 31 gennaio 1993, pp. 31-34.
1134. *Negoziato triangolare: proposte e strategie*, in «Lavorosocietà», VII, 6, giugno 1992, pp. 11-27.
1135. Negrelli S., *Gli effetti dell'accordo del 23 luglio 1993 sulla contrattazione collettiva aziendale*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 84, primo semestre 1993, pp. 25-28.
1136. N.P., *Il negoziato fra Governo, imprenditori e sindacati*, in «Lavoro informazione», XII, 6, 31 marzo 1993, pp. 23-28.

1137. Parisi S., *Come siamo arrivati all'accordo di luglio*, in «I e S», 10, ottobre 1993, pp. 7-12.
1138. *Protocollo su politica dei redditi, lotta all'inflazione e costo del lavoro. 31 luglio 1992*, in «Asap notizie», VII, 80-81, agosto-settembre 1992, pp. 41-43.
1139. *Tutti gli scenari del grande negoziato*, in «Lavorosocietà», VII, 5, maggio 1992, pp. 30-34.
1140. Uil, *Un negoziato difficile ora rinviato*, in «Lavorosocietà», VII, 1, gennaio 1992, pp. 27-28.
1141. Varesi P.A., *Istituzioni pubbliche, parti sociali, mobilità del lavoro: gli accordi e i protocolli d'intesa in tema di ricollocazione dei lavoratori eccedenti*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIV, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 167-184.
1142. Varesi P.A., *La gestione delle eccedenze di manodopera negli accordi interconfederali a livello nazionale e regionale*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIV, ottobre-dicembre 1993, pp. 19-28.
- 3. Contrattazione di categoria nell'industria e nel commercio**
1143. Bellardi L., *Il rinnovo contrattuale dei grafici editoriali*, in «Lavoro informazione», XII, 4, 28 febbraio 1993, pp. 9-14.
1144. Cella G.P., *Contratti: avanti adagio, quasi indietro*, in «Il bianco e il rosso», III, 24, gennaio 1992, pp. 9-10.
1145. Camposano L., *Veneto: contrattando s'impara*, in «Meta», VIII, 10, ottobre 1992, pp. 31-38.
1146. Cgil, *Odg approvato dal Comitato direttivo il 22 ottobre 1992*, in «Meta», VIII, 10, ottobre 1992, p. 7.
1147. *Collective bargaining in 1991*, in «European industrial relations review», 225, ottobre 1992, pp. 27-29.
1148. *Collective bargaining in Europe*, in «European industrial relations review», 227, dicembre 1992, pp. 16-17.
1149. D'Aloia G., *La contrattazione decentrata nel 1992-93*, in «Lavoro Informazione», XII, 17, 15 settembre 1993, pp. 5-20.
1150. Dore L., *Tra difficoltà e veti di parte affiorano molti interrogativi*, in «Formula», IX, 6, novembre-dicembre 1992, pp. 26-33.
1151. Fantoli A., *Note sulla contrattazione collettiva (giugno-ottobre 1991)*, in «Economia & lavoro», XXV, 3, luglio-settembre 1992, pp. 155-160.
1152. Fim, Fiom, Uilm, *E la contrattazione aziendale c'è ancora*, in «Meta», VIII, 9, settembre 1992, pp. 36-37.
1153. Garofalo G., *Legislazione e contrattazione collettiva nel 1991*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XIV, 2, 1992, pp. 355-408.
1154. Giovannini R., *Industriali e sindacati a confronto. Contratti '94: si discute dei contenuti*, in «Lavoro Informazione», XII, 17, 15 settembre 1993, pp. 31-33.
1155. *L'accordo interconfederale di agosto con le confederazioni artigiane*, in «Meta», VIII, 9, settembre 1992, pp. 44-45.
1156. Lassandari A., *Sul livello territoriale di contrattazione*, in «Spazio impresa», VII, 26, aprile-giugno 1993, pp. 25-31.
1157. Mania R., *Un accordo che cambia le regole del gioco. Relazioni industriali nuove, liberate dall'ideologia. Intervista con Maurizio Magnabosco*, in «Lavoro informazione», XII, 12, 30 giugno 1993, pp. 21-23.
1158. Nenci P., *Contrattazione. Più «negoziati» con gli impiegati*, in «Lavorosocietà», VII, 2, febbraio 1992, pp. 22-23.
1159. N.P., *La contrattazione integrativa nei settori del credito, assicurazioni, commercio*, in «Lavoro informazione», XII, 2, 31 gennaio 1993, pp. 36-38.
1160. N.P., *La contrattazione integrativa nel settore dei trasporti. Bloccata e rinviata*,

in «Lavoro informazione», XII, 1, 15 giugno 1993, pp. 39-41.

1161. Sircana G. (a cura di), *La risorsa contrattazione*, in «Meta», VIII, 6-7, giugno-luglio 1992, pp. 4-6.

4. Contrattazione di categoria nel pubblico impiego

1162. Bolaffi G., *Pubblico impiego privatizzato: una riforma per via sindacale*, in «Il Mulino», XLII, 3, maggio-giugno 1993, pp. 546-552.

1163. Bordogna L., *Problemi delle relazioni sindacali nel settore del pubblico impiego*, in «Stato e mercato», 36, dicembre 1992, pp. 377-400.

1164. Bosco R., *Spunti in tema di mobilità nel pubblico impiego*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 130-137.

1165. Brunetta R., Tronti L., *I mutamenti strutturali nel pubblico impiego: dai contratti impliciti alla riforma della contrattazione*, in «Economia italiana», 1, gennaio-aprile 1993, pp. 127-138.

1166. Capano G., *Verso l'ennesima riforma del pubblico impiego?*, in «Il Mulino», XLI, 340, marzo-aprile 1992, pp. 259-272.

1167. Carinci F., *La c.d. privatizzazione del pubblico impiego*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XII, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 8-44.

1168. Carinci F. (a cura di), *Contratto e rapporto individuale di lavoro*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XV, 3-4, 1993, pp. 653-672.

1169. Cassese S., *Il sofisma della privatizzazione del pubblico impiego*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 65-115.

1170. Cecora G., *La spesa per il personale dopo la riforma nel pubblico impiego*, in «I e S», 11, novembre 1993, pp. 44-51.

1171. Centofanti S., *Profili della privatizza-*

zione del rapporto dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, in «Il diritto del lavoro», LXVII, 1993, pp. 266-274.

1172. Coltelli R., *Sulla privatizzazione del rapporto di pubblico impiego*, in «Il diritto del lavoro», LXVII, 1993, pp. 261-265.

1173. Corpaci A., *La tutela giurisdizionale dei pubblici dipendenti*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XV, 3-4, 1993, pp. 605-632.

1174. Cresti M., *Le procedure di formazione dei contratti collettivi*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XV, 3-4, 1993, pp. 497-516.

1175. D'Auria G., *Il «nuovo» pubblico impiego e i controlli amministrativi*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XV, 2, 1993, pp. 31-33.

1176. De Luca M., *Sulla disciplina transitoria della legge sulla privatizzazione del pubblico impiego*, in «Il diritto del lavoro», LXVII, 1993, pp. 275-284.

1177. Di Cerbo F., *La così detta privatizzazione del pubblico impiego*, in «Lavoro e previdenza oggi», XX, 2, febbraio 1993, pp. 209-218.

1178. Di Filippo A., *Gli aspetti processuali della nuova disciplina del rapporto di pubblico impiego*, in «Lavoro e previdenza oggi», XX, 5, maggio 1993, pp. 868-872.

1179. F.C., *Un inizio in salita. Contrattazione nel pubblico impiego*, in «Asap notizie», VII, 72, gennaio 1992, pp. 5-6.

1180. Gagnoli E., *Lavoro pubblico: la lunga strada della privatizzazione*, in «Il Progetto», XIII, 75-75, maggio-agosto 1993, pp. 100-101.

1181. Gagnoli E., *Problemi e limiti della privatizzazione*, in «Il Progetto», XIII, 73, gennaio-febbraio 1993, pp. 113-124.

1182. Grandi M., *L'assetto della contrattazione collettiva: un ballo in maschera*, in «Lavoro e diritto», VII, 4, autunno 1993, pp. 575-589.

1183. Kahn S., *The Economic Implication of Public-Sector Comparable Worth*, in «Industrial relations», XXI, 2, primavera 1992, pp. 270-291.
1184. *La riforma del rapporto di lavoro pubblico (dl 3 febbraio 1993 n. 29)*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», VX, 3-4, 1993, pp. 461-472.
1185. Oliviero G., *Luci e ombre nella proposta Cgil per la democrazia sindacale*, in «Lavoro Informazione», XII, 8, 30 aprile 1993, pp. 9-14.
1186. Oliviero G., *Dopo la proposta di un codice di condotta. Etica e responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti*, in «Lavoro Informazione», XII, 22, 30 novembre 1993, pp. 21-28.
1187. Orsi Battaglini A., *Fonti normative e regime giuridico del rapporto d'impiego con enti pubblici*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XV, 3-4, 1993, pp. 461-484.
1188. Pera G., *Pubblico impiego, i limiti di una riforma*, in «Biblioteca della libertà», 121, 1993, pp. 53-62.
1189. Persiani M., *Prime osservazioni sulla nuova disciplina nel pubblico impiego*, in «Il diritto del lavoro», LXVII, 1993, pp. 247-260.
1190. Rescigno U., *Rapporto di diritto privato speciale o rapporto di diritto pubblico speciale?*, in «Lavoro e diritto», VII, 4, autunno 1993, pp. 553-564.
1191. Romagnoli U., *La revisione della disciplina del pubblico impiego: dal disastro verso l'ignoto*, in «Lavoro e diritto», VII, 2, primavera 1993, pp. 231-260.
1192. Romagnoli U., *Pubblico e privato: uguali e diversi*, in «Spazio impresa», VII, 25, gennaio-marzo 1993, pp. 54-60.
1193. Romagnoli U., *Pubblico impiego o pubblici impiegati: odissea di una riforma*, in «Il Mulino», XLII, 3, maggio-giugno 1993, pp. 553-562.
1194. Romeo C., *Spunti critici sulla nuova disciplina del rapporto d'impiego pubblico*, in «Il diritto del lavoro», LXVII, 1993, pp. 553-557.
1195. Russo C., *La normativa sul pubblico impiego (parte prima). I precedenti legislativi*, in «Lavoro informazione», XII, 9, 15 maggio 1993, pp. 5-8.
1196. Russo C., *La nuova normativa sul pubblico impiego (parte seconda). L'attuazione del decreto*, in «Lavoro informazione», XII, 10, 31 maggio 1993, pp. 9-16.
1197. Russo C., *La nuova normativa sul pubblico impiego (parte terza). L'attuazione del decreto*, in «Lavoro informazione», XII, 11, 15 giugno 1993, pp. 9-16.
1198. Russo C., *Pubblico impiego: oltre la conservazione*, in «Il Progetto», XIII, 75-76, maggio-agosto 1993, pp. 59-62.
1199. Russo C., Milani R., *Pubblico impiego. Dieci anni di contrattazione*, in «Il Progetto», XIII, 77-78, settembre-dicembre 1993, pp. 61-74.
1200. Russo C., Milani R., *Pubblico impiego: la contrattazione decentrata nell'arco di vigenza della legge quadro, n. 93-1983*, in «Lavoro Informazione», XII, 15-16, 31 agosto 1993, pp. 17-32.
1201. Santoro Passarelli G., *La specialità del rapporto e il regime transitorio della cosiddetta privatizzazione del pubblico impiego*, in «Lavoro e diritto», VII, 4, autunno 1993, pp. 565-574.
1202. Sciarra S., *Natura e funzioni del contratto collettivo*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XV, 3-4, 1993, pp. 485-496.
1203. Treu T., *Pubblico impiego: i problemi dei prossimi rinnovi contrattuali*, in «Lavoro informazione», XII, 15-16, 31 agosto 1993, pp. 5-16.
1204. Treu T., *La riforma del pubblico impiego. Modifica del rapporto di lavoro e contrattuale*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIV, 4, ottobre-dicembre 1993, pp. 55-70.

1205. Viscomi L., *Contrattazione e dirigenza nella pubblica amministrazione*, in «Spazio impresa», VII, 26, aprile-giugno 1993, pp. 71-86.

1206. Zoli C., *Amministrazione del rapporto e tutela delle posizioni soggettive dei dipendenti pubblici*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XV, 3-4, 1993, pp. 632-652.

1207. Zoppoli A., *Managerialità, dirigenza e contratto di lavoro*, in «Lavoro e diritto», VII, 2, primavera 1993, pp. 261-310.

1208. Zoppoli L., *La contrattazione collettiva: due passi indietro e uno avanti?*, in «Lavoro e diritto», VII, 4, autunno 1993, pp. 589-606.

1209. Zoppoli L., *Riforma del pubblico impiego e disciplina del personale regionale*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XV, 1, 1993, pp. 27-46.

5. Contrattazione aziendale

1210. *Accordo integrativo Zanussi*, in «Asap notizie», VII, 80-81, agosto-settembre 1992, pp. 50-56.

1211. Camposano L., *Zanussi se la malinconia abbraccia il sindacato*, in «Meta», VIII, 6-7, giugno-luglio 1992, pp. 11-12.

1212-1213. Ceccotti E. (a cura di), *Olivetti: diminuisce l'occupazione*, in «Meta», VIII, 2, febbraio 1992, pp. 10-11.

1214. *Employee participation at Zanussi*, in «European industrial relations review», XLV, 217, febbraio 1992, pp. 16-17.

1215. Fornaro G., *Contrattazione: Ristrutturazione alla Fiat. Salario per obiettivi alla Sace di Bergamo. Accordi a Mantova e Taranto*, in «Meta», VIII, 11, novembre 1992, pp. 17-21.

1216. *Il nuovo accordo Zanussi*, in «Meta», VIII, 9, settembre 1992, pp. 38-43.

1217. Monaco M., *Contrattazione aziendale: piattaforme in cantiere*, in «Meta», VI, 5, maggio-giugno 1992, pp. 4-5.

Attività e struttura del sindacato dei lavoratori

1. Sindacato e sistema politico

1218. Acocella G., *La Cisl nella democrazia italiana*, in «Il Progetto», XIII, 75-76, maggio-agosto 1993, pp. 25-28.

1219. Baglioni G., *Sindacato e riforme istituzionali*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 83, primo semestre 1993, pp. 49-60.

1220. Balandi G.G., *Sindacato e Stato sociale nella dimensione comunitaria*, «Il Progetto», XII, 69, maggio-giugno 1992, pp. 67-70.

1221. Balboni E., *L'amministrazione pubblica come raccordo tra cittadini e risorse*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 83, primo semestre 1993, pp. 83-88.

1222. Cazzola F., *I costi dell'azienda Italia e gli errori del sindacato*, in «Mondoperaio», XLV, 10 ottobre 1992, pp. 15-17.

1223. Cazzola F., *Storia e anatomia della corruzione in Italia*, in «Il Progetto», XIII, 74, marzo-aprile 1993, pp. 50-64.

1224. Cgil, Cisl, Uil, *Documento sulla manovra del governo*, in «Asap notizie», VII, 80-81, agosto-settembre 1992, pp. 48-49.

1225. Cgil, Cisl, Uil, *Le modifiche richieste dalle segreterie Cgil, Cisl, Uil. 18 settembre 1992*, in «Meta», VIII, 10, ottobre 1992, pp. 43-44.

1226. Chiesi A., *Imprenditori: corruttori e vittime*, in «Il Progetto», XIII, 74, marzo-aprile 1993, pp. 87-94.

1227. Crea E., *Un protagonista della Cisl. La scuola e la democrazia*, in «Il Progetto», XIII, 75-76, maggio-agosto 1993, pp. 71-86.

1228. Della Porta D., *Politici d'affari: una*

- tipologia, in «Il Progetto», XIII, 74, marzo-aprile 1993, pp. 75-86.
1229. Diamanti I., Riccaboni G., *Il voto referendario, un'analisi tipologica*, in «Il Progetto», XIII, 73, gennaio-febbraio 1993, pp. 93-104.
1230. Diamanti I., Zaccaria G. (a cura di), *Corruzione, politica e società*, in «Il Progetto», XIII, 74, marzo-aprile 1993, pp. 13-102.
1231. Di Gaspare G., *Istituzioni. Cisl: l'urgenza delle riforme*, in «Il Progetto», XII, 70, luglio-agosto 1992, pp. 94-96.
1232. D'Onofrio F., *Elezioni dirette del sindacato e riforme istituzionali*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 83, primo semestre 1993, pp. 75-82.
1233. Gutmann A., Thompson D., *La corruzione della democrazia: cause e rimedi*, in «Il Progetto», XIII, 74, marzo-aprile 1993, pp. 23-30.
1234. Ianni V., *Touraine: sindacato e crisi in Europa. Intervista*, in «Il Progetto», XII, 69, maggio-giugno 1992, pp. 123-128.
1235. Larizza P., *Sindacato e sistema politico. Le scelte della Uil per Alleanza democratica*, in «Lavoro Informazione», XII, 23-24, 15 dicembre 1993, pp. 5-6.
1236. Lauzi G., *Sindacato e seconda Repubblica*, in «Spazio impresa», VII, 26, aprile-giugno 1993, pp. 14-24.
1237. *Lettera della Cgil ad Amato. 8 settembre 1992*, in «Asap notizie», VII, 80-81, agosto-settembre 1992, pp. 44-45.
1238. Martinotti G., *Mutamento sociale e crisi della politica*, in «Il Progetto», XIII, 74, marzo-aprile 1993, pp. 45-49.
1239. Merli Brandini P. (a cura di), *Partiti e sindacati: crisi comune?*, in «Quaderni Isril», XXIII, 4, ottobre-dicembre 1992, pp. 5-44.
1240. Onida V., *La finanza pubblica*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 83, primo semestre 1993, pp. 89-102.
1241. Panebianco M., *Sindacato e istituzioni comunitarie*, in «Il Progetto», XII, 69, maggio-giugno 1992, pp. 65-66.
1242. Peschiera F., *Sistema politico e parti sociali*, in «Banca & lavoro», III, 15, maggio-giugno 1993, pp. 19-21.
1243. Rotelli E., *Riforme istituzionali ed elettorali: istruzioni per l'uso*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 83, primo semestre 1993, pp. 61-74.
1244. Stelluti C., *Sindacato e politica nella nuova fase storica*, in «Prospettiva sindacale», 83, primo semestre 1993, pp. 35-48.
1245. Tavola rotonda con Carlo Stelluti, Luciano Violante, Ettore Rotelli, Sergio D'Antoni, *Sindacato e riforme istituzionali*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 83, primo semestre 1993, pp. 109-140.
1246. Ugolini B., *Le confederazioni sindacali di fronte al referendum*, in «Lavoro informazione», XII, 6, 31 marzo 1993, pp. 17-20.
1247. Unnia M., *Etica e autoregolazione dei soggetti sociali*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, primo semestre 1993, pp. 103-108.
1248. Vassallo S., *Cisl: come cambiare le regole?*, in «Il Progetto», XII, 69, maggio-giugno 1992, pp. 114-115.
1249. Violi M., *Una critica della politica senza etica*, in «Il Progetto», XIII, 71, marzo-aprile 1993, pp. 17-22.
1250. Zito A., *Cisl: quali riforme per la democrazia?*, in «Il Progetto», XII, 69, maggio-giugno 1992, pp. 116-117.

2. Sindacato e politica economica e sociale

1251. Botta P., *Il Mezzogiorno terziario*, in «Il Progetto», XII, 71-72, settembre-dicembre 1992, pp. 36-39.
1252. Bruni B., *Terziario. Quel «pianeta» ancora sconosciuto*, in «Lavorosocietà», VII, 9, settembre 1992, pp. 42-48.
1253. Caselli L., *Nodi e percorsi della politi-*

ca economica, in «Il Progetto», XIII, 75-76, maggio-agosto 1993, pp. 47-52.

1254. Colasanto M., *La via della Cisl alla democrazia industriale*, in «Il Progetto», XIII, 75-76, maggio-agosto 1993, pp. 35-40.

1255. Farinelli F., *Il sindacato comincia a contare*, in «Politica ed economia», XXIV, 2, settembre-ottobre 1993, pp. 73-75.

1256. Feltrin P. (a cura di), *Sindacato, terziario e territorio*, in «Il Progetto», XII, 71-72, settembre-dicembre 1992, pp. 7-66.

1257. Frey L., *Equità, occupazione, stabilità economica*, in «Il Progetto», XIII, 75-76, maggio-agosto 1993, pp. 19-24.

1258. Gandini A., *Ripensare ai favolosi anni '80*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 83, primo semestre 1993, pp. 141-153.

1259. Gelardi P., *Il meridionalismo della Cisl*, in «Il Progetto», XIII, 75-76, maggio-agosto 1993, pp. 53-58.

1260. *Italia: industria in estinzione*, in «Meta», VIII, 1, gennaio 1992, pp. 17-33.

1261. *Lotta all'inflazione. Il protocollo governo, sindacati, imprenditori*, in «Meta», VIII, 1, gennaio 1992, pp. 35-36.

1262. Olini G., *Censimento 1992. Le cifre del terziario*, in «Il Progetto», XII, 71-72, settembre-dicembre 1992, pp. 45-49.

1263. *Il pianeta vetro*, in «Formula 80», IX, 2, aprile 1992, pp. 3-15.

1264. Riva C. (a cura di), *Documento unitario Cgil, Cisl, Uil. Quadro sinottico sulla manovra economica e proposte unitarie*, in «Meta», VIII, 10, ottobre 1992, pp. 4-7.

1265. Squarzon C., *Terziario sindacale: idee per nuove strategie*, in «Il Progetto», XII, 71-72, settembre-dicembre 1992, pp. 61-66.

1266. Treu T., *La democrazia economica tra associazione e rappresentanza*, in «Il Progetto», XIII, 75-76, maggio-agosto 1993, pp. 63-70.

1267. Zito A., *La regolazione economica e*

le sue istituzioni, in «Il Progetto», XIII, 77-78, settembre-dicembre 1993, pp. 45-52.

2.1 Dibattito sulla cultura del lavoro

1268. Acocella G., *La Cisl nella democrazia italiana*, in «Il Progetto», XXIII, 75-76, maggio-agosto 1993, pp. 25-28.

1269. *Cisl: cultura e storia*, in «Il Progetto», Autori vari, XIII, 75-76, maggio-agosto 1993, pp. 7-70.

1270. Saba V., *La risposta alla crisi degli anni Settanta*, in «Il Progetto», XIII, 75-76, maggio-agosto 1993, pp. 29-34.

1271. Sassen S., *Gli operai della città globale*, in «Politica ed economia», XXIII, 3, marzo 1992, pp. 57-60.

1272. Zaninelli S., *La tradizione sindacale cristiana e il suo superamento*, in «Il Progetto», XIII, 75-76, maggio-agosto 1993, pp. 7-12.

3. Azione sindacale e rappresentanza

1273. Accornero A., *Rappresentanze sindacali in azienda: ieri e oggi*, in «I e S», 3, marzo 1993, pp. 16-30.

1274. Attolini E., *Nuove regole sulle rappresentanze sindacali*, in «I e S», 10, ottobre 1993, pp. 31-34.

1275. Bartesaghi M., *La maggiore rappresentatività sindacale nelle scelte antipartitiche della Cassazione*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 417-432.

1276. Bellonzi B., *La presenza femminile nel sindacato*, in «I e S», 4, aprile 1993, pp. 25-27.

1277. Boni P., *La crisi della rappresentatività*, in «Spazio impresa», VII, 25, gennaio-marzo 1993, pp. 27-32.

1278. Boni P., *Il parere sulle rappresentanze sindacali. Perché il Cnel ha fatto quelle proposte*, in «Lavoro informazione», XII, 5, 15 marzo 1993, pp. 9-12.

1279. Carinci F., *Da pubblico a privato*, in «I e S», 3, marzo 1993, pp. 7-10.
1280. *Consigli in movimento*, in «Meta», VIII, 9, novembre 1992, pp. 25-36.
1281. De Bella A., *L'Intersind e il nodo delle Rsa*, in «I e S», 3, marzo 1993, pp. 26-27.
1282. Di Nicola P., *La misurazione della rappresentatività del sindacato. Tasso di sindacalizzazione e indice di «equilibrio»*, in «Economia & lavoro», XXVII, 4, ottobre-dicembre 1993, pp. 79-98.
1283. Di Stasi A., *La rappresentanza sindacale unitaria tra accordi sindacali e proposte di legge*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XII, 1, gennaio-marzo 1993, pp. 54-66.
1284. Engels C., *Le parti sociali e la rappresentanza sindacale: sviluppi attuali e tendenze generali*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 3, giugno-agosto 1993, pp. 243-256.
1285. Filcea, Flerica, Uilcid, *Rsu. Accordo 26 novembre 1991*, in «Asap notizie», VII, 72, gennaio 1992, pp. 50-54.
1286. Furiozzi G.B., *Confessioni. Come diventai sindacalista*, in «Mondoperaio», XLV, 6, giugno 1992, pp. 158-161.
1287. Gasperoni G., Planpain E., *La stampa sindacale e la percezione del ruolo del delegato*, in «Politica ed economia», XXIII, 3, marzo 1992, pp. 33-40.
1288. Grandi M., *Democrazia, rappresentanza e rappresentatività*, in «I e S», 10, ottobre 1993, pp. 57-60.
1289. Guariello F., *Accordi di gruppo e strutture di rappresentanze europee*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XIV, 53, 1992, pp. 21-72.
1290. La Valle D., *Gli iscritti alla Cisl di Milano. Ricerca 1993*, in «Prospettiva sindacale», 84, secondo semestre 1993, pp. 149-167.
1291. Ledovi L., *Una proposta della Fim sul tema della rappresentatività*, in «Lavoro informazione», XII, 4, 28 febbraio 1993, pp. 29-30.
1292. Leonardi S., *Un seminario dell'Ires. Rappresentanza sindacale: tendenze in Europa e in Italia*, in «Lavoro informazione», XII, 11, 15 giugno 1993, pp. 33-35.
1293. Morese R., Larizza P., *La Cgil propone una legge sui nuovi consigli*, in «Lavoro informazione», XII, 7, 15 aprile 1993, pp. 15-24.
1294. Mariucci L., *La riforma della rappresentanza sindacale. Verso una proposta di legge di iniziativa popolare*, in «Lavoro e diritto», VII, 2, primavera 1993, pp. 205-220.
1295. Mascigni M., *Rsu: il nuovo che avanza davvero*, in «Lavoro informazione», XII, 23-24, 15 dicembre 1993, pp. 19-22.
1296. M.G., *I chimici danno il via alle Rsu*, in «Asap notizie», VII, 72, gennaio 1992, pp. 14-15.
1297. Montuschi L., *Il contratto di lavoro fra pregiudizio e orgoglio giuslavoristico*, in «Lavoro e diritto», VII, 1, inverno 1993, pp. 21-46.
1298. Mortillaro F., *Sindacati rappresentativi o rappresentanza frantumata*, in «Il Mulino», XLII, 5, settembre-ottobre 1993, pp. 961-970.
1299. Napoli M., *La rappresentanza sindacale unitaria nell'accordo del 23 luglio 1993*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 84, secondo semestre 1993, pp. 35-46.
1300. Nenci P., *Tesseramento: cambiano i rapporti di forza nel sindacato*, in «Lavoro informazione», XII, 8, 30 aprile 1993, pp. 15-22.
1301. Paci A., *Le regole del gioco*, in «I e S», 1, gennaio 1993, pp. 4-9.
1302. Perulli A., *Per una rappresentanza democratica dei lavoratori: interviste a cinque dirigenti sindacali. Nota di commento*, in «Lavoro e diritto», VII, 2, primavera 1993, pp. 185-204.
- 1303-1304. Romagnoli U., *Chi rappresenta*

chi. *Il sindacato senza legittimazione*, in «Il Mulino», LXII, 2, marzo-aprile 1993, pp. 289-302.

1305. Schmitter P.C., *La rappresentanza nella futura entità politica europea*, in «Rivista italiana di scienza politica», XXII, 3, dicembre 1992, pp. 411-448.

1306. Terzoli P., *Una Tavola rotonda a Roma. Rappresentanza sindacale: le possibili soluzioni della crisi*, in «Lavoro informazione», XII, 11, 15 giugno 1993, pp. 36-38.

1307. Trentin B., *Per un sindacato che rappresenti le diversità*, in «Notiziario Sip», X, 52, febbraio 1992, pp. 63-66.

1308. Treu T., *Il diritto del lavoro e le armonizzazioni difficili*, in «Lavoro e diritto», VII, 1, inverno 1993, pp. 7-20.

1309. Ugolini B., *È ancora lontano un accordo fra Cgil, Cisl, Uil sui temi della rappresentanza*, in «Lavoro informazione», XII, 2, 31 gennaio 1993, pp. 25-28.

1310. Veneziani B., *Rappresentanza sindacale: mutamenti e difficoltà in Italia*, in «Il Progetto», XII, 69, maggio-giugno 1992, pp. 59-64.

4. I sindacati confederali: Cgil, Cisl, Uil

1311. Accornero A., *Ascesa e declino dell'egualitarismo*, in «Politica ed economia», XXXIII, 2, febbraio 1992, pp. 24-26.

1312. *Assemblea Uil. Documenti*, in «Lavorosocietà», VII, 2, febbraio 1992, pp. 54-65.

1313. Carcano M., *Sindacalisti: professionalità attuali e future; riqualificazione e ricollocazione*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 84, secondo semestre 1993, pp. 87-92.

1314. Cazzola G., *L'Atlantide rovesciata ovvero il sindacato degli antagonismi*, in «Il Mulino», XLII, 3, maggio-giugno 1993, pp. 563-572.

1315. Cazzola G., *La vecchia «nuova Cgil»*, in «Economia & lavoro», XXV, 3, luglio-settembre 1992, pp. 45-72.

1316. Ciafaloni F., *L'eccezione e la regola nella Cgil*, in «Politica ed economia», XXIII, 9, settembre 1992, pp. 3-5.

1317. Ciafaloni F., *Quel che sa il sindacato*, in «Politica ed economia», XXIII, 10-11, ottobre-novembre 1992, pp. 49-50.

1318. D'Antona M., *Luci e ombre nella proposta Cgil per la democrazia sindacale*, in «Lavoro informazione», XII, 8, 30 aprile 1993, pp. 5-8.

1319. Di Nicola P., *Quale confederazione per i lavori degli anni '90*, in «Politica ed economia», XXIII, 2, febbraio 1992, pp. 27-30.

1320. Manghi B., *Declino o decadenza? Il sindacato osservato attraverso i congressi*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 84, secondo semestre 1993, pp. 9-14.

1321. Nenci P. (a cura di), *Una nuova proposta dall'interno della Cgil. Brutti: fare dei lavoratori i protagonisti dell'unità*. Intervista a Paolo Brutti, in «Lavoro informazione», XII, 9, 15 maggio 1993, pp. 25-29.

1322. Pellegrino M., *Quelle «fiammate» pericolose...*, in «Lavorosocietà», VII, 1, gennaio 1992, pp. 28-31.

1323. Rucciero M., *Cosa è cambiato, cosa cambierà*, in «Lavorosocietà», VII, 1, gennaio 1992, pp. 54-55.

1324. Santini G., *La cruna dell'ago: un progetto per la riforma del sindacato*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 84, secondo semestre 1993, pp. 111-120.

1325. Ugolini B., *Il congresso confederale dal 3 all'8 maggio. La Uil rinnova l'impegno alla partecipazione*, in «Lavoro informazione», XII, 5, 15 marzo 1993, pp. 45-46.

1326. Ugolini B., *Congresso Uil: il sindacato entra in politica*, in «Lavoro informazione», XII, 9, 15 maggio 1993, pp. 9-12.

1327. Ugolini B., *Il congresso Cisl ha riacceso la polemica. Chi frena, chi spinge per l'unità sindacale*, in «Lavoro informazione», XII, 13, 15 luglio 1993, pp. 17-20.

1328. Ugolini B., *La nuova mappa della Cgil*

tra componenti, correnti e aggregazioni politiche, in «Lavoro informazione», XII, 12, 30 giugno 1993, pp. 27-28.

1329. Zoccatelli M., *Sindacalismo confederale e seconda repubblica*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 83, secondo semestre 1993, pp. 9-34.

4.1 Il dibattito sull'unità sindacale

1330. *Acceleriamo il processo unitario?*, in «Lavorosocietà», VII, 1, gennaio 1992, pp. 12-20.

1331. Baglioni G., *Sindacato unitario o sindacato nuovo?*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 84, secondo semestre 1993, pp. 47-50.

1332. B. M.G., *Torna la voglia di unità? Intervista a Sergio D'Antoni*, in «Asap notizie», VII, 74, febbraio 1992, pp. 10-11.

1333. Caprioli G., *I meccanici e l'unità: ieri e oggi*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 84, secondo semestre 1993, pp. 121-130.

1334. *Che il 1992 sia l'anno dell'unità*, in «Lavorosocietà», VII, 2, febbraio 1992, pp. 39-46.

1335. Cofferati S., Morese R., Veronese S., *Tavola rotonda: Le ragioni dell'unità*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 84, secondo semestre 1993, pp. 131-148.

1336. Croce A., *Unità: se non ora quando?*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 84, secondo semestre 1993, pp. 105-110.

1337. Forbice A., *Ragionando sull'unità sindacale, veti e democrazia*, in «Lavorosocietà», VII, 5, maggio 1992, pp. 8-9.

1338. Mania R. (a cura di), *Un sindacato unico, ma con una maggioranza e minoranza*. Intervista a Fausto Vigevani, in «Lavoro informazione», XII, 8, 30 aprile 1993, pp. 35-37.

1339. Mania R., *Dopo la «provocazione» di D'Antoni. Sindacati: urgenza e dubbi dell'unità*, in «Lavoro informazione», XII, 20, 31 ottobre 1993, pp. 13-16.

1340. *Manifesto di «Lavorosocietà» per l'unità sindacale*, in «Lavorosocietà», VII, 5, maggio 1992, pp. 16-19.

1341. Mascini M., *La difficile rincorsa della Cisl verso l'unità sindacale*, in «Lavoro informazione», XII, 4, 28 febbraio 1993, pp. 15-18.

1342. Pero L., *I problemi strategico-organizzativi dell'unità sindacale*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 84, secondo semestre 1993, pp. 69-86.

1343. Rieser V., *Unità sì... ma chi rappresentiamo?*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 84, secondo semestre 1993, pp. 61-68.

1344. Ugolini B., *Unità sindacale, la via maestra per l'accordo sulle nuove relazioni industriali*, in «Lavoro informazione», XII, 8, 30 aprile 1993, pp. 23-24.

1345. Vigevani F., Bonanni G., *Fiom: la scommessa dell'unità*, in «Meta», VIII, 11, novembre 1992, pp. 4-6.

1346. Zoccatelli M., *Progetto o necessità. Sui percorsi verso il sindacato unitario*, in «Prospettiva sindacale», XXIII, 84, secondo semestre 1993, pp. 51-60.

5. Cooperazione, partecipazione

1347. Baglioni G., *Sindacato, partecipazione, democrazia industriale*, in «Il bianco e il rosso», III, 24, gennaio 1992, pp. 29-31.

1348. Biagioli M., Curatolo S., Lugato E., *La partecipazione dei lavoratori ai risultati economici delle imprese: analisi quantitative*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIV, 2, aprile-giugno 1993, pp. 53-64.

1349. Carrieri M., *Per una ridefinizione della democrazia economica*, in «Il bianco e il rosso», III, 24, gennaio 1992, pp. 32-34.

1350. Cocozza A., *Qualità e partecipazione*, in «Spazio impresa», VI, 23, luglio-settembre 1992, pp. 35-41.

1351. Colasanto M., *I significati della partecipazione*, in «I e S», 11, novembre 1993, pp. 11-18.

1352. Cooke W.N., *Product quality improvement through employee participation: the effect of unionization and joint union management administration*, in «Industrial and labour relations review», XLVI, 1, ottobre 1992, pp. 119-134.
1353. D'Antona M., *Partecipazione, codeterminazione, contrattazione*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 137-160.
1354. De Luca M., *L'azionariato dei lavoratori*, in «Il Progetto», XIII, 77-78, settembre-dicembre 1993, pp. 79-81.
1355. D'Harmant François A., *Dalla Cee nuove regole per informare i lavoratori*, in «Banca & lavoro», II, 8, marzo-aprile 1992, pp. 15-17.
1356. Fisichella D., *La partecipazione nella «democrazia dei moderni»*, in «I e S», 2, febbraio 1993, pp. 12-19.
1357. Garibaldo F., *Europa: la mappa della codeterminazione*, in «Meta», VIII, 2, febbraio 1992, pp. 33-34.
1358. Garibaldo F., *Tematiche della partecipazione*, in «Spazio impresa», VI, 22, aprile-giugno 1992, pp. 23-34.
1359. Italia G., *Democrazia europea: economia, industria, mercato, partecipazione e poi?*, in «Il bianco e il rosso», III, 24, gennaio 1992, pp. 23-24.
1360. Wile Bartelet J., Cable S., Derek J., *Labor-managed cooperatives and private firms in central Italy: an empirical comparison*, in «Industrial and labour relations review», XLVI, 1, ottobre 1992, pp. 103-118.
1361. Mania R. (a cura di), *Melfi è il banco di prova della partecipazione*. Intervista a Raffaele Morese, in «Lavoro informazione», XII, 12, 30 giugno 1993, pp. 24-25.
1362. M.G., *Partecipazione e qualità*, in «Asap notizie», VII, 77, maggio 1992, pp. 19-20.
1363. Pagano U., *Democrazia economica e diritti di proprietà*, in «Politica ed economia», XXIII, 9, settembre 1992, pp. 55-57.
1364. Commissione delle Comunità europee, *La promozione della partecipazione dei dipendenti ai profitti e ai risultati dell'impresa*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIV, 3, luglio-settembre 1993, pp. 79-104.
1365. Pelaggi L., *Meno conflitto, più partecipazione*, in «Banca & lavoro», III, 13, gennaio-febbraio 1993, pp. 19-23.
1366. Pirzio G., *Concertazione e dialogo sociale in Europa*, in «I e S», 11, novembre 1993, pp. 19-24.
1367. Prosperetti L., *Un nuovo azionariato*, in «Spazio impresa», VII, 26, aprile-giugno 1993, pp. 3-10.
1368. Romagnoli U., *Il sindacato dopo l'accordo: la partecipazione possibile*, in «Il Mulino», 5, settembre-ottobre 1993, pp. 951-960.
1369. Sateriale G., *Partecipare sì, ma per contrattare*, in «Meta», VIII, 2, febbraio 1992, pp. 22-23.
1370. Treu T., *Europa e partecipazione: le nuove urgenze concrete*, in «Il bianco e il rosso», III, 24, gennaio 1992, pp. 34-37.
1371. Vertemati L., *Quale democrazia eroica?*, in «Il bianco e il rosso», III, 24, gennaio 1992, pp. 27-28.

Attività e struttura delle organizzazioni imprenditoriali

1. Mondo imprenditoriale e sistema politico

1372. Di Maio A., *Attività di governo e rappresentanza degli interessi*, in «I e S», 12, dicembre 1993, pp. 46-47.

1373. Monorchio A., Salerno G., *Un nuovo assetto istituzionale per il governo della finanza pubblica nella visione di Guido Carli*, in «Economia italiana», 3, settembre-dicembre 1993, pp. 379-412.

1374. *Inchiesta: le imprese italiane sono protette per l'Europa 1993?*, in «L'Impresa», 1, 1992, pp. 35-47.

1375. *Recenti interventi legislativi in favore delle piccole e medie imprese: una valutazione dell'impatto macroeconomico e dell'efficacia allocativa*, in «Bollettino economico», 18, febbraio 1992, pp. 7-10.

1376. Rullani E., *L'Italia verso il 2000. Alla ricerca della politica perduta*, in «Economia e politica industriale», XX, 77, marzo 1993, pp. 17-44.

2. Strategia d'impresa

1377. Arrigo G., *La dimensione europea dell'impresa*, in «Il Progetto», 69, XII, maggio-giugno 1992, pp. 17-25.

1378. Azzone G., Bertele U., *La ricerca di nuovi strumenti per il controllo di gestione*, in «L'industria», 4, 1992, pp. 7-12.

1379. Becattini G., *L'impresa distrettuale: alcune note a margine*, in «Economia e politica industriale», XX, 80, dicembre 1993, pp. 99-104.

1380. Becattini G. (a cura di), *Imprese e territorio: Domande sui socialismi abortiti*, in

«Economia e politica industriale», XIX, 74-76, aprile-dicembre 1992, pp. 45-48.

1381. Becattini G., Rullani E., *Sistema locale e mercato globale*, in «Economia e politica industriale», XX, 80, dicembre 1993, pp. 25-48.

1382. Berra L., Piatti L., Vitali G., *Dimensioni d'impresa e strategie di internazionalizzazione: il caso del settore dell'abbigliamento*, in «Economia e politica industriale», XIX, 74-76, aprile-dicembre 1992, pp. 279-296.

1383. Birindelli L., Tosti E., «*Legami pericolosi e occasioni perdute: l'industria italiana*», in «Politica ed economia», XXIV, 2, settembre-ottobre 1993, pp. 76-80.

1384. Bocchini E., *L'industria della difesa nei nuovi scenari internazionali*, in «I e S», 4, aprile 1993, pp. 10-13.

1385. Canesi M., *Organizzazione produttiva e accordi fra imprese*, in «Economia e politica industriale», XX, 77, marzo 1993, pp. 71-96.

1386. Capucci U., *Strategie organizzative e modelli di gestione delle risorse umane*, in «L'Impresa», 7, 1992, pp. 12-21.

1387. Caputo M., Sciarelli M., Gallucci V., *Relazioni e strutture inter-imprenditoriali nei settori maturi: il caso delle riparazioni navali*, in «L'industria», XIV, 4, ottobre-dicembre 1993, pp. 729-754.

1388. Cazzola C., *Struttura e concorrenza in un mercato imperfetto: l'industria italiana del cemento*, in «L'industria», XIV, 3, luglio-settembre 1993, pp. 383-416.

1389. Cer, *Un'industria più leggera, troppo leggera per l'Italia*, in «Cer Rapporto», 3, 1992, pp. 9-28.

1390. Ciloni O., Ricoveri G., *Anni '80, il decennio delle multinazionali*, in «Politica ed economia», XXIII, 9, settembre 1992, pp. 29-33.

1391. Ciloni O., Trona M., *L'industria delle macchine utensili negli anni Novanta: mercati, innovazione e sistema delle imprese*, in

- «Economia e politica industriale», XX, 77, marzo 1993, pp. 207-220.
1392. Civelli F., *La dinamica interattiva favorisce la competitività*, in «L'industria», 4, 1992, pp. 70-74.
1393. Colitti M., *Uno scenario energetico per il futuro*, in «Spazio impresa», VII, 25, gennaio-marzo 1993, pp. 37-43.
1394. Colombo M.G., Mariotti S., *Acquisizioni internazionali e posizione competitiva delle imprese europee*, in «Economia e politica industriale», XX, 78, giugno 1993, pp. 125-166.
1395. Colombo U., *Ricerca e innovazione per la competitività del sistema economico*, in «I e S», 7, luglio 1993, pp. 9-12.
1396. Conforti L. (a cura di), *I trasferimenti di impresa*, in «Asap notizie», VII, 76, supplemento, aprile 1992, pp. 3-109.
1397. Coriat B., *Obno e la scuola giapponese di gestione della produzione: un punto di vista globale*, in «Politiche del lavoro», 17, 1992, pp. 139-152.
1398. Cuffaro M., Davì M., *Livelli di efficienza delle imprese manifatturiere nelle regioni italiane*, in «Economia & lavoro», XXV, 3, luglio-settembre 1992, pp. 113-122.
1399. De Rita G., *La quantità e la qualità*, in «Spazio impresa», VI, 21, gennaio-marzo 1992, pp. 28-31.
1400. Di Stefano G., *La priorità degli uomini nella gestione aziendale*, in «L'Impresa», 7, 1992, pp. 5-6.
1401. Donati A., *Mutamenti strutturali e comportamentali nel settore dei computer. Un'analisi storica*, in «L'industria», XIV, 3, luglio-settembre 1993, pp. 439-468.
1402. D'Orazio A., *L'evoluzione dell'industria nazionale di sistemi e apparati di telecomunicazione: fatti e misfatti della politica industriale italiana*, in «Economia e politica industriale», XX, 78, giugno 1993, pp. 223-252.
1403. Druker P.F., *Si chiama produttività la sfida del futuro*, in «L'Impresa», 8, 1992, pp. 5-14.
1404. Eni. *Previsioni di sviluppo nel settore energetico*, in «Economia pubblica», XXII, 11, novembre 1992, pp. 566-568.
1405. Esposito E., Raffa M., Zollo G., *L'acquisizione di competenze professionali e tecniche da parte delle piccole imprese innovative*, in «Politiche del lavoro», 17, 1992, pp. 107-138.
1406. F.C., *Dall'attendismo alla de-costruzione*, in «Asap notizie», VII, 72, gennaio 1992, pp. 25-28.
1407. Ferrucci L., Varaldo R., *La natura e la dinamica dell'impresa distrettuale*, in «Economia e politica industriale», XX, 80, dicembre 1993, pp. 73-98.
1408. Floriani L., Possenti B., Zambruno G., *Il processo di evoluzione delle strutture organizzative*, in «L'Impresa», 5, 1992, pp. 67-74.
1409. Gambardella A., Genco P., *I vantaggi competitivi nel settore dell'ingegneria e dell'impiantistica*, in «Economia e politica industriale», XX, 78, giugno 1993, pp. 167-198.
1410. Fornaro G. (a cura di), *Anche le imprese minori sono imprese a rischio*, in «Metta», VIII, 2, febbraio 1992, p. 9.
1411. Giunta A., *Lo stato della ricerca sulle piccole e medie imprese multinazionali*, in «Politiche del lavoro», 18, maggio 1992, pp. 89-120.
1412. Gobbo F., Utili G., *Deregolamentazione e politica della concorrenza*, in «L'industria», XIII, 2, aprile-giugno 1992, pp. 225-246.
1413. Gozzi A., *L'impresa nella società in cambiamento. Note al convegno annuale di Sinergie del settembre 1992*, in «Economia e politica industriale», XX, 77, marzo 1993, pp. 221-224.
1414. Guerci C.M., *Un progetto-competitività per l'industria italiana*, in «L'Impresa», 1, 1992, pp. 22-27.

1415. Ires Cgil, *Le district industriel: un nouveau modèle d'organisation spatiale de la production et du développement régional?*, in «Politica ed economia», XXIII, 1, gennaio 1992, pp. 25-29.
1416. Leon P., *Le piccole imprese fra ciclo recessivo e unificazione europea*, in «Politica ed economia», XXIII, 4, aprile 1992, pp. 13-16.
1417. Majorana F., *Imprese, la crescita intelligente*, in «Europaforum», V, 4, aprile 1992, pp. 48-50.
1418. Manprin M., *L'Eni nel Mato Grosso*, in «Politica ed economia», XXIII, 7-8, luglio-agosto 1992, pp. 73-74.
1419. Monti M., *Tra efficienza e solidarietà*, in «Economia e politica industriale», XX, 80, dicembre 1993, pp. 53-72.
1420. Morroni M., *La flessibilità produttiva*, in «Politiche del lavoro», 17, 1992, pp. 153-172.
1421. Morrow M., Hazeli M., *Mappa delle attività per la ridefinizione del processo aziendale*, in «Problemi di gestione», XIX, 4, 1992, pp. 139-148.
1422. Notargiovanni A., *Il caso Acna*, in «Spazio impresa», VI, 21, gennaio-marzo 1992, pp. 52-54.
1423. Paci A., *Organizzazioni d'impresa: unitarietà e valori specifici*, in «I e S», 11, novembre 1993, pp. 4-7.
1424. Perulli P., *L'impresa tra pubblico e privato*, in «Spazio impresa», VII, 27-28, luglio-dicembre 1993, pp. 63-74.
1425. Plehwe D., Deppe F., *Industria chimica: anatomia di un mercato*, in «Formula», IX, 4-5, luglio-ottobre 1992, pp. 5-25.
1426. Preti P. (a cura di), *Small business*, in «Sviluppo e organizzazione», 129, gennaio-febbraio 1992, pp. 1-228.
1427. Prodi R., *L'impresa italiana non va all'Est*, in «L'Impresa», 1, 1992, pp. 48-53.
1428. *Productivity in selected industries*, in «Monthly labor review», CXV, 10, ottobre 1992, pp. 3-32.
1429. Raffa M., Zollo G., *Organizzazione, professionalità ed innovazione nelle piccole imprese innovative: un confronto nord-sud*, in «Politiche del lavoro», 18, maggio 1992, pp. 121-161.
1430. Ranci P., *L'industria disoccupata*, in «Il Mulino», XLII, 2, marzo-aprile 1993, pp. 280-288.
1431. Ruffolo G., *La sfida dell'Acna di Cengio*, in «Spazio impresa», VI, 21, gennaio-marzo 1992, pp. 55-64.
1432. Sabatelli M., *Nuovi scenari del settore elettromeccanico*, in «I e S», 6, giugno 1993, pp. 14-21.
1433. Senehota I., *La formazione di architetture reticolari nella grande impresa*, in «Economia e politica industriale», XX, 78, giugno 1993, pp. 253-258.
1434. Sylos Labini P., *Da impresa nasce impresa*, in «I e S», 6, giugno 1993, pp. 11-13.
1435. Solinas G., *Le imprese nuove nate e la legge di Gibrat*, in «Economia & lavoro», XXVI, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 117-140.
1436. Steve B., *Finmeccanica: strategia competitiva globale*, in «Kybernetes», 53, febbraio 1992, pp. 6-15.
1437. *Strategie d'impresa*, in «L'Impresa», 10, 1992, pp. 6-99.
1438. Stuppini A., *Piccole imprese, grandi problemi*, in «Mondoperaio», XLV, 4, aprile 1992, pp. 18-22.
1439. Targetti F., *Efficienza, solidarietà, sviluppo e politiche economiche*, in «Economia e politica industriale», XX, 80, dicembre 1992, pp. 61-72.
1440. Tedeschi M., *L'Tri negli anni Novanta*, in «I e S», 1, gennaio 1993, pp. 10-12.
1441. Toccafondi D., *La maglieria nel distretto industriale pratese: risultati di un'indagine diretta*, in «Economia e politica industriale», XIX, 74-76, aprile-dicembre 1992, pp. 413-438.
1442. Vaccà S., *L'efficienza dell'impresa nei*

vari sistemi capitalistici, in «Economia e politica industriale», XX, 77, marzo 1993, pp. 5-16.

1443. Vaccà S., *Grande impresa e concorrenza: tra passato e futuro*, in «Economia e politica industriale», XX, 80, dicembre 1993, pp. 7-24.

1444. Valsecchi I., *L'inquietudine esistenziale dell'impresa*, in «Economia e politica industriale», XX, 77, marzo 1993, pp. 171-196.

1445. Villa P., *Sistemi di piccole imprese in contesti territoriali diversi*, in «Politiche del lavoro», 18, maggio 1992, pp. 583-604.

1446. Zanfei A., *Differenze intersettoriali nei processi di crescita esterna delle imprese ad alta intensità tecnologica*, in «Economia e politica industriale», XX, 78, giugno 1993, pp. 23-32.

2.1 Integrazione europea

1447. Agnelli U., *Le nuove sfide per l'industria europea*, in «L'Impresa», 2, 1992, pp. 30-33.

1448. Cafagna L., *Concorrenza, impresa pubblica e Comunità economica europea*, in «Economia pubblica», XXII, 12, dicembre 1992, pp. 607-610.

1449. Cattero B., *Inseguendo l'integrazione. Il percorso verso la «fabbrica integrata» alla Fiat di Termoli*, in «Politiche del lavoro», 17, 1992, pp. 185-208.

1450. Garret G., *Potere, politica e integrazione europea*, in «Stato e mercato», 37, aprile 1993, pp. 83-120.

1451. *Industria italiana e integrazione europea*, in «Economia e politica industriale», CXXIII, 73, marzo 1992, pp. 5-268.

1452. *Le imprese e l'Europa*, in «Europaforum», V, 2, marzo 1992, pp. 3-29.

1453. *L'industria aeronautica europea: una prima valutazione e le eventuali azioni comunitarie; comunicazione della Commissione delle Comunità europee*, in «L'indu-

stria», XIV, 3, luglio-settembre 1993, pp. 583-604.

1454. Lanzalago L., *Dimensione sociale e impresa europea*, in «Il Progetto», XII, 69, maggio-giugno 1992, pp. 37-43.

1455. Mondello F., *Le imprese e le implicazioni sociali dell'integrazione europea*, in «Economia italiana», 3, settembre-dicembre, 1992, pp. 411-430.

1456. Musatti G., *L'Italia nella «Nuova Europa»: struttura produttiva e politiche pubbliche*, in «L'industria», XIV, 3, luglio-settembre 1993, pp. 347-353.

1457. Onida F., *Riposizionamento del sistema industriale italiano nel nuovo sistema europeo*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIII, 2, aprile-giugno 1993, pp. 9-14.

1458. Pininfarina S., *L'Europa non può attendere*, in «Banca & lavoro», II, 8, marzo-aprile 1992, pp. 4-8.

2.2 Il dibattito sulla qualità

1459. Armaroli V., *Itinerari della qualità totale. Il caso della Sip*, in «Lavoro informazione», XII, 1, 15 gennaio 1993, pp. 9-14.

1460. Bonazzi G., *Qualità totale, produzione snella: la lezione giapponese presa sul serio*, in «Il Mulino», XLII, 2, marzo-aprile 1993, pp. 415-424.

1461. Deangeli G., *Strategie della qualità*, in «Sviluppo e organizzazione», 1134, novembre-dicembre 1992, pp. 32-39.

1462. Fontanazza M., *Le strategie Ibm per la qualità*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIII, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 61-66.

1463. Frison N., *Promozione della qualità dei prodotti industriali e politica economica*, in «Economia pubblica», XXIII, 11, novembre 1993, pp. 515-522.

1464. Galgano A., *Qualità totale oltre gli slogan*, in «L'Impresa», 1, 1992, pp. 32-34.

1465. Galgano A., *Come e con quali risultati la «qualità totale» è approdata in Italia*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIII, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 9-14.

1466. Marinsek P., Figurati M., *La qualità totale in Fiat*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIII, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 45-52.

1467. Mattana G., *La qualità come strumento per competere: un quadro di riferimento per l'esperienza italiana*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIII, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 15-22.

1468. Negri L., *La qualità delle imprese di servizi*, in «Spazio impresa», VII, 26, aprile-giugno, pp. 20-27.

1469. Negri L., *L'ingegneria della qualità dei servizi*, in «Spazio impresa», VII, 27-28, luglio-dicembre 1993, pp. 48-62.

1470. Negri L., Tronci M., *Modelli e tecniche per la qualità totale*, in «Spazio impresa», VI, 24, ottobre-dicembre 1992, pp. 40-43.

1471. Negri L., Tronci M., *Qualità per la produttività d'impresa*, in «Spazio impresa», VI, 23, luglio-settembre 1992, pp. 29-34.

1472. Negro G., *Alla ricerca di un modello per la qualità dei servizi*, in «L'Impresa», 5, 1992, pp. 47-51.

1473. Pasi P., *Senza l'uomo la qualità non cresce. Intervista a Albero Galgano*, in «L'Impresa», 4, 1992, pp. 82-84.

1474. Quartapelle A., *È costellata di errori la strada verso la qualità*, in «L'Impresa», 5, 1992, pp. 38-46.

1475. Radaelli A. (intervista a Swaroski), *Imprese di qualità. La trasparenza che si vede*, in «L'Impresa», 10, 1992, pp. 100-104.

3. Il dibattito sulla cultura industriale

1476. Borney P.A., *Ciba Geigy: controllo di gestione come cultura dell'azienda*, in «L'Impresa», 4, 1992, pp. 66-69.

1477. M.G., *Etica d'impresa*, in «Asap notizie», VII, 77, maggio 1992, pp. 14-15.

1478. Lombardi G., *Cultura e nuova formazione al lavoro: la centralità dell'uomo nel processo produttivo*, in «Economia italiana», 1, gennaio-aprile 1993, pp. 113-125.

1479. Negri A., Negri L., *Per una cultura della qualità*, in «Spazio impresa», VI, 22, aprile-giugno 1992, pp. 35-44.

4. Gli imprenditori e il sistema del credito

1480. De Angeli S., *Tra banche e imprese più finanza e meno credito*, in «L'Impresa», 2, 1992, pp. 34-39.

1481. Griffa C., *Sempre difficile in Italia il rapporto banca industria*, in «L'Impresa», 2, 1992, pp. 52-60.

1482. *Il comportamento delle banche*, in «Cer Rapporto», 1, 1993, pp. 27-38.

1483. Veneziani L., *La banca come impresa nell'esperienza italiana e secondo il pensiero di Guido Carli*, in «Economia italiana», 3, settembre-dicembre 1993, pp. 413-432.

5. Politiche e strategie delle organizzazioni degli imprenditori

1484. Agnes B., *La riforma delle telecomunicazioni, fattore di sviluppo*, in «I e S», 1, gennaio 1993, pp. 23-24.

1485. Cai R., *La qualità dell'organizzazione*, in «I e S», 3, marzo 1993, pp. 31-32.

1486. Carrieri M., *Studi recenti sulle associazioni imprenditoriali*, in «Stato e mercato», 36, dicembre 1992, pp. 487-496.

1487. Cipolletta I., *Carli alla presidenza della Confindustria: una rilettura dei suoi interventi*, in «Economia italiana», 3, settembre-dicembre 1993, pp. 393-412.

1488. Cipolletta I. (intervista a), *E la Confindustria è sempre rigida?*, in «Lavorosocietà», VII, 5, maggio 1992, pp. 139-141.

1489. Confindustria, *Assemblea annuale*, in «Asap notizie», VII, 77, maggio 1992, pp. 40-47.

1490. *Confindustria domani*, in «Qualeimpresa», XVIII, 4, aprile 1992, pp. 10-56.
1491. Culcasi P., Jannazzo A., *Solitudine dell'imprenditore onesto*, in «Mondoperaio», XLV, 2, febbraio 1992, pp. 44-47.
1492. Di Gaspare G., *Confindustria: politica ed efficienza*, in «Il Progetto», XII, 69, maggio-giugno 1992, pp. 102-105.
1493. F.C., *Dall'attendismo alla de-costruzione*, in «Asap notizie», VII, 72, gennaio 1992, pp. 25-28.
1494. Floris G., *Confindustria: dalla remissività all'interventismo*, in «Mondoperaio», XLV, 8-9, agosto-settembre 1992, pp. 141-142.
1495. Greca G., *Se l'industriale vede il sud come una palla al piede*, in «Mondoperaio», XLV, 8-9, agosto-settembre 1992, pp. 25-26.
1496. *Il ruolo dell'industria. Intervista a: Innocenzo Cipolletta, Carlo dell'Aringa, Sergio D'Antoni, Francesco Furci, Bruno Losito, Agostino Paci*, in «Spazio impresa», VII, 25, gennaio-marzo 1993, pp. 3-9.
1497. Iri, *Rapporto 1992*, in «Kybernetes», 53, febbraio 1992, pp. 2-5.
1498. *Le ragioni degli imprenditori*, in «Cer Rapporto», 1, 1993, pp. 39-46.
1499. Mascini M., *Imprenditori della nuova Europa. Ci attendono lacrime e sangue*, in «Qualeimpresa», XVIII, 1-2, gennaio-febbraio 1992, pp. 22-25.
1500. Mascini M., *L'Intersind entra in Confindustria con l'onore delle armi*, in «Lavoro informazione», XII, 19, 15 ottobre 1993, pp. 25-28.
1501. Mortillaro F., *Bando agli indugi*, in «Spazio impresa», VI, 24, ottobre-dicembre 1992, pp. 31-33.
1502. Musso B., *Verso la competizione cooperativa*, in «I e S», 2, febbraio 1993, pp. 20-24.
1503. Nenci P., *Il Rapporto di Federmeccanica e sindacati. Industria metalmeccanica: le cifre della caduta*, in «Lavoro informazione», XII, 19, 15 ottobre 1993, pp. 37-39.
1504. Pasi P., *Qualità totale: verso un nuovo sistema di R.I?*, in «Asap notizie», VII, 77, maggio 1992, pp. 27-29.
1505. Savona P., *Carli in Confindustria: una testimonianza*, in «Economia italiana», 3, settembre-dicembre 1993, pp. 361-378.
1506. Ugolini B., *Tutti insieme verso la «grande Confindustria»*, in «Lavoro informazione», XII, 11, 15 giugno 1993, pp. 17-20.
1507. Ugolini B., *Una terza via per l'Intersind, cerniera tra pubblico e privato*, in «Lavoro informazione», XII, 14, 31 luglio 1993, pp. 23-24.
1508. Villa E., *La collaborazione nella ricerca nel campo della microelettronica*, in «I e S», 7, luglio 1993, pp. 22-24.

6. Il dibattito sulle nuove tecnologie

1509. Amendola G., Palma D., *Innovazione, competitività e modelli di specializzazione nei settori ad alta tecnologia*, in «Economia e politica industriale», XX, 79, settembre 1993, pp. 201-228.
1510. Archibugi D., Evangelista R., Pianta M., *Forze e debolezze del sistema innovativo italiano*, in «Economia e politica industriale», XX, 79, settembre 1993, pp. 137-166.
1511. Bellandi M., *Tecnologie informatiche: un'analisi delle scelte di acquisizioni in strutture industriali differenti*, in «Economia e politica industriale», XIX, 74-76, aprile-dicembre 1992, pp. 225-250.
1512. Buzzaghi L., Colombo M.G., Mariotti S., *Regimi tecnologici e diffusione dell'innovazione nell'industria bancaria*, in «L'industria», XIV, 3, luglio-settembre 1993, pp. 469-506.
1513. Camagni P.R., *Impresa e ambiente. Parchi tecnologici, processi innovativi e valorizzazione dei fattori locali*, in «Sviluppo e organizzazione», 133, settembre-ottobre 1992, pp. 2-8.
1514. Cesarotto S., Mangano S., Silvani A., *L'innovazione nell'industria italiana secon-*

do l'indagine Istat Cnr: tipologie settoriali e dinamiche territoriali, in «Economia e politica industriale», XX, 79, settembre 1993, pp. 167-200.

1515. Committeri M., Rossi S., *Tecnologia e competizione nel mercato unico europeo*, in «Economia e politica industriale», XX, 80, dicembre 1993, pp. 195-212.

1516. Della Valle F., *Lo sviluppo dell'impresa fondata sull'innovazione: investimenti e finanziamenti*, in «Economia e politica industriale», XIX, 74-76, aprile-dicembre 1992, pp. 29-44.

1517. Della Valle F., Buratti N., *Analisi di strategie innovative nel settore farmaceutico*, in «Economia e politica industriale», XIX, 74-76, aprile-dicembre 1992, pp. 159-184.

1518. Donà R., *Information technology*, in «Sviluppo e organizzazione», 134, novembre-dicembre 1992, pp. 54-68.

1519. Dosi G., Freeman C., Fabiani S., *Tecnologia e diversità dei processi di crescita*, in «Economia e politica industriale», XX, 79, settembre 1993, pp. 79-106.

1520. Dosi G., Moggi M., *Piccole e medie imprese e innovazione in Italia*, in «L'industria», XIII, 3, luglio-settembre 1992, pp. 429-454.

1521. Gambardella A., *Processi produttivi e cambiamento tecnologico*, in «Economia e politica industriale», XX, 80, dicembre 1993, pp. 251-262.

1522. Garrone P., *Effetti del cambiamento tecnologico sulla struttura di costo delle imprese di gestione delle reti di telecomunicazioni*, in «L'industria», XIV, 4, ottobre-dicembre 1993, pp. 705-728.

1523. Guelpa F., *Modelli di specializzazione e comportamenti dei settori industriali*, in «Economia e politica industriale», XX, 80, dicembre 1993, pp. 151-177.

1524. *Innovazione tecnologica: convergenze e divergenze dei percorsi nazionali (prima parte)*, Autori vari, in «Economia e politica industriale», XX, 79, settembre 1993, pp. 45-236.

1525. *Innovazione tecnologica: convergenze e divergenze dei percorsi nazionali (seconda parte)*, Autori vari, in «Economia e politica industriale», XX, 80, dicembre 1993, pp. 151-236.

1526. Lanzavecchia G., *L'innovazione può essere efficace ed efficiente*, in «L'Impresa», 6, 1992, pp. 66-70.

1527. Lipparini A., Sobrero M., *Relazioni verticali tra imprese e processi innovativi. Alcune verifiche intersettoriali*, in «Economia e politica industriale», XIX, 74-76, aprile-dicembre 1992, pp. 185-224.

1528. Mariotti S., *Internazionalizzazione e fattori tecnologici nell'industria italiana*, in «Economia e politica industriale», XX, 79, settembre 1993, pp. 229-245.

1529. *Mutamenti tecnici e strategie degli attori nel settore saccarifero*, in «Economia e politica industriale», XIX, 74-76, aprile-dicembre 1992, pp. 251-278.

1530. *I nuovi traguardi dell'informatica in azienda*, in «L'Impresa», 9, 1992, pp. 5-92.

1531. Perrucci A., Pezzoli A., Schiattarella R., *Mutamento del modello di specializzazione e politiche di attuazione degli investimenti dall'estero*, in «Economia e politica industriale», XX, 80, dicembre 1993, pp. 177-194.

1532. Pianta M., Archibugi D., *Convergenza e specializzazione nelle attività innovative*, in «Economia e politica industriale», XX, 79, settembre 1993, pp. 137-166.

1533. Silevri M., Pessa P., *Innovazione tecnologica e organizzazione del lavoro nell'industria automobilistica europea*, in «Politiche del lavoro», 17, 1992, pp. 173-184.

1534. Soete L., Verspagen B., *Convergenza e divergenza tra economie avanzate*, in «Economia e politica industriale», XX, 79, settembre 1993, pp. 53-78.

1535. Stampa M., *Il vincolo tecnologico*, in «Spazio impresa», VI, 22, aprile-giugno 1992, pp. 45-52.

7. Problemi di management

1536. Ambrosini M., *Imprese e risorse umane: i chiaroscuri di una scoperta*, in «I e S», 7, luglio 1993, pp. 13-21.
1537. Bianchi M., *Le nuove frontiere dell'activity management*, in «L'industria», 4, 1992, pp. 19-25.
1538. Busino G., *La classe dirigente come realtà e come mito*, in «Mezzogiorno d'Europa», XII, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 7-16.
1539. Capellari R., *Sindacato e service management*, in «Sviluppo e organizzazione», 129, gennaio-febbraio 1992, pp. 19-25.
1540. Cartoccio A., Fabbro M., *Complessità organizzativa e sviluppo manageriale*, in «Sviluppo e organizzazione», 131, maggio-giugno 1992, pp. 19-30.
1541. Cippone K., *Nuove strategie manageriali e delle relazioni industriali*, in «Spazio impresa», VII, 25, gennaio-marzo 1993, pp. 33-36.
1542. Gagliardi P., *La scienza del management in Italia*, in «I e S», 5, maggio 1993, pp. 12-24.
1543. Hussey D.E., *Sviluppi del management strategico*, in «Problemi di gestione», XIX, 1, 1992, n. 7-38.
1544. Libelli M., *Il manager che lavora duro piace all'Europa*, in «L'Impresa», 2, 1992, pp. 90-93.
1545. *Management dei servizi*, in «L'Impresa», 5, 1992, pp. 6-25.
1546. Marengo M.G., *Alenia: Activity based management per il miglioramento continuo*, in «L'Impresa», 4, 1992, pp. 60-65.
1547. Morelli U., *Service management e strategie aziendali*, in «Notiziario Sip», X, 52, febbraio 1992, pp. 17-22.
1548. O'Farrel P.N., Hithens D.M., Moffatt L., *Il management dei servizi*, in «L'Impresa», 5, 1992, pp. 1-90.
1549. Pasi P., *Anche il management scende nell'arena*. Intervista a Alberto Martinelli, in «L'Impresa», 6, 1992, pp. 63-65.
1550. Pellegrino M., *Management post moderno*, in «Sviluppo e organizzazione», 129, gennaio-febbraio 1992, pp. 54-65.
1551. Presutti E., *Management ed etica degli affari*, in «Kybernetes», 53, febbraio 1992, pp. 16-19.
1552. Rodighiero L., *Qualità manageriale e visione strategica*, in «L'Impresa», 2, 1992, pp. 5-7.
1553. Rullani E., *Dal calcolo al gioco: il punto di vista delle discipline manageriali*, in «Economia e politica industriale», XX, 80, dicembre 1993, pp. 263-270.
1554. Saccani C., *Nuovi strumenti manageriali per la qualità totale*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XLIII, 1, gennaio-marzo 1992, pp. 23-38.
1555. Sassoon E., Uggeri G., Libelli M., *La formazione manageriale in Italia*, in «L'Impresa», 5, supplemento, 1992, pp. 15-65.
1556. Taverna P., *Management dell'organizzazione*, in «Sviluppo e organizzazione», 129, gennaio-febbraio 1992, pp. 79-88.
1557. *Una federazione per aiutare la crescita dei manager*, in «L'Impresa», 1, 1992, pp. 66-67.
1558. Tomassini M., *Nuovi modelli per il management e la formazione manageriale*, in «Osservatorio Isfol», 6, giugno 1993, pp. 93-103.
1559. Varaldo P., *Tendenze nella direzione del personale in Europa*, in «I e S», 8-9, agosto-settembre 1993, pp. 49-53.

Elenco degli autori citati nella bibliografia

A

Abburrà L. 410, 411
 Acocella G. 1218, 1268
 Accornero A. 1, 386, 1273, 1311
 Acquaviva G. 213
 Adams A. 270
 Agnelli U. 1447
 Agnes B. 1484
 Airoidi G. 449
 Ales E. 534, 1108
 Alessi C. 1109
 Alfano L. 535
 Alhaique D. 536
 Alleva P. 450, 593, 1110
 Altieri G. 451
 Alvaro G. 986
 Alzona G.L. 717
 Ambrosini M. 55, 271, 387, 1536
 Ambroso G. 987
 Amendola G. 1509
 Amoroso G. 2
 Andreoni A. 566, 843, 844, 988
 Andriani S. 718
 Angiello L. 845
 Annino M. 846
 Antichi M. 989
 Antonini P. 537
 Aprile R. 990
 Archibugi D. 1510, 1532
 Armaroli V. 1068, 1459
 Arrigo G. 517, 594, 595, 931, 932, 1069, 1070, 1111, 1377
 Ascoli U. 933, 934, 991
 Assanti C. 3, 683, 847
 Attorini E. 1274
 Avanzi E. 214, 684
 Azzone G. 1378

B

Baglioni G. 1071, 1219, 1331, 1347
 Baici E. 272, 273
 Balandi G.G. 935, 936, 992, 993, 994, 1044, 1220

Balanghi F. 538
 Balboni E. 1221
 Ballestrero M.V. 518, 567, 685, 848
 Baraldi R. 265
 Barbarulo G. 274
 Barbi V. 452
 Barbieri G. 519, 720, 721
 Barcaroli G. 275, 276
 Barde J. P. 6
 Baretta P.P. 1072
 Bartelet J. 1360
 Bartesaghi S. 1275
 Basenghi F. 539
 Bassanini F. 215
 Battisti A.M. 453, 1073
 Battistoni L. 412
 Baubion-Broye A. 277
 Bazzigaluppi G. 7, 401
 Becattini G. 1379, 1380, 1381
 Becchetti L. 454
 Becchi A. 596
 Belfiore B. 722
 Bell J. 937
 Bellacicco A. 278, 279, 457
 Bellandi M. 723, 1511
 Bellardi L. 568, 1074, 1112, 1143
 Bellonzi B. 1276
 Belussi F. 8
 Benadusi L. 413
 Benassi C. 1075
 Benedetti L. 724
 Bensaid J. 831
 Bentivoglio M. 9
 Beretta C. 10
 Bernardi L. 11
 Berra L. 1382
 Berti L. 725
 Bertin M. 938
 Bertino M. 559
 Bettini E. 832
 Bettio F. 280
 Biagi M. 939
 Biagioli M. 1348
 Bianca M.A. 940
 Bianchi A. 458, 726
 Bianchi G. 12, 216, 281, 597
 Bianchi M. 282, 1537
 Bianchi P. 13, 14
 Bighelli G. 15
 Birindelli L. 727, 1383
 Bisogno E. 17
 Blau F. 459
 Bleeker J. 16
 Blostin A. 1045
 Bocchini E. 1384
 Boer P. 995, 996, 997, 998

- Boffo S. 414
 Boitani A. 18, 19
 Boyer R. 598
 Bolaffi G. 1161
 Boldizzon D. 20
 Bonaretti L. 21
 Bonazzi G. 1460
 Boni P. 22, 599, 1113, 1277, 1278
 Bonifazi C. 283
 Bontempi L. 999
 Bordogna L. 1163
 Borgomeo C. 284, 600
 Borgoncelli F. 601
 Borney P.A. 1476
 Bortone R. 24
 Borzaga C. 602
 Bosco R. 281, 1164
 Bosi P. 23
 Botta P. 285, 286, 287, 728, 729, 1251
 Bozzao P. 1000
 Bracalente P. 25
 Bragantin G. 217, 941
 Brancasi A. 460
 Bresso M. 26
 Broglia B. 461
 Brollo M. 1076
 Brunetta R. 27, 28, 29, 288, 289, 415, 520, 521, 603, 604, 833, 1165
 Brunetti M. 385, 1046
 Bruni B. 1252
 Bruni F. 30
 Bruni M. 290
 Brusco S. 730
 Budd J. 942
 Bulgarelli A. 416
 Burgio M. 731
 Busana Banterle C. 1001
 Busino G. 1538
 Buzzacchi L. 1512
- C
 Cable S. 1360
 Cacace N. 403
 Cafagna L. 218, 1448
 Cafferata R. 32, 732
 Cafiero S. 733
 Cai R. 1485
 Cainarca C.G. 291
 Calcagnini G. 734
 Calgano F. 33
 Calza Bini P. 34, 292
 Camagni R.P. 735, 1513
 Camera dei Deputati 541, 605, 606, 1002
 Camerota C. 35
 Campesan A. 850
 Campidoglio P. 607
 Camposano L. 1145, 1211
 Camuffo A. 36, 462
 Camusi M.P. 608
 Canavesi G. 1003
 Canesi M. 1385
 Cannarsi E. 851, 944
 Canovi M. 722
 Capano G. 1166
 Capecchi V. 417
 Capellari R. 1539
 Capello R. 736
 Capo G. 463, 609, 1114
 Caprio E. 852
 Caprioli G. 1333
 Capucci U. 1386
 Caputo M. 1387
 Carabelli U. 853
 Carducci P. 219
 Carinci F. 569, 1078, 1115, 1167, 1168, 1279
 Carli G. 37
 Carmignani F. 388
 Cariniti P. 945
 Carobene B. 918
 Caroleo F.E. 293, 294
 Carrieri M. 946, 1116, 1349, 1485
 Cartoccio A. 1540
 Casale L. 542
 Caselli L. 737, 1253
 Cassese S. 33, 610, 738, 739, 740, 947, 1169
 Castore G. 611
 Castronovo S. 295
 Cattaneo G. 38, 1117
 Cattero B. 1449
 Cavazzuti F. 741
 Cavicchi I. 39
 Caviglioli R. 1108
 Cazzola C. 611, 1388
 Cazzola F. 1222, 1223
 Cazzola G. 296, 1004, 1005, 1006, 1007, 1008, 1009, 1010, 1047, 1119, 1314, 1315
 Cecconi S. 685, 854
 Ceccotti E. 1212-1213
 Ceci A. 1048
 Cecora G. 1170
 Cella G.P. 40, 220, 570, 1120, 1144
 Censis 41, 42, 221, 419, 948, 949, 950
 Centofanti S. 1161
 Cer 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 297, 298, 299, 300, 617, 743, 744, 834
 Cerri A. 613
 Cesos 43, 420
 Cevoli M. 404
 Cgil 44, 45, 1121, 1122, 1146, 1224, 1225
 Chiacchieroni A. 855, 856, 857
 Chieco P.M. 858, 859

- Chiesi M.A. 393, 1226
 Chilosì A. 745
 Chiri S. 746
 Ciafaloni F. 1316, 1317
 Ciancaglini R. 301
 Cianchi V. 464
 Cibir R. 46
 Ciccarone G. 47, 747
 Ciciotti E. 18
 Cilona O. 1390, 1391
 Cimattoribus M. 166
 Cinelli M. 48, 1012, 1013
 Cipolletta I. 233, 614, 1487, 1488
 Cippone K. 1541
 Ciranna G. 49
 Ciravegna D. 615
 Cisl 50, 232, 1121, 1122, 1224, 1225, 1269
 Civelli F. 1392
 Clò A. 920
 Cnel 51, 52, 53, 54
 Cocozza A. 1350
 Cofferati S. 507, 1335
 Colasanto M. 55, 56, 421, 1254, 1351
 Colcurto L. 860
 Colitti M. 1393
 Colombo M. 56
 Colombo M.G. 1394
 Colombo U. 1395
 Coltelli R. 1172
 Comanducci P. 616
 Comegna D. 1014
 Commissione Capugli 748
 Commissione Cee 234, 465, 522, 618, 687, 742, 861, 1079
 Committeri M. 1515
 Confcommercio 59
 Confindustria 60, 61, 1489, 1490
 Conforti L. 1396
 Consiglio di Stato 862
 Conte B. 389
 Conti T. 62
 Contini B. 63
 Cooke W.N. 1352
 Coriat B. 1397
 Corpaci A. 1173
 Corsinovi C. 571
 Cosa G. 543
 Cosa M. 543
 Cosio R. 863, 864
 Costa G. 64, 1049
 Costamagna C. 749
 Costi R. 750
 Crea E. 1227
 Cresti M. 688
 Cresti S. 1174
 Cristini A. 272
 Croce A. 1336
 Cucchiarelli A. 200
 Culcasi P. 1491
 Curie J. 277
 Curzio P. 66
 D
 D'Albergo S. 1050
 D'Alberti M. 751, 752
 Dal Bosco E. 67, 236
 Dal Ferro A. 850
 Dalmaso C.M. 572, 690, 951
 D'Aloia G. 1149
 D'Aloia L. 573, 574
 D'Antona M. 468, 619, 865, 866, 867, 1318, 1353
 Dantoni S. 691
 D'Antonio M. 68, 753
 D'Aragona Gaetani G. 754
 Daugareilh I. 876
 D'Auria G. 1175
 Dava A. 422
 D'Avello D. 868
 Daveri F. 305
 David P. 952, 953
 De Amicis F. 954
 Deangeli G. 1461
 De Angeli S. 1480
 De Bella A. 1271
 De Candia M. 70
 De Castri M. 69
 De Cleva E. 70
 De Cristofaro M.L. 71, 692
 De Falco F. 693
 De Grawe P. 72
 Del Boca A. 73, 469
 Del Canuto V. 756
 Della Porta D. 1228
 Della Posta L. 1015
 Dell'Aringa C. 74, 75, 76, 470, 471, 1080
 Della Rocca G. 472, 473
 Della Valle F. 1516, 1517
 Del Monte A. 77
 Del Punta R. 157, 879
 Delsen L. 523
 De Luca M. 1176, 1354
 De Luca P. 474
 Del Vecchio R. 621
 De Marchis C. 869, 870, 871, 872
 De Marinis N. 575
 Demattè C. 757
 De Nicola P. 758
 Denta B. 171
 Depolo M. 306
 Deppe F. 1425
 Derek J. 1360

- De Rita G. 307, 1399
D'Ermo V. 765, 766
De Santis A. 878
Devillanova C. 759
D'Harmant François A. 620, 873, 874, 955, 1355
D'Harmant François R. 875
Diamanti I. 1229, 1230
Di Cerbo F. 622, 880, 1177
Di Comite L. 78
Di Filippo A. 1178
Di Gaspare G. 760, 761, 762, 763, 1231, 1492
Di Maio A. 1372
Di Nicola P. 394, 1282, 1319
Di Pietro A. 765, 766
Di Pietro E. 275, 276, 308
Di Renzo A. 1051
Di Stasi A. 694, 881, 1283
Di Stefano G. 1400
Domenico F. 695
Donà R. 1518
Donati A. 1401
Dondi G. 1016
Donna G. 79
D'Onofrio F. 1232
D'Orazio A. 1402
Dore L. 1150
Dorn J.A. 767
Dosa D. 1052
Dosi G. 1519, 1520
Druker P.F. 1403
Due J. 1081
Durante G. 168
- E
- Ehlermann C.D. 768
Eichengreen B. 836
Engels C. 1284
Enrietti A. 237
Ernst D. 16
Errigo A. 279
Esposito E. 1405
Esposito M. 696
Eurostat 81
Eyraud F. 624
- F
- Fabiani S. 1519
Fabbri 82
Fadda S. 769
Faggiano F. 1049
Failla A. 83, 401, 524
Falcucci G. 625
Fantoli A. 1151
Farina F. 1082
Farinelli F. 424, 423, 1255
- Fassina L. 882
Faustini G. 309, 310, 311
Fazio A. 238, 770
Fazzi G.L. 626
Fedeli S. 771
Feliziani D. 525
Feltrin P. 312, 1256
Ferrante V. 576, 627
Ferrara F. 921
Ferrera M. 85, 956, 957
Ferrari G. 84
Ferrari P. 577
Ferrari R. 85
Ferraro G. 628, 629
Ferrucci L. 1407
Fiat 86, 87, 88
Figurati M. 1466
Filadoro C. 425, 630
Filippa M. 544
Filippini C. 89
Fim 1152
Fiom 1152
Fiordello A. 313
Fiori L. 883
Fiorito R. 314
Fisichella D. 1356
Flerica 1285
Floriani L. 1408
Floris G. 1494
Flynn P. 390
Focareta F. 545, 546, 884
Foglia R. 90, 547, 885, 886, 887, 888
Fontana A. 549
Fontana G. 91, 631, 698, 889
Fontana R. 548
Fontanazza M. 1462
Forbice A. 958, 1337
Forlani L. 426, 1125
Forlati Picchio L. 699
Fornaro G. 1083, 1215, 1410
Fornengo G. 92
Forte F. 762
Forti A. 19, 632
Fortis M. 93
Fossati C. 475
Fraccaroli F. 306, 315
Francalancia P. 1084
Franco D. 94
Freeman C. 1519
Frey L. 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 773, 959, 1257
Frigo F. 428, 429
Frisenti A. 890
Frison N. 1463
Fuà G. 95
Furiozzi R. 1286

G

Gabaglio E. 960
 Gaeta L. 97, 1017
 Gagliardi G. 414, 1542
 Galantino L. 98
 Galbusera W. 1123
 Galgano A. 1464, 1465
 Galligani G. 891, 892
 Gallino L. 391
 Gallucci V. 1387
 Galvan P. 559
 Gambardella A. 1409, 1521
 Gandini A. 1258
 Gardin P. 100
 Garibaldi P. 648
 Garibaldo F. 774, 1358
 Garilli A. 99, 633
 Garofalo M.G. 700, 961
 Garofano L. 634, 1153
 Garonna P. 430
 Garret G. 1450
 Garrone P. 1522
 Gasbarrone M. 329, 395
 Gasparini G. 526
 Gasperoni G. 1287
 Gatto C. 17, 893
 Gatto S. 476
 Genco P. 1409
 Geri M. 1018
 Geroldi G. 101
 Gernstenfeld M. 143
 Ghera E. 102, 894
 Ghezzi G. 103, 636, 637
 Giancane A. 452, 1019
 Giannetti E. 104, 477
 Giannola A. 330
 Giannuzzi G. 1020
 Ginzburg A. 775
 Giobbi A. 1053
 Giordano M. 1022
 Giorgetti R. 1054
 Giovannini R. 479, 1154
 Giugni G. 392, 478
 Giuliani M. 837
 Giunta A. 776, 1411
 Giusso L. 777
 Gnesutta C. 47
 Gobbo F. 778, 779, 1412
 Godard J. 578
 Golinelli R. 332
 Gottardi Z. 780
 Gorz A. 396
 Gozzi A. 46, 105, 1413
 Gragnoli E. 1180, 1181
 Gramaglia M. 1055
 Gramaglia E. 106, 107

Grandi M. 963, 964, 1023, 1085, 1126, 1182, 1288
 Grant R. 1056
 Graziani A. 481, 781
 Graziosi A. 896
 Graziosi G. 922
 Greca G. 923, 1495
 Greco P. 1086
 Gregorio S. 579
 Grieco A. 551
 Griffa C. 1481
 Grimaldi A. 431
 Grisolia M.C. 897
 Gronchi S. 990
 Gualtieri G. 14
 Guariello S. 333, 1087, 1289
 Guarna C. 274, 638
 Guelpa F. 108, 782, 1523
 Guerci C.M. 1414
 Guery G. 965
 Gugliotta G. 639, 640
 Gullotta A. 1024
 Gurisatti P. 1127
 Gutmann A. 1233

H

Hajar V. 277
 Heylen F. 334
 Hermeer A. 755
 Hiles D. 1057
 Hellmann S. 159
 Hunter W. 1058
 Hussey D.E. 1543

K

Kahn S. 1183
 Kern H. 787
 Kirsh J.L. 432
 Kruse D. 486

I

Ianni V. 1234
 Ianniello A. 898
 Imbriani C. 77
 Ichino A. 899
 Ichino P. 109, 1025
 Inghilesi P. 433
 Inglese I. 900
 Inps 111
 Iraci Fedeli L. 335
 Ires Cgil 1415
 Iseburg L. 642
 Ishikawa K. 112
 Istat 113, 114
 Italia V. 784
 Italia G. 1359

Iuzzolino G. 580

J

Jaconzone S. 831

Jensen C.S. 1081

Joliet R. 702

L

Lambertucci P. 786

Lamborghini B. 336

Landolfi A. 242

Lange P. 966, 967

Lanzalago L. 115, 1454

Lanzavecchia G. 1526

Larizza P. 1235

La Rocca G. 167

La Rosa M. 786, 968

Laruffa D. 337, 788

La Spina A. 792

Lassandri A. 1156

Lattès G. 484

Laurenti E. 243

Lauzi G. 338, 789, 1128, 1129, 1236

La Valle D. 1290

Ledovi L. 1291

Leibfried S. 969

Leon P. 1416

Leonardi S. 1088, 1292

Levi A. 901

Libelli M. 924, 1554

Liebman S. 116

Lipparini A. 1527

Liso F. 339, 340, 643, 644, 902, 1130

Lo Bianco L. 434

Lo Faro A. 703

Locke R.M. 1089

Loy G. 117, 553

Lombardi M. 83, 1478

Lombardini S. 118, 119

Lomuscio R. 554

Lorenzoni G. 120

Luciano A. 404, 645

Lucioni C. 790

Lugaresi S. 23

Lunghini G. 342, 121

Lupi C. 487

Lupò Avageino M.U. 1026

M

Maccanico A. 791

Macro L. 435

Madsen J.S. 1081

Magatti M. 122, 123, 397

Magnaghi M. 106

Magnani M. 646

Magri G. 1091

Majocchi A. 343

Majone G. 792

Majorana F. 1417

Malerba F. 124

Malinconico C. 793

Mamprin M. 1418

Manganiello E. 903

Mangano S. 1514

Manghi B. 1320

Mania R. 125, 488, 527, 528, 529, 1157, 1338, 1339, 1361

Manuli E. 1132

Manzocchi S. 244, 794

Manzolini L. 489

Marano S. 9

Marchionatti R. 126

Marelli M. 127

Marenco M.C. 1546

Maresca A. 647

Mariani I.F. 245, 344

Mariani M. 20

Marino V. 555

Marinsek P. 1466

Mariotti S. 1528

Mariucci L. 1294

Marongiu G. 795

Martelli A. 246

Martini A. 648

Martinotti G. 1238

Martone A. 904, 970

Marzano M. 128

Marzona N. 796

Masera A. 649

Mascigni M. 1295, 1341, 1499, 1500

Mattana G. 1467

Matto M. 615

Matzner E. 345

Mauri C. 129

Mazzamuto S. 99

Mazziotta C. 25, 797

Mazzotta O. 130, 650

McBritton M. 798

Meldolesi L. 131

Mellina C. 346

Mellina S. 346

Merli Brandini P. 1239

Merolla G. 1027

Merussi F. 1059

Messori M. 799

Meulders D. 530

Micali A. 437, 438

Micossi S. 132, 247, 800

Milan M. 1046

Milana C. 840

Milani R. 1199, 1200

Millock K. 801

- Minardi E. 406
 Minelli A.R. 556, 1028, 1029, 1030
 Minervini A. 490, 704
 Mingione E. 347
 Mini F. 802
 Ministero del lavoro 348
 Miotti D. 349
 Mirabile M.L. 492
 Miscione M. 133
 Mistri M. 134
 Mocavini A. 412
 Modigliani F. 135
 Moggi M. 1520
 Monaco M. 1217
 Mondello F. 1455
 Monducci R. 248, 350
 Mony A. 1060
 Monorchio A. 1061, 1373
 Montebugnoli A. 925
 Monti M. 1419
 Montuschi L. 705, 1297
 Moramarco V. 651
 Morcaldo G. 136
 Morelli U. 1547
 Mori G. 137, 1092
 Mortillaro F. 1298, 1501
 Morroni M. 1420
 Mosset G. 803
 Mottura G. 138
 Munch J. 439
 Munzi Bitetti P. 971
 Musatti G. 1456
 Musso B. 1502
 Musu I. 139, 140
- N
- Napier B. 706
 Napoli A. 804
 Napoli M. 1299
 Napolitano G.M. 557
 Napolitano M.R. 141
 Nardozi G. 142, 805
 Necci L. 143
 Neglia F. 531
 Negrelli S. 1135
 Negri A. 1479
 Negri L. 1468, 1469, 1470, 1471, 1479
 Negro P. 144, 1472
 Nenci P. 351, 352, 353, 440, 493, 652, 653, 906, 1031, 1158, 1300, 1321, 1503
 Neri F. 17
 Nespoli E. 494
 Niccolai A. 907, 1062
 Nicolini C.A. 972
 Nogler L. 707
 Nomisma 145, 146, 147
- Notargiovanni A. 1422
 Nuti F. 148
- O
- O'Farell P.N. 1548
 Olini G. 532, 1262
 Olivi B. 149
 Oliviero G. 1185, 1186
 Olson S. 801
 Onado M. 150
 Onida F. 30, 181, 1457
 Onida V. 1240
 Onofri P. 249
 Orioli A. 125
 Orsi Battaglini A. 1187
- P
- Paci M. 151, 152, 806, 1301, 1423
 Padoa F. 153
 Padoa Schioppa Kistoris F. 154, 354
 Padoa Schioppa T. 155, 251
 Padoan P.C. 250
 Padrini F. 314
 Padroni G. 156
 Pagano V. 1363
 Palidda R. 355
 Palladini E. 441
 Palmieri A. 9, 404
 Pandolfo A. 581, 708, 1032
 Panebianco M. 1241
 Papaleoni M. 157
 Parisi S. 1137
 Parisio L. 841
 Pascucci P. 582
 Pasi P. 1093, 1473, 1504, 1549
 Pasinetti L. 158
 Pasquinelli S. 973
 Pasquino G. 159
 Patriarca S. 974
 Pazienti M. 100
 Pearce D.W. 6
 Pecis C. 654
 Pecosa A. 558
 Pelaggi L. 655, 1365
 Pellegrino M. 1322, 1550
 Pennisi G. 252, 356, 496, 807, 975
 Pera G. 1188
 Pero L. 1342
 Perrone G. 497
 Perrucci A. 808, 1531
 Persiani M. 160, 1189
 Perulli A. 161, 1302
 Perulli P. 357, 1424
 Peschiera F. 1242
 Pessa P. 1533
 Pessi R. 162, 656, 657, 908

- Peterson J. 163
 Petino P. 1033
 Petretti 164
 Pezzoli A. 19, 253, 808
 Pianta M. 1532
 Piantoni G. 127
 Picchio A. 361
 Piccininno S. 90, 976
 Piersanti L. 658, 1063
 Piga F. 165
 Pilati A. 709, 1094
 Pini P. 254
 Pininfarina S. 1458
 Pino G. 583
 Piore M. 359
 Pirzio G. 1366
 Pisani S. 248
 Pitoni I. 443
 Pittanti M. 688
 Pittau F. 1034
 Pivetti M. 659
 Pizzini F. 710
 Plasman R. 530
 Plehwe D. 1425
 Poggini G. 559
 Pompili T. 736
 Pontarollo E. 166, 167
 Ponzanelli G. 1035
 Possenti B. 1408
 Potestio P. 500
 Potoboski G. 711
 Predetti A. 362, 501, 1036, 1064
 Presutti E. 1551
 Preti P. 1426
 Principe G. 810
 Prodi R. 1427
 Prosperetti L. 168, 255, 811, 926, 927, 1095, 1367
 Prospero M. 977
 Pugliese E. 169, 363, 584, 660
 Puppo S. 978
 Quinteri B. 179
- R.
 Radaelli A. 1475
 Radaelli C. 1096
 Raffa M. 1405, 1429
 Rampa L. 121, 812
 Ranci P. 171, 813, 1430
 Ravanelli R. 811
 Ravoni L. 257
 Regalia I. 712
 Regonini G. 258
 Reyneri E. 661
 Renzulli A.G. 1065
 Rescigno G.U. 1190
- Rettore E. 364
 Revelli R. 63
 Reviglio F. 259
 Ricci M. 502
 Ricciardi L. 172, 663
 Ricciardi M. 814
 Ridolfi M. 815
 Rieser V. 1343
 Riganti V. 561, 1037
 Ristuccia S. 816
 Riva C. 1264
 Rocella M. 503, 664, 842
 Rodighiero L. 1552
 Roma G. 173
 Romagnoli U. 103, 585, 586, 665, 713, 714, 909, 1191, 1192, 1193, 1303-1304, 1368
 Romanini G. 817
 Romeo C. 1194
 Roncalli P. 562
 Rosati F.C. 170
 Rossi F. 504
 Rossi N. 175
 Rossi P. 176
 Rossi S. 1515
 Rosson P.J. 203
 Rosti L. 365
 Rotelli E. 1243
 Rucciero M. 1323
 Ruffolo G. 1431
 Ruggerini M.G. 408
 Rullani E. 818, 819, 1376, 1381, 1553
 Rusciano M. 177, 178, 715
 Rusconi G.E. 398
 Russo C. 1195, 1196, 1197, 1198, 1199, 1200
 Russo M. 723
- S
 Saba V. 1270
 Sabbatelli M. 1432
 Sabatucci F. 260
 Sabel C. 787
 Saccani C. 1554
 Sacconi L. 107, 820
 Salais R. 666
 Salerno A. 563
 Sallo F. 821
 Salonic T. 778
 Salvati M. 261, 262, 366
 Samek Ludovici M. 667
 Santagostino A. 179
 Santi P. 507
 Santoni F. 180, 668
 Santoro F. 181
 Santoro Passarelli G. 506, 587, 1201
 Santucci R. 182
 Sapelli G. 183

- Saraceno C. 184, 367, 669, 979
 Sarchielli G. 306, 368
 Sarpellon G. 399, 980
 Sassani B. 670
 Sassen S. 1271
 Sassoon E. 1555
 Sateriale G. 507, 1369
 Savona P. 185, 1505
 Scaglione M. 588
 Scanagatta G. 822
 Scarpelli F. 186
 Schuttk W. 345
 Scotto I. 187
 Schiattarella R. 1531
 Schnitter P.C. 1405
 Schwttkat R. 345
 Scialdone A. 671
 Sciarra S. 533, 910, 1098, 1202
 Scognamiglio R. 1038
 Secchi C. 928
 Sechi S. 1019
 Snehota I. 1433
 Sengenberger W. 1099
 Sestito P. 369, 370
 Sgaramella N. 930
 Sica M. 911
 Signorelli S. 20
 Silevri M. 1533
 Silva F. 92, 823
 Silvani A. 1514
 Siniscalchi L. 1039, 1040
 Siniscalco D. 139, 263
 Sircana G. 1161
 Sylos Labini P. 188, 1434
 Sloan A.P. 189
 Soete L. 1534
 Solari L. 508
 Solinas G. 1435
 Sollogiub M. 509
 Sorrentino C. 371
 Spagnuolo Vigorita L. 912, 1100
 Spaltro E. 1101
 Speranza L. 409
 Speziale V. 913
 Spirito P. 824
 Sposito G. 672
 Squarzon C. 1265
 Stampa M. 1535
 Stelluti C. 1244
 Steve B. 1436
 Stinco C. 264
 Stirati A. 445
 Storti C. 372
 Stuppini A. 1438
 Suppiej G. 190
 Svimez 191, 192, 193
 Szego G. 194
 T
 Tagliaferri C. 404
 Taranelli M. 195
 Targetti F. 373, 825, 1439
 Taronna P. 431
 Taverna P. 1556
 Tedeschi M. 1440
 Terrel K. 513
 Terzoli P. 265, 374, 1306
 Tesi R. 514
 Testa V. 266
 Thompsom D. 1233
 Toccafondi D. 1441
 Tomassini M. 1558
 Toninelli P.A. 104
 Torelli N. 364, 375
 Tosi P. 673
 Tosti E. 1383
 Traxles F. 1103
 Tremonti G. 33
 Trentin B. 1307
 Treu T. 33, 74, 101, 196, 197, 198, 199, 376, 377, 446, 515, 589, 674, 1102, 1203
 Trezza B. 267
 Triggiani E. 634, 981
 Trivellato U. 364, 378, 379
 Trona M. 1391
 Tronci M. 1470, 1471
 Tronti L. 200, 268, 447, 604, 982
 Turone S. 201
 Turtura D. 269
 Tuzi F. 448
 U
 Ugendell M. 1041
 Uggeri G. 1554
 Ugolini B. 1246, 1309, 1325, 1326, 1327, 1328, 1344, 1506, 1507
 Uil 232, 1121, 1122, 1224, 1225
 Uilcid 1285
 Uilm 1152
 Unnia M. 1247
 Urbani G. 115, 199, 202
 Urga G. 380
 Uriate O.E. 564
 V
 Vaccà S. 1442, 1443
 Vaccaro M. 914
 Vallebona A. 590, 670
 Valli V. 381
 Valsecchi I. 1444
 Vangi D. 915
 Varaldo R. 203, 1407, 1559

- Varesi P.A. 1141, 1142
Vassallo S. 1248
Velo D. 826
Veneziani B. 676
Veneziani L. 400, 1104, 1105, 1310, 1483
Ventrella C. 591
Venturi M. 275, 276
Venturini A. 305
Veronese S. 382
Vertecchi B. 204
Vertemati L. 1371
Vicarelli G. 1066, 1067
Viceconte M. 916
Viganoni L. 77
Vigevani F. 421, 1345
Villa E. 1508
Villa P. 280, 383, 1445
Viroli M. 1249
Visco I. 132
Viscomi A. 677, 917, 1205
Visconti F. 127
Vitaletti G. 983, 1043
Vitali G. 1382
Viviani L. 384, 678
Volgel-Polski E. 984
Volpi R. 827
- W
Watts D. 205
Whitehead D.V. 1106
Wolleb E. 206
Wolleb G. 206
- Z
Zaccaria R. 679
Zaccarin S. 375
Zamagni V. 207
Zambruno G. 1408
Zan 208, 209
Zanelli P. 210
Zangari G. 211
Zanetti G. 829, 830
Zaninelli S. 1272
Zappalà G. 680
Zappi A. 828
Zara S. 31
Zejen H. 385
Zezza V. 720, 721
Ziddermann A. 270
Zimmermann J.M. 681
Zingone G. 985
Zito A. 1250, 1267
Zoccatelli M. 1329, 1346
Zola G. 716
Zoli C. 1206
Zollo G. 1405, 1429
Zoppoli A. 592, 1207, 1209
Zoppoli L. 97, 177, 178, 516, 682, 1107, 1208

Gli autori

Gianni Arrigo	docente di Diritto del lavoro comparato presso la facoltà di Economia dell'università di Siena.
Guido Baglioni	presidente del Cesos e docente di Sociologia generale all'università di Milano.
Mirella Baglioni	docente di relazioni industriali presso la facoltà di Economia dell'università di Parma.
Marco Barbieri	dottore di ricerca di Diritto del lavoro presso la facoltà di Giurisprudenza dell'università di Bari.
Rosana Barcellona	archivio biblioteca della Confindustria.
Lauralba Bellardi	professore associato di Diritto del lavoro presso la facoltà di Economia dell'università di Bari.
Lorenzo Birindelli	ricercatore presso Monitor lavoro.
Lorenzo Bordogna	professore associato di Sociologia dell'organizzazione presso la facoltà di Economia dell'università di Brescia.
Marco Carcano	ricercatore e docente di Sociologia dell'organizzazione presso la facoltà di Economia e commercio dell'università di Parma.
Domenico Carrieri	ricercatore presso l'Ires.
Rino Caviglioli	direttore dell'Agenzia dell'impiego del Lazio.
Mario Conclave	coordinatore del dipartimento Democrazia economica e riforme istituzionali della Cisl.
Renato Di Marco	dipartimento organizzativo della Cisl.
A. d'Harmant François	libero docente di legislazione del lavoro presso la facoltà di Economia dell'università «La Sapienza» di Roma.
Enrico Giacinto	responsabile della Biblioteca centrale della Cisl.
Canio Lagala	ricercatore presso l'università di Bari.
Giorgio Lauzi	giornalista.

Massimo Mascini	giornalista de «Il Sole 24 Ore».
Pietro Merli Brandini	direttore di ricerca dell'Isril (Istituto di studi sulle relazioni industriali e di lavoro).
Serafino Negrelli	professore di Relazioni industriali presso la facoltà di Economia e commercio dell'università di Brescia.
Gabriele Olini	ricercatore presso l'Ufficio studi e ricerche della Cisl.
Stefano Patriarca	responsabile del Dipartimento politiche economiche della Cgil.
Claudio Pellegrini	ricercatore presso la facoltà di Sociologia dell'università «La Sapienza» di Roma.
Fulvio Pellegrini	sociologo.
Anna M. Ponzellini	ricercatrice della Fondazione Seveso, collabora con l'università di Brescia.
Loretta Ricci	esperta in Economia del lavoro.
Giovanni Roma	ricercatore di Diritto del lavoro presso la facoltà di Giurisprudenza dell'università di Bari.
Carmine Russo	direttore dell'Irsi (Istituto di ricerche sui problemi dello Stato e delle istituzioni).
Pia Saraceno	direttore dell'Irs (Istituto per la ricerca sociale) .
Paola Tanda	ricercatrice presso l'Ispe (Istituto di studi per la programmazione economica).
Leonello Tronti	direttore di ricerca della Fondazione Brodolini.
Maurizio Zenezini	ordinario di Politica economica presso la facoltà di Economia dell'università di Trieste.

