

IL PROGETTO "SOCIALE" DELLA PIRELLI

Il 12 marzo scorso la società Pirelli, con un comunicato ampiamente diffuso e commentato dalla stampa e dalla radiotelevisione, annunciava l'intenzione di adottare « nuovi indirizzi nel campo degli orari aziendali » che avrebbero consentito di « affrontare e risolvere organicamente temi sociali di viva attualità », come l'adozione della settimana corta, il lavoro a tempo parziale per il personale femminile, facilitazioni per i lavoratori studenti, l'aumento dei posti di lavoro. Tale iniziativa veniva proposta non solo all'attenzione dei dipendenti della Pirelli, ma anche, almeno per lo spirito che la animava, a quella di tutto il mondo del lavoro italiano. Nelle note che seguono ci proponiamo di esaminare le reazioni prodotte da questo annuncio, e il contenuto e il valore delle singole proposte, per mettere in evidenza gli aspetti positivi e i limiti di questa iniziativa tanto discussa.

LE PRIME REAZIONI ALL'INIZIATIVA PIRELLI

Il comunicato della Pirelli sollevò immediatamente ampie reazioni e contraddittori commenti, non solo per le progettate misure innovatrici nella distribuzione degli orari di lavoro che la società annunciava, ma anche per le modalità con cui esse venivano rese pubbliche.

L'annuncio alla stampa, infatti, seguiva solo di poche ore la comunicazione delle stesse proposte alle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro. Si trattava di una prassi insolita che sembrò cogliere di sorpresa i sindacati dell'una e dell'altra parte: per la prima volta una direzione aziendale annunciava di voler adottare misure a favore dei lavoratori prevenendo le richieste dei sindacati e richiedeva l'inizio delle trattative prima delle scadenze contrattuali.

Per meglio comprendere le reazioni e i commenti a questa iniziativa della grande azienda milanese (1), bisogna richiamare

(1) LA PIRELLI, secondo la rivista americana *Fortune*, si colloca al 54° posto tra le maggiori aziende mondiali al di fuori degli USA; il suo fatturato nel 1967 è stato di 894 milioni di dollari, e i dipendenti, sempre nel medesimo anno, erano 67.739, occupati in 82 stabilimenti situati in 13 Paesi diversi; concorre per il 25% alla produzione mondiale dei cavi elettrici e per quanto riguarda i pneumatici copre il 10% del mercato europeo. trici e per quanto riguarda i pneumatici copre il 10% del mercato europeo (cfr. *Fortune*, September 15, 1968, p. 132; *Epoca*, 30 marzo 1969, p. 56).

alcuni fatti che illustrano il contesto nel quale l'iniziativa stessa veniva a cadere.

1. Per quanto concerne il **mondo imprenditoriale**, ricordiamo che appena pochi giorni prima le rappresentanze ufficiali delle organizzazioni imprenditoriali avevano pubblicamente ribadito alcune loro « tradizionali » posizioni a riguardo delle trattative aziendali e degli orari di lavoro che erano ben lungi dal far prevedere le « aperture » annunciate dal comunicato Pirelli. Sino alla vigilia dell'accordo che sancì la graduale abolizione delle zone salariali, la Confindustria chiedeva ai sindacati come contropartita la rinuncia a sviluppare azioni rivendicative a livello aziendale; e il dr. Costa, all'Assemblea generale dei rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro, ammoniva che « si ingannano i lavoratori quando si fa loro credere di poter ridurre le ore lavorative senza pregiudizio del salario reale perlomeno a scadenza non lontana ».

Dati questi così immediati precedenti, le proposte della Pirelli che invitavano i sindacati ad aprire importanti trattative aziendali aventi per oggetto proprio la riduzione a breve scadenza degli orari di lavoro e l'adozione della settimana corta, non potevano non apparire come **una sconfessione della politica della Confindustria** e una palese rottura dell'unità del fronte imprenditoriale: questa almeno fu l'interpretazione di certi organi di stampa, alcuni dei quali insinuarono anche che, con questa sortita, Pirelli intendesse schierarsi con i giovani contestatori interni della Confindustria che auspicano un radicale rinnovamento della associazione imprenditoriale (2). Altri giornali invece, prescindendo da queste connotazioni polemiche, sottolinearono **l'aspetto socialmente avanzato delle proposte Pirelli**, presentandole come l'espressione di una nuova sensibilità sociale dell'imprenditorato italiano (3).

2. Per comprendere invece le reazioni dei **sindacati dei lavoratori** e degli organi di stampa a loro vicini, che, secondo il parere di alcuni, furono troppo negative tanto da apparire preconcepite e demagogiche (4), bisogna rifarsi alla situazione sindacale molto tesa che da mesi si era creata negli stabilimenti milanesi della Pirelli.

(2) Cfr. *L'Unità*, 14 marzo 1969, p. 1; *Avanti!*, 14 marzo 1969, p. 1; *Oggi*, 9 aprile 1969, pp. 56 ss.; *Panorama*, 21 marzo 1969, pp. 74 ss.; *L'Espresso*, 13 aprile 1969, pp. 8 ss. Per una più ampia discussione delle reazioni del mondo imprenditoriale, dei sindacalisti e di uomini politici, cfr. *Successo*, aprile 1969, pp. 65 ss.,

(3) Cfr. *Corriere della Sera*, 14 marzo 1969, p. 5; *La Stampa*, 14 marzo 1969, p. 13; *Il Sole-24 Ore*, 14 marzo 1969, p. 1; *L'Industria Lombarda*, 15 marzo 1969, p. 1. Valutazioni più critiche dell'iniziativa Pirelli sono state presentate dall'*Avvenire*, 15 marzo 1969, p. 4, e dal *Popolo*, 15 marzo 1969, pp. 1 s.

(4) Cfr. *Epoca*, 30 marzo 1969, pp. 53 ss.

In questi stabilimenti erano in corso, fino dal settembre scorso, trattative promosse dai sindacati sui cottimi e sui tempi di lavoro, che successivamente si allargarono ai problemi delle qualifiche e delle lavorazioni nocive. Le trattative, che incontrarono serie resistenze da parte della direzione, furono accompagnate da agitazioni che assunsero anche aspetti di notevole gravità. La situazione si complicò quando i responsabili sindacali di fabbrica più vicini alle reali esigenze dei lavoratori si trovarono a dover operare in contrasto con gli organi provinciali dei loro sindacati e le loro iniziative, non sempre riconosciute da questi ultimi, furono attribuite ai cosiddetti « comitati unitari di base » che, sebbene presenti nella fabbrica, di fatto avevano una consistenza trascurabile e non raccoglievano una significativa adesione dei lavoratori. Il comportamento della stampa che, fondandosi su questo equivoco, denunciava la crisi dei sindacati nella Pirelli proprio nel momento in cui invece si profilava una autentica azione sindacale, aggravò ulteriormente la situazione (5).

In un clima così teso, l'improvviso annuncio della direzione produsse tra i lavoratori e gli attivisti sindacali un notevole disagio; e non mancò di apparire loro come un abile **diversivo messo in atto dalla direzione per eludere i temi proposti dalle recenti agitazioni sindacali**, che riguardavano importanti aspetti del rapporto di lavoro che non erano ancora stati risolti, e come un tentativo di mettere in difficoltà i sindacati e di contrapporre loro una nuova immagine della direzione, più accettabile di quella che i lavoratori si erano venuti formando durante le ultime vertenze sindacali.

Era perciò inevitabile che i sindacati, nei loro commenti all'iniziativa della direzione Pirelli, esprimessero con forza queste loro riserve e cercassero di contrapporre all'esaltazione che ne facevano alcuni settori della stampa valutazioni che ne minimizzavano la portata, rimandando il loro giudizio definitivo al momento delle trattative quando sarebbero emerse con maggiore chiarezza le vere intenzioni della direzione.

LE PROPOSTE PIRELLI

Prima di affrontare l'esame delle singole proposte contenute nel « pacchetto » Pirelli e di valutare il loro significato, ci sembra opportuno premettere alcune considerazioni sui problemi di fondo alla cui soluzione esse vorrebbero recare un contributo.

Lo sviluppo tecnologico e l'azione sindacale.

L'attuale fase del processo di industrializzazione, caratterizzata da una rapida adozione da parte dell'industria delle innovazioni tecnologiche e dalla ricerca della massima efficienza economica, ha certo consentito l'allargamento dei mercati, la dispo-

(5) Per una obiettiva valutazione della situazione sindacale alla Pirelli, cfr. *Azione sociale*, 30 marzo 1969, pp. 12 s., e *Conquiste del Lavoro*, 6 aprile 1969, pp. 14 s.

bilità di una vasta gamma di prodotti e di beni e in ultima analisi un elevamento delle condizioni di vita, ma ha anche portato con sè nuovi problemi: **se l'uomo ha tratto vantaggio dal progresso tecnologico come consumatore, in quanto partecipa al processo produttivo ne è stato sotto molti aspetti condizionato in modo negativo.**

La costosità degli impianti e la necessità di un loro rapido ammortamento hanno imposto nuove forme di lavoro che, pur diverse da quelle che accompagnarono la prima rivoluzione industriale, hanno **aspetti non meno alienanti**: ricordiamo il lavoro monotono e snervante delle catene di montaggio; il rigido controllo dei tempi di lavoro e l'adozione di ritmi di produzione sempre più accelerati; la creazione di turni di lavoro, per le produzioni continue o semi-continue, che rompono il ritmo normale della vita degli operai influenzando negativamente sui loro rapporti familiari e sociali; la necessità della costituzione di grandi unità produttive nelle quali i lavoratori sono sottoposti a dure norme di disciplina. Nè va dimenticato che le rapide trasformazioni delle tecniche produttive creano frequentemente gravi problemi per la conservazione del posto di lavoro e gravi rischi di svalutazione di qualifiche professionali faticosamente acquisite.

In questo contesto l'**azione sindacale, non potendo ovviamente opporsi al progresso tecnologico, cerca di assumerne in qualche modo il controllo** — sia a livello dell'intero sistema economico che a quello di azienda — per evitarne o ridurne le conseguenze negative per i lavoratori. I sindacati, per quanto concerne il sistema, tendono a influire sulle grandi scelte di politica economica e ad essere riconosciuti parte attiva nella programmazione economica dove questa è in atto. A livello invece delle singole unità produttive, i sindacati cercano di influire più direttamente sul rapporto uomo-macchina rivendicando il diritto di partecipare a tutte quelle decisioni che riguardano le condizioni della prestazione lavorativa (come la determinazione dei ritmi e dei tempi di lavoro, l'assegnazione del macchinario, la valutazione delle mansioni e delle qualifiche), le quali non solo influiscono sulla remunerazione del lavoro, ma possono anche incidere negativamente sulla personalità fisica e morale del lavoratore.

Nel contesto di quest'azione sindacale che si propone di rendere partecipi anche i lavoratori in quanto tali ai vantaggi del progresso tecnologico, appare di particolare rilievo quella diretta alla **riduzione degli orari di lavoro e al prolungamento del riposo settimanale e delle ferie annuali**, perchè tende specificatamente a controbilanciare gli effetti negativi delle nuove forme di lavoro imposte dal progresso tecnologico. Infatti i sindacati non si limitano a perseguire soltanto risultati quantitativamente migliori: orari più corti e tempo libero più lungo; ma anche una più razionale distribuzione dei tempi di lavoro e di quelli di riposo in rapporto alle **esigenze sanitarie, familiari, culturali e sociali dei lavoratori**, nè trascurano di collegare la loro azione in

questo settore alla promozione del **pieno impiego** e alla creazione di nuovi posti di lavoro.

Sviluppando la loro azione in questo senso, i sindacati, *nei Paesi più intensamente industrializzati*, sono riusciti a ridurre il lavoro settimanale al di sotto delle quaranta ore, a fare adottare la settimana di cinque giorni lavorativi e a prolungare le ferie annuali. Il contratto dei lavoratori siderurgici americani stipulato nel 1963 che interessa circa 250.000 lavoratori prevede la concessione ogni cinque anni, secondo un criterio particolare di rotazione, di un periodo di ferie straordinarie pagate della durata di tredici settimane consecutive, oltre le normali ferie annuali. L'adozione di questo piano di ferie è attuato anche nell'intento di creare circa 25.000 nuovi posti di lavoro (6).

In Italia la spinta dei sindacati verso la riduzione degli orari di lavoro, pur avendo raggiunto risultati non disprezzabili (7), non si è sempre tradotta in un corrispondente aumento del tempo libero a causa di un troppo facile ricorso ad ore di lavoro oltre quelle stabilite dai contratti che ha anche frenato l'aumento dei posti di lavoro e l'assunzione di nuovi lavoratori. Soluzioni più efficaci in questo campo hanno incontrato non poche difficoltà a motivo della situazione della nostra economia e del nostro apparato industriale. Gli imprenditori temono che esse si risolvano in un rischioso aumento dei costi di produzione e impediscano un adeguato sfruttamento degli impianti con conseguenze negative per la competitività della nostra economia. Inoltre si fa osservare che lo sviluppo dualistico del nostro apparato produttivo, ove accanto a un certo gruppo di grosse aziende tecnologicamente avanzate ne esistono molte altre di piccole dimensioni e meno progredite, non consente l'adozione generalizzata di sistemi di organizzazione produttiva compatibili con una diffusa riduzione degli orari di lavoro.

Considerando il problema della riduzione degli orari di lavoro in una prospettiva dinamica più aperta, il comunicato della direzione Pirelli, fondandosi sulla previsione di un più rapido sviluppo tecnologico e di una più forte pressione sindacale, ha proposto alla considerazione del mondo del lavoro italiano la possibilità di adottare soluzioni avanzate di questo problema anche nel nostro Paese. Il piano della Pirelli infatti è stato elaborato in modo da controbilanciare gli eventuali aspetti negativi della riduzione degli orari di lavoro; esso infatti consentirebbe un maggiore sfruttamento degli impianti, l'adozione della settimana di cinque giorni lavorativi, la riduzione degli orari di lavoro settimanali, l'assunzione di circa 2.500 nuovi dipendenti, nonché altre facilitazioni che vanno dalla possibilità di lavoro a tempo parziale per le donne a una più razionale distribuzione delle ferie. Un

(6) Cfr. M. REINA, *Nuovi rapporti sindacali nell'industria siderurgica americana*, in *Aggiornamenti Sociali*, (luglio-agosto) 1964, pp. 513 ss., rubr. 545.

(7) Tutte le categorie dell'industria si trovano in Italia sotto le 48 ore settimanali; la concentrazione maggiore si ha tra le 45 e le 44 ore di lavoro settimanali, con punte che scendono alla 42 ore settimanali per i siderurgici. Cfr. G. LAUZI, *Verso le quaranta ore*, in *Sette Giorni*, 13 aprile 1969, pp. 14 ss.

esame specifico delle singole proposte Pirelli ci permetterà ora di verificare fino a che punto esse siano veramente innovative e promuovano un miglioramento della condizione dei lavoratori.

La settimana lavorativa di cinque giorni.

La proposta più significativa del « pacchetto » Pirelli è l'adozione della settimana lavorativa di cinque giorni per tutti i lavoratori: impiegati, qualifiche speciali e operai. L'aspetto qualificante di questa proposta riguarda i **lavoratori turnisti** e quelli ad orario normale la cui prestazione è collegata a quella dei turnisti: per queste due categorie il **secondo giorno di riposo oltre la domenica sarà scorrevole** (cadrà cioè una settimana il lunedì, l'altra il martedì e così via, in modo che nel periodo di sei settimane questi lavoratori avranno solo due volte due giornate di riposo consecutive: sabato-domenica e domenica-lunedì), mentre per gli altri lavoratori le due giornate di riposo settimanale cadranno sempre il sabato e la domenica.

L'adozione del giorno di riposo scorrevole, che interessa circa un terzo dei dipendenti dell'azienda (6 o 7.000 lavoratori su un totale di circa 18.000), insieme con la prevista utilizzazione di alcune festività infrasettimanali, consentirebbe lo **sfruttamento degli impianti per sei giorni su sette**, invece che per cinque giorni su sette come avverrebbe se il secondo giorno di riposo cadesse sempre il sabato per tutti i lavoratori.

E' da notare che questa possibilità di maggiore sfruttamento degli impianti costituisce il **punto centrale del « pacchetto »** e la condizione indispensabile per l'adozione di tutte le altre misure a favore dei lavoratori, soprattutto per l'aumento dei posti di lavoro e il conseguente maggiore assorbimento di manodopera (8).

Ma se la settimana di cinque giorni con un giorno di riposo scorrevole presenta indubbi vantaggi in ordine alla efficienza e produttività aziendale, essa incontra fortissime **resistenze da parte dei lavoratori e dei sindacati**. Essi obiettano infatti che l'aspirazione dei lavoratori è la settimana corta con due giorni di riposo consecutivi a fine settimana. Fanno inoltre notare che questo è stato l'obiettivo esplicito delle rivendicazioni sin qui condotte dai sindacati con la piena adesione dei lavoratori e che su questa linea sono stati già conseguiti risultati non indifferenti

(8) Non si deve infatti dimenticare che le rapide trasformazioni tecnologiche determinano una accelerata obsolescenza degli impianti, con una corrispondente riduzione dei tempi di ammortamento dei medesimi, e che la creazione di nuovi posti di lavoro importa investimenti sempre più costosi. Occorre inoltre ricordare che in Italia il razionale sfruttamento degli impianti è reso più difficile dalle numerose festività infrasettimanali sia religiose che civili. Questo problema è già stato affrontato anche dal ONEL, che ha inviato al Parlamento una proposta di legge per una riorganizzazione delle ferie infrasettimanali.

sanciti da accordi aziendali: per i lavoratori turnisti, ad esempio, si è già ottenuta la sospensione del turno notturno del sabato e, per i sabati compresi nei mesi da maggio ad agosto, anche del secondo turno; mentre per gli altri lavoratori sono stabiliti 28 sabati liberi per il corrente anno 1969.

Una ulteriore riduzione degli orari di lavoro, che si dava per scontata in occasione del prossimo rinnovo contrattuale, si sarebbe praticamente risolta, continuando il sistema di conguagli già in atto alla Pirelli, nella quasi totale sospensione dei turni di lavoro al sabato.

Data questa situazione di fatto, la **proposta del giorno di riposo scorrevole** è apparsa ai lavoratori della Pirelli un **arretramento delle loro posizioni** e una inversione della linea rivendicativa fin qui sostenuta che essi non sembrano disposti ad accettare, tanto più che la riduzione dell'orario di lavoro settimanale prospettata dalla direzione è giudicata troppo esigua per costituire una contropartita alle rinunce che vengono loro richieste.

Nonostante queste riserve dei sindacati, che vanno valutate soprattutto in rapporto alla particolare situazione tecnico-organizzativa e sindacale della Pirelli, ci sembra che **la proposta della settimana corta con una giornata di riposo scorrevole meriti attenta considerazione**. Oltre ad offrire una soluzione che consentirebbe anche ad aziende meno avanzate tecnicamente di adottare la settimana corta senza pregiudizio per lo sfruttamento degli impianti, essa **recherebbe ai lavoratori e alla collettività vantaggi non trascurabili**. Anzitutto i lavoratori nella giornata di riposo scorrevole potrebbero avere contatti e sbrigare faccende che nella giornata di sabato, ormai semifestiva e nella quale molti negozi e uffici rimangono chiusi e molte attività professionali sospese, non sarebbero possibili. Inoltre una diffusa adozione di questo tipo di settimana corta consentirebbe un migliore sfruttamento delle attrezzature sociali, culturali e ricreative, e le renderebbe più facilmente accessibili ai lavoratori di quanto avverrebbe se si diffondesse ulteriormente la settimana corta con il riposo al sabato. Infine la giornata di riposo scorrevole concorrerebbe ad arrestare il negativo processo di **massificazione** del tempo libero, dando maggior stimolo alle iniziative personali.

Naturalmente l'adozione di questo tipo di settimana corta dovrebbe avvenire in modo che almeno periodicamente i lavoratori possano godere di due giornate di riposo consecutive, e che i lavoratori turnisti ed equiparati siano liberi la notte precedente la giornata di riposo, come avviene già alla Pirelli dove è sospeso, come abbiamo visto, il turno del sabato notte.

La riduzione degli orari di lavoro.

La riduzione dell'orario di lavoro settimanale proposta dalla direzione non è così importante come i primi commenti al comunicato Pirelli avevano fatto credere. La settimana di **quaranta ore** viene offerta solo ai **lavoratori turnisti**, che si avvicenderebbero così su tre turni di lavoro, due giornalieri di otto ore e mezza, compresi gli intervalli retribuiti di mensa, e uno, quello notturno, di sette ore di effettiva prestazione lavorativa. Nella media dei tre turni l'orario settimanale di presenza (cinque giorni) risulterebbe così di quaranta ore, mentre attualmente è di quaranta ore e mezza.

Per tutti **gli altri operai** le ore di lavoro giornaliero saranno otto e mezza, compresi gli intervalli retribuiti di mensa; essi verrebbero così a totalizzare, su una settimana di cinque giorni, **quarantadue ore e mezza** di lavoro settimanale contro le quarantatré ore e mezza stabilite dal contratto ora in vigore.

Per **gli operai cosiddetti discontinui** gli orari di lavoro saranno armonizzati con quelli degli altri operai, mentre per **gli impiegati** l'orario settimanale di lavoro sarà ridotto di mezz'ora, rispetto a quello contrattuale ora in vigore.

Queste riduzioni degli orari di lavoro anticipano, come abbiamo già notato, il risultato della inevitabile pressione sindacale che accompagna il progresso tecnologico. La Pirelli con le sue proposte assorbe questa tendenza in un piano generale di riorganizzazione degli orari e di migliore sfruttamento degli impianti.

Da un punto di vista sociale si deve tuttavia notare che la riduzione degli orari di lavoro sarà veramente efficace solo in quanto essa consentirà ai lavoratori il reale godimento di un **maggior tempo libero** e non verrà controbilanciata da un maggiore ricorso al lavoro straordinario o da una accelerazione dei ritmi di lavoro. Per questo i sindacati dovranno accompagnare la pressione per la riduzione degli orari di lavoro con un efficace **controllo sui cottimi** e con una attenta **difesa dei redditi dei lavoratori**.

Notiamo infine che nel quadro delle misure intese ad adeguare le esigenze aziendali a quelle delle maestranze, la direzione dà ai lavoratori turnisti la facoltà di chiedere di essere assegnati a uno solo dei turni avvicendati — sempre al primo o sempre al secondo o sempre al terzo — secondo le preferenze o le necessità personali o familiari. Poichè le domande saranno accolte compatibilmente alle possibilità organizzative e all'esigenza di omogenea distribuzione dei turni, non sarà certo possibile soddisfare tutte le aspirazioni dei lavoratori; certamente però, se le domande verranno presentate con obiettive motivazioni e valutate con serio impegno, si potranno alleviare molte situazioni di disagio, specialmente dei lavoratori pendolari o di quelli che hanno particolari problemi familiari o di salute.

Lavoro a tempo parziale per il personale femminile.

Il comunicato Pirelli annuncia testualmente: « Sarà data facoltà a impiegate, qualifiche speciali e operaie di instaurare rapporti di lavoro a tempo parziale: per esempio 24 ore settimanali da distribuire su cinque o sei giorni ».

L'ampia diffusione del lavoro femminile staccato dall'ambiente familiare è un aspetto caratteristico e *ambivalente* della società industriale. Da una parte, la possibilità offerta alla donna di accedere liberamente, secondo le proprie aspirazioni ed esigenze, a qualsiasi forma di lavoro risponde a un *giusto concetto di emancipazione femminile*; dall'altra, il fatto che la società industriale non sembra possa prescindere dal lavoro della donna e talvolta lo imponga come necessità per l'equilibrio dei bilanci familiari, crea spesso *tensioni penose* sottraendo la donna, sposa e madre, alle sue insostituibili funzioni presso il focolare domestico. I sindacati prima, e i pubblici poteri poi, sono intervenuti per contenere ed abolire le più gravi forme di sfruttamento e di discriminazione nei confronti del lavoro femminile, esigendo la parità di trattamento economico con l'uomo, impedendo che le donne fossero addette a lavori pesanti e nocivi e a quello notturno, e rendendo illegali le discriminazioni che colpivano specialmente le donne sposate e le madri.

Un'azione più efficacemente emancipatrice dovrebbe però proporsi non solo di dare alla donna la possibilità di scegliere il tipo di lavoro conforme alle proprie esigenze e inclinazioni, senza dover assoggettarsi a forme di discriminazione o di sfruttamento, ma anche di liberare la donna dalla necessità del lavoro extradomestico quando la sua presenza in famiglia fosse particolarmente necessaria, o di creare forme di impiego che consentano di comporre col minimo disagio possibile le esigenze della vita familiare e quelle del lavoro extradomestico. Per ottenere il primo obiettivo si dovrebbe promuovere, con maggiore impegno e decisione, **l'aumento degli assegni familiari**; la seconda soluzione viene perseguita con un certo successo in numerosi Paesi dove è ormai diffusa l'offerta di **lavoro a tempo parziale** al personale femminile da parte di molte aziende.

La **proposta Pirelli** si inserisce in questa seconda linea e rappresenta forse il **primo tentativo in tal senso** avviato da una grande azienda italiana.

Trattandosi di una semplice proposta e di un impegno che l'azienda assume nei confronti del personale femminile che spontaneamente ne facesse richiesta, non sembra si debbano avanzare difficoltà per una sua sperimentazione. Sarà compito dei sindacati vagliare le modalità di attuazione per evitare una sottoremunerazione di questo lavoro a tempo parziale.

Non ci sembra perciò di poter condividere le riserve avanzate da alcuni settori sindacali alla proposta del lavoro parziale per le donne. Essi obiettano che in tal modo la donna verrebbe ad assumere una posizione di secondo ordine nella vita economica compromettendo la sua parità di condizione con l'uomo e che si

toglierebbero gli incentivi per un miglioramento dei servizi sociali a favore delle madri, come gli asili nido (9). A parte altri rilievi critici che si potrebbero muovere alla concezione del ruolo della donna e della famiglia che è sottesa a questa argomentazione, notiamo soltanto che in questa questione non si può prescindere dal **prendere in debita considerazione anche i bisogni e gli interessi dei figli** per i quali la madre svolge una funzione non certo surrogabile con quella degli asili nido anche meglio organizzati.

Facilitazioni per i lavoratori studenti.

L'azienda annuncia inoltre di essere disposta ad esaminare con le rappresentanze dei lavoratori «nuove facilitazioni per i lavoratori studenti anche sotto il profilo degli orari di lavoro».

La figura del lavoratore studente, che nasce dalla necessità per molti giovani di abbinare studio e lavoro, è un altro prodotto tipico della società industriale. Esso pone **complessi problemi relativi all'ordinamento della scuola e del lavoro che interessano molte componenti della società** oltre le organizzazioni sindacali e le aziende.

Sindacati e aziende hanno però già affrontato il problema, per quanto di loro competenza, in alcuni contratti di lavoro i quali prevedono la concessione di tempi liberi non retribuiti ai lavoratori studenti in occasione dei periodi di esami. Esistono anche altre facilitazioni ed incentivi per i lavoratori studenti, per lo più frutto di iniziative unilaterali dei datori di lavoro.

La proposta Pirelli sembra porsi in una nuova prospettiva che consente di affrontare più radicalmente il problema: infatti l'assunzione di lavoratori studenti ad orario ridotto, oltre evidentemente a rendere meno dura la posizione degli attuali lavoratori studenti, **potrebbe interessare molti giovani che, in mancanza di questa possibilità, si vedono costretti a optare per il solo lavoro.**

Nuovi programmi di godimento delle ferie.

L'ultima delle proposte contenute nel «pacchetto» Pirelli che intendiamo esaminare riguarda il godimento delle ferie annuali. A questo proposito il comunicato della direzione annuncia: «Una distribuzione delle ferie che meglio corrisponda ai desideri dei lavoratori, senza pregiudizio delle esigenze tecnico-produttive, sarà studiata in collaborazione con le rappresentanze dei lavoratori con prospettive di applicazione a partire dal prossimo anno».

Questa proposta, specialmente **se venisse discussa anche sul piano regionale o nazionale** e investisse anche altre aziende, po-

(9) Cfr. la dichiarazione del Segretario nazionale del sindacato dei chimici aderente alla CGIL, FILCEA-CGIL, in *L'Unità*, 18 aprile 1969, p. 10.

trebbe concorrere alla soluzione di un problema che riguarda tutta la nostra collettività. E' noto che specialmente in Italia la concentrazione delle ferie annuali per molte aziende nel periodo di ferragosto, oltre a non rappresentare sempre la soluzione ottima sotto il profilo dell'organizzazione produttiva e del razionale sfruttamento degli impianti, pone gravi problemi di congestione del traffico, di sovraffollamento dei luoghi di vacanza, di irrazionale e antieconomico sfruttamento delle attrezzature turistiche e alberghiere, con conseguente rialzo dei prezzi e con non pochi disagi per tutti ma specialmente per i lavoratori che non hanno possibilità di scegliere altri periodi per le loro ferie annuali.

Non sembra d'altra parte che la disponibilità di una sola azienda ad affrontare il problema delle ferie offra la possibilità di una soddisfacente soluzione di esso: si tratta infatti di superare schemi organizzativi e abitudini che sono profondamente radicati nel nostro Paese, anche se in gran parte non più giustificati, e che coinvolgono i programmi produttivi di molte aziende appartenenti a settori diversi. La collaborazione tra sindacati e direzione richiesta dalla Pirelli potrebbe assumere perciò una notevole importanza se segnasse l'avvio di una discussione destinata a coinvolgere gradualmente tutto il nostro apparato produttivo.

OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

L'esame sin qui condotto delle singole proposte contenute nel pacchetto Pirelli ci ha consentito di coglierne meglio la portata anche in rapporto alle prospettive dei lavoratori direttamente interessati. Il quadro che ne risulta appare piuttosto ridimensionato rispetto a quello che poteva derivare dai primi commenti della stampa e, soprattutto, di non facile attuazione per le ampie riserve avanzate dai lavoratori nei confronti dell'adozione della giornata di riposo scorrevole che costituisce, come abbiamo visto, il punto centrale del programma della direzione.

Tuttavia, ci sembra utile svolgere alcune considerazioni conclusive per approfondire alcuni punti interessanti della problematica che l'iniziativa Pirelli ha sollevato.

1. Ci sembra anzitutto che la direzione Pirelli abbia il merito di aver affrontato problemi di organizzazione del lavoro che interessano di fatto non solo la propria azienda, ma anche in qualche modo tutta la collettività, e di proporre uno schema di soluzione che può, nonostante i suoi limiti, servire da modello anche per altre situazioni aziendali. Ciò risponde, a nostro parere, a una corretta metodologia: certe situazioni di stallo non si superano se non aggredendole nella loro concretezza e creando precedenti che possano essere di stimolo agli altri. In questo senso l'iniziativa Pirelli si pone nella logica della contrattazione aziendale già da tempo sostenuta dai sindacati e prima di tutti dalla CISL, come metodo valido e necessario per affrontare i problemi del lavoro

in una società moderna (10). Il piano Pirelli, nella misura in cui consente un maggiore sfruttamento degli impianti e quindi una maggiore efficienza tecnico-produttiva dell'azienda, contiene in sé le premesse per nuovi futuri miglioramenti a favore dei lavoratori e per un più ampio sviluppo di una corretta azione sindacale. Esso appare quindi valido se lo si considera **non tanto come meta ideale, ma come piattaforma da perfezionare** e da proporre in funzione di ulteriori costruttivi confronti tra sindacati e azienda, ai fini di un miglioramento della posizione del lavoratore in rapporto al progresso tecnologico.

2. Il piano Pirelli può anche offrire l'esempio di un nuovo modo di concepire la funzione imprenditoriale che, correttamente interpretato e fatto proprio da un numero sempre maggiore di aziende, gioverebbe al miglioramento dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali con vantaggio di tutta la collettività.

L'aspetto positivo che qui vogliamo indicare sta nel fatto che la direzione abbia messo a punto **un piano di riorganizzazione** della propria attività produttiva, fondato su nuovi indirizzi nel campo degli orari aziendali, **che tiene conto sia delle esigenze tecnico-economiche dell'azienda, sia di quelle dei lavoratori.**

Sinora, infatti, il modo di procedere delle direzioni aziendali e delle loro Associazioni era quello di attendere le proposte sindacali per cercare poi di contenerle opponendo loro radicali rifiuti e arrivando, alla fine delle trattative, a posizioni di compromesso.

Forse, per un'errata concezione della funzione e della responsabilità imprenditoriale, questo sembrava il modo più efficace per difendere l'efficienza produttiva ed economica delle aziende. Con la recente iniziativa, la direzione Pirelli invece sembra voler ampliare la concezione della propria funzione assumendosi anche il compito di prevedere e di proporre ai sindacati schemi organizzativi che tengano conto sia dell'aspetto tecnico-econo-

(10) Lo sviluppo della contrattazione aziendale non ci sembra affatto in contraddizione con le esigenze della programmazione economica nazionale, come invece sembra sostenere l'on. LA MALFA in una intervista sull'iniziativa Pirelli concessa al mensile *Successo* (aprile 1969). Se i sindacati e le aziende devono sviluppare le proprie iniziative in armonia con la politica di programmazione, non ne segue che non vi sia spazio, in rapporto alle varie specifiche situazioni aziendali, per la contrattazione articolata. Del resto proprio gli orari di lavoro sono regolati in modo diverso da categoria a categoria e la pratica attuazione degli accordi nazionali è demandata alle direzioni aziendali d'intesa con le rappresentanze dei lavoratori. Naturalmente i sindacati e le direzioni aziendali dovranno, per quanto loro compete, evitare che le condizioni di maggior favore che si possono conseguire in certe aziende a vantaggio dei lavoratori creino eccessive sperequazioni, o siano indebitamente estese ad altre aziende o, infine, si risolvano in aumenti dei prezzi dei prodotti delle aziende interessate. In tutti questi casi si snaturerebbe la funzione della contrattazione articolata e questa diventerebbe incompatibile con la politica di programmazione economica.

mico che di quello umano della produzione.

Questo metodo tuttavia presenta **aspetti estremamente delicati**: se infatti è compito e dovere della funzione imprenditoriale darsi carico di migliorare con l'efficienza dell'azienda anche la condizione dei lavoratori, ciò non dovrebbe mai indurre le direzioni delle aziende ad assorbire la funzione delle rappresentanze sindacali o a ridurre il loro compito a quello di semplice controllo e approvazione delle decisioni imprenditoriali. Sarebbe un grave errore se altre direzioni aziendali tentassero iniziative del tipo di quella che abbiamo qui esaminata, adottando procedure che nello spirito o nella forma fossero ispirate a criteri antisindacali. Anzi riteniamo che queste iniziative saranno tanto più efficaci e apprezzabili se tra i loro obiettivi vi sarà anche quello di valorizzare la funzione del sindacato, cioè se contribuiranno a sviluppare e ampliare l'ambito della contrattazione aziendale.

3. Nonostante che la direzione abbia manifestato la volontà di discutere le modalità di applicazione delle sue proposte con le rappresentanze dei lavoratori (sindacati e commissione interna), **il limite più grave dell'iniziativa Pirelli è stato la poca chiarezza dal punto di vista sindacale.**

Come abbiamo già ricordato, il comunicato della Pirelli affisso agli albi degli stabilimenti e diffuso dalla stampa in un momento di forte tensione sindacale, è apparso ai lavoratori come un tentativo volto a deviare la loro attenzione e quella dei sindacati dai problemi che essi stessi avevano sollevato per concentrarla su proposte che, almeno dal punto di vista degli interessi dei lavoratori, avevano un rilievo relativo. Questa impressione è stata aggravata dal fatto che la direzione, invece di inserire la discussione delle sue proposte nel contesto delle trattative già in corso, ha voluto che esse fossero oggetto di nuove negoziazioni condotte in sede diversa da quella abituale, sia pure con la giustificazione che esse interessavano tutto il gruppo Pirelli e non solo gli stabilimenti milanesi (11).

Superare questo vizio di origine non sarà facile, tanto più che i rapporti sindacali alla Pirelli non sono forse mai stati impostati con piena correttezza. La direzione, a quanto riferiscono agli attivisti sindacali interessati, ha sempre tentato di mantenere divise le forze sindacali operanti all'interno dell'azienda, e ha abusato di contatti con i dirigenti provinciali dei sindacati cercando di porre i responsabili aziendali di fronte a decisioni di vertice, ostacolando in tal modo una più diretta partecipazione dei lavoratori e della base alla discussione e alla soluzione dei problemi che li riguardavano direttamente.

In questa situazione la via d'uscita è ormai una sola: quella delle trattative sindacali impostate sulla massima chiarezza e sincerità. Ciò, a nostro parere, implica che le trattative non siano vincolate al solo contenuto del pacchetto proposto dalla direzione.

(11) Le trattative per i cottimi e le lavorazioni nocive hanno luogo presso la sede dell'Assolombarda, mentre quelle per il «pacchetto» Pirelli sono iniziate il 9 aprile scorso presso la delegazione Nord Italia della Confindustria.

ne, ma siano avviate con l'intenzione di sviluppare tutte le potenzialità che la proposta Pirelli, intesa nel suo senso migliore, implica in ordine a un sostanziale miglioramento delle condizioni di lavoro e del clima sindacale nella azienda.

Per attuare infatti una nuova sistemazione degli orari di lavoro che consenta di conseguire tutti gli obiettivi che la direzione si è proposta, compreso quello di migliorare la condizione operaia, bisognerà fare in modo che le proposte della direzione si adeguino meglio alle varie esigenze dei lavoratori che si sono manifestate negli obiettivi sin qui perseguiti dalle rivendicazioni sindacali. Non si potrà, inoltre, negare alle rappresentanze sindacali, di avanzare delle controproposte o di poter esercitare un vero controllo che garantisca, ad esempio, che le nuove assunzioni previste dal « pacchetto » siano di fatto attuate e non siano invece assorbite dalla normale rotazione del personale. In tal modo, la negoziazione sindacale non potrà prescindere da una verifica del grado di reale sfruttamento degli impianti e delle possibilità di nuovi investimenti da parte dell'azienda in ordine a una politica di aumento dei posti di lavoro e di un miglioramento della condizione operaia.

Solo la realizzazione di questa più ampia prospettiva di negoziazione sindacale, condotta con responsabilità dalle due parti, sarà il segno certo di un progresso nelle relazioni di lavoro e la garanzia di un sicuro miglioramento della posizione dell'uomo lavoratore nell'epoca del progresso tecnologico (12).

Mario Reina

(12) A chi obiettasse che i sindacati non sono oggi in grado di assumersi un ruolo così impegnativo nella contrattazione aziendale, rispondiamo, pur condividendo il fondamento di questa obiezione, che la crescita in responsabilità e in competenza dei sindacati non potrà mai avvenire se essi non si troveranno nell'occasione di esercitare con pienezza la loro funzione, la quale appunto richiede il graduale e naturale allargarsi dell'area della contrattazione a livello sia nazionale che aziendale.