IL NUOVO CONTRATTO NAZIONALE PER I METALMECCANICI

Dichiarazioni del Segretario della FIM-CISL

Il 17 febbraio scorso si è conclusa la lunga vertenza per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro dei metalmeccanici, di cui in un fascicolo precedente abbiamo illustrato con ampiezza le vicende (1). Ora, con la pubblicazione di larghi brani della conferenza-stampa di Luigi Macario, segretario generale della FIM-CISL, intendiamo integrare l'informazione dei nostri lettori su questo importante argomento, che interessa direttamente più di un milione di lavoratori e indirettamente tutto il mondo del lavoro nonché altre vaste porzioni dell'opinione pubblica nazionale (2).

L'estensione del potere contrattuale dei sindacati, ottenuta con il nuovo contratto, rende attuale anche in Italia, come già in altri paesi dell'Occidente, la problematica relativa alla posizione che il sindacato deve occupare nella società. E' anzi a questo riguardo ormai in atto una polemica tra la CGIL e la CISL. L'importanza che tale questione può presentare per lo sviluppo futuro dei rapporti industriali ci induce a sottolineare le chiare e coraggiose dichiarazioni fatte in proposito da Luigi Macario: «*Noi non abbiamo mai fatto mistero e lo abbiamo detto esplicitamente e con convinzione che l'azione sindacale deve muoversi nel contesto storico in cui si trova e che a un sindacato non si può né si deve chiedere di muoversi per sovvertire le basi della società. Il sindacato nella sua azione può soltanto migliorare e perfezionare costantemente la società in cui opera*». Secondo il segretario della FIM-CISL esula dunque dai fini del sindacato la conquista diretta o indiretta del potere politico da parte dei lavoratori ed è contrario ai metodi di esso il farsi strumento perché altri, ad esempio un determinato partito o movimento politico, conquisti tale potere.

E' pure degno di rilievo l'atteggiamento della FIM-CISL riguardo alla politica salariale. Luigi Macario afferma infatti che la sua federazione sindacale si è proposta «*una politica salariale ritmata sul passo dell'incremento della produttività dal livello di categoria a quello di settore e di azienda, riportando a vantaggio dei lavoratori i differenziali*

(1) Cfr. M. REINA, *La vertenza dei metalmeccanici*, in *Aggiornamenti Sociali*, febbraio 1963, pp. 71-94, [rubr. 532]; e, precedentemente, *Verso una nuova forma di contratto collettivo*, in *Aggiornamenti Sociali*, luglio-agosto 1962, pp. 469-486, [rubr. 532].

(2) Dato questo nostro intendimento integrativo, tralasciamo la parte iniziale della conferenza-stampa che spiega le ragioni di un così lungo e doloroso trascinarsi della vertenza.

di produttività eventualmente esistenti tra un livello e l'altro»: attuazione di tale politica è il nuovo contratto per i metalmeccanici. Ma passando a parlare delle prospettive aperte, nel quadro della programmazione, all'azione sindacale egli osserva che c'è ormai « qualche cosa di nuovo da considerare nell'ambito del modo tradizionale di intendere il processo di distribuzione »: si tratta di superare, mediante la costituzione di un « risparmio contrattuale », la nozione « che i salari determinano solo ed esclusivamente consumi e che i profitti determinano solo ed esclusivamente investimenti », sulla quale, non senza motivo, si fonda la persuasione « che una politica di sviluppo basata su una accumulazione crescente anche al di sopra del saggio di crescita della produttività, debba necessariamente favorire i profitti e scoraggiare i salari, quando si voglia mantenere la stabilità monetaria » (3).

Si legga infine attentamente la precisazione del segretario della FIM-CISL circa il significato e i limiti dell'unità di azione sindacale tra sindacati democratici e CGIL nella vertenza in questione.

In questo stesso fascicolo (4) pubblichiamo anche un articolo di O. VON NELL-BREUNING S. J., « I sindacati tedeschi, concezione e realtà », che riteniamo possa aiutare il lettore a comprendere meglio i termini delle questioni da noi qui sottolineate. Queste infatti sono state, anche di recente, particolarmente dibattute in Germania, dove l'introduzione della « cogestione » ha contribuito ad affrettarne e, anzi, ad acutizzarne gli sviluppi.

RISPOSTA A TRE QUESITI DELLA PUBBLICA OPINIONE

Mi si consenta ora di affrontare qualche quesito su cui l'opinione pubblica si aspetta, ed ha il pieno diritto, di essere informata.

1) Significato della « pretesa » del sindacato di entrare nell'azienda.

1. Un primo quesito è quello concernente il grado di attendibilità dell'allarme sollevato nell'ambiente imprenditoriale circa la « pretesa » del sindacato di entrare nell'azienda. Si è giocato molto su questa espressione. Si è perfino tentato di far intendere che il sindacato pretendesse di sostituirsi all'imprenditore esaurendone la funzione in vista di strabilianti nuove soluzioni sul piano della società.

E' bene che su questo punto l'opinione pubblica sia perfettamente informata. **Per noi, sindacato nell'azienda significa ave-**

(3) Vedi, a questo proposito, H. J. WALLRAFF, *La discussione in Germania sui salari d'investimento*, in *Aggiornamenti Sociali*, giugno 1959, pp. 325-336, [rubr. 53]. L'articolo espone i termini di questa stessa problematica quale già si profilava in Germania alcuni anni fa: il dibattito si svolgeva attorno ad alcuni progetti che miravano a introdurre il principio dei « salari d'investimento » e l'istituzione dei « fondi del salario d'investimento ».

(4) Cfr. *supra*, p. 255.

re il diritto di organizzare i lavoratori nell'azienda e di rappresentarli direttamente verso di essa, stipulando contratti integrativi nei limiti fissati dall'articolazione nazionale. Vogliamo che agente esclusivo con capacità contrattuale sia il sindacato e questo abbiamo ottenuto anche con il contratto firmato dalla Confindustria. Tradotto in altre parole, ciò significa che il sindacato assoggetta a controllo quella parte delle responsabilità e delle politiche imprenditoriali che vanno sotto il nome di **politiche del personale**. Ciò non significa evidentemente che il sindacato voglia comunque ingerirsi nelle politiche commerciali, finanziarie, di mercato, di organizzazione e controllo della produzione che sono la parte più rilevante delle responsabilità imprenditoriali.

Non abbiamo mai pensato a forme di cogestione e ad innaturali divisioni di responsabilità, non fosse altro perché non vogliamo assumere rischi che spettano ad altri.

2. Ma per valutare compiutamente il punto in cui siamo, sarà bene fare riferimento alle **situazioni esistenti in altri Paesi industrializzati che si reggono come noi su ordinamenti democratici**. Chi direbbe che gli scioperi in USA (di ben diversa portata persino in relazione al nostro grandissimo sforzo per questo contratto) sono incompatibili con quella democrazia? Chi lo affermerebbe per l'Inghilterra? Si consideri poi qual'è l'ampiezza attuale dei poteri di controllo dei sindacati su ciò che riguarda il rapporto di lavoro negli Stati Uniti. Attraverso l'«Union Shop» i sindacati hanno il pieno controllo dei lavoratori dipendenti. Si assicurano un pieno controllo di tutte le condizioni e carichi di lavoro, cottimi e delle varie forme di remunerazione, controllo dei trasferimenti e delle promozioni attraverso l'anzianità, estese norme per il diritto alle controversie e valide procedure di conciliazione e di arbitrato. Questa è l'area estesa di controllo contrattuale dei sindacati.

Per quanto ci riguarda, ci troviamo in una situazione intermedia, dettata anzitutto dalla natura e dalle esigenze dei problemi esistenti i quali non postulano oggi soluzioni di tanta ampiezza.

Ma chi potrebbe sostenere che l'ampiezza dei poteri del sindacato in altri Paesi costituisce un'azione **eversiva**? Da noi si è tentato più o meno abilmente di accreditare questa sottile insinuazione destinata a giocare sulla impreparazione politica del Paese su questi temi.

E' noto infatti che negli altri Paesi si considera la **divisione dei poteri**, o l'esistenza di poteri controvalenti una condizione necessaria per rafforzare le basi democratiche di una società pluralistica. Noi stessi non ci nascondiamo la proficuità di questa prospettiva per l'intero Paese.

Tuttavia possiamo comprendere come nel nostro Paese queste idee non siano ancora perfettamente comprese.

Non vogliamo certo ignorare il **peso storico del sindacato tradizionale** (velleitario, protestatario e politicistico) che in fondo, ha sempre manifestato pretese molto ridotte che ben si adattano al motto « can che abbaia non morde ». Tutta la storia delle nostre relazioni industriali, in fondo, è dominata dal fatto che si faccia molto clamore rispetto ad obiettivi di portata modesta. Se tutto ciò è comprensibile per ciò che sta alle nostre spalle e rappresenta il passato, non costituisce di per sé una giustificazione a mantenere lo stesso sistema ora che **sono profondamente mutati l'assetto economico del Paese e la natura delle strutture produttive**, e nel momento in cui si pongono esigenze profondamente diverse da affrontare e risolvere con mezzi adeguati.

3. Sotto questo profilo, siamo passati in questa vertenza come i più radicali e tenaci sostenitori delle necessità di adeguamento. Questa affermazione non è priva di fondamento e risponde effettivamente ai fatti. C'è una logica dietro tutto questo. Noi non abbiamo mai fatto mistero e lo abbiamo detto esplicitamente e con convinzione, che l'azione sindacale deve muoversi nel contesto storico in cui si trova e che a un sindacato non si può né si deve chiedere di muoversi per sovvertire le basi della società. Il sindacato nella sua azione può soltanto migliorare e perfezionare costantemente la società in cui opera. Per questo noi ci muoviamo con determinazione per **portare alla massima espressione qualitativa la società libera nella quale operiamo.** Ma proprio per questa ragione sentiamo l'esigenza di batterci con tutti i mezzi e con tutto l'entusiasmo contro gli ostacoli che si frappongono alla volontà di portare questo sistema alle sue espressioni qualitative migliori.

E' perfettamente logico, di conseguenza, che movimenti sindacali ispirati al fondo, da una prospettiva diversa, pur battendosi con lo stesso nostro slancio e determinazione come in questo caso è avvenuto, sul piano polemico, portino avanti il discorso più sui motivi di antitesi al sistema che non quelli propri dell'evoluzione positiva del sistema economico-sociale.

Tuttavia ci si deve dare atto che **il nostro atteggiamento di radicalismo è pronto a cogliere tutte le aperture anche minime che si offrono in una direzione esatta.** Lo prova ad esempio il nostro atteggiamento alla FIAT. Quando si è trattato di seppellire un passato pesante il cui costo aveva aggravato soprattutto sulle nostre spalle, lo abbiamo fatto, in vista di una prospettiva nella stessa direzione da noi desiderata. L'abbiamo accolta con soddisfazione e con la piena capacità di dominare i pesanti strascichi del passato e di riaprire con spirito aperto una nuova fase di relazioni.

4. Allo stesso tempo vogliamo riconoscere che, in questa complessa vicenda, qualcosa si è messo in movimento anche nel settore degli imprenditori. Non solo, singole aziende, ma

nuove forze all'interno stesso della Confindustria, come già si è verificato per l'Intersind-Asap, avvertono che occorre modificare orientamenti e strumenti se si vuole affrontare efficientemente la natura dei problemi nuovi che si pongono. Non esitiamo a riconoscere la **positività di questi sviluppi che ci sembrano veramente incoraggianti** per realizzare l'ampio programma che scaturisce dal presente contratto e per entrare definitivamente in una fase soddisfacente e all'altezza dei problemi esistenti, nell'intero sistema di relazioni industriali.

Diciamo tutto questo per manifestare ancora una volta l'attaccamento concreto al fondo dei problemi e non ai falsi problemi. Tra questi falsi problemi vogliamo subito scartare quello secondo il quale la nostra azione tendeva a incidere sull'organizzazione industriale per disgregarla. Si tratta di un punto che non ci riguarda. Così come siamo gelosi del nostro modo di organizzarci e del lealismo dei lavoratori verso il sindacato, riconosciamo agli altri un parallelo diritto. E anche questo vogliamo affermare con chiarezza e precisione, perché tutti conoscano bene il nostro punto di vista.

Tutto questo, in definitiva, è legato a impostazioni sulle quali abbiamo lavorato coscienziosamente per anni, e siamo più che mai convinti che la nostra linea è quella che serve meglio gli **interessi dei lavoratori** e che meglio contribuisce al **rafforzamento delle basi democratiche di una società pluralistica**. Da questa attitudine nasce il nostro atteggiamento favorevole a collaborare con tutte quelle forze, anche del mondo imprenditoriale, che condividono con noi questo orientamento.

2) Natura sindacale e non politica della vertenza.

Riteniamo che l'opinione pubblica reclami una risposta ad un ulteriore quesito che, grosso modo, può essere formulato così: **quali sono i rapporti che esistono tra questo contratto e il centro-sinistra?**

Ci scusiamo di non avere la sensibilità che appare come dominante nel nostro Paese. Ma come protagonisti **non troviamo che ci sia alcun rapporto di causa ed effetto tra la nuova formula di governo e questa rivendicazione.**

Non lo troviamo perché le premesse di essa risiedono in impostazioni sindacali elaborate da anni, perché le esigenze dei lavoratori in questa direzione sono divenute proprio ora indilazionabili e, soprattutto, perché questa rivendicazione ha avuto inizio puramente e semplicemente alla **data di scadenza del contratto precedente**. Questa vertenza soprattutto è maturata autonomamente nel travaglio di lunghi anni, al quale nessuna componente del movimento sindacale italiano è stata estranea, anche se il contributo della CISL sul piano delle idee non si può disconoscere che abbia avuto un valore decisivo.

A proposito del quesito dobbiamo rilevare che il giudizio dominante, frutto di una tradizione e di un modo di vedere che si basa sul-

l'inscindibile rapporto tra azione sindacale e azione politica, è stato quello di ritenere che abbiamo atteso il centro-sinistra per avanzare queste rivendicazioni onde attenderci da esso comprensione e sostegno.

La nostra esperienza al contrario ci dice che i rapporti tra azioni sindacali e vita politica sono assai meno interdipendenti di quanto normalmente si creda. C'è ovviamente anche tra i sindacati, escluso il nostro, il proposito di mantenere inevitabili connessioni, di stabilire mutue correlazioni tra azione sindacale e azione politica.

Certo si può pensare che le profonde modificazioni intervenute nella struttura economica e sociale del nostro Paese siano insieme causa lontana e della ripresa delle forze politiche democratiche e della ripresa del movimento sindacale e ciò crei o possa creare un reciproco favorevole condizionamento; ma, a nostro avviso, la realtà mostra che, malgrado queste volontà di cui si è parlato, la vita sindacale si muove, opera, su linee proprie dettate dalle esigenze e dall'evoluzione del contesto economico e sociale, notevolmente indipendente dalla serie di problemi squisitamente politici e di evoluzione politica sulle quali operano i partiti politici.

I rapporti politici muovono da una relazione fondamentale che corre tra cittadini e Stato, relazioni animate da ideali e da giudizi di valore avente un **carattere profondamente diverso** da quelli che scaturiscono dal contesto economico e sociale. Questa non è un'affermazione teorica, ma è soltanto il frutto di una attenta analisi dei fatti ed è per questa ragione che ci spiace sentire ancora semplicistiche assimilazioni di concetti e di azioni che traggono origine da motivazioni notevolmente diversificate.

Né questo ci impedisce di giudicare, anzi dà forse maggior validità al giudizio che diamo sulla formula politica e sul Governo, che è nel complesso positivo e convinto.

3) Giudizio della CISL sull'atteggiamento della CGIL e sulle nuove prospettive sindacali.

1. Su un ulteriore punto l'opinione pubblica manifesta il suo interesse. Essa intende probabilmente conoscere il nostro **giudizio sull'atteggiamento assunto dalla CGIL**, che sostanzialmente si identifica con la nostra linea di politica contrattuale.

Ovviamente, noi giudichiamo tale fatto, di per sé, in modo positivo.

Tuttavia sappiamo che ci sono forze all'interno della CGIL che premono per dare a questo stesso orientamento motivazioni diverse. Sostanzialmente tali forze ritengono che anche operando in un quadro articolato è possibile determinare una rottura delle basi sulle quali opera la nostra società. Non ci nascondiamo il pericolo di questa posizione, ma non intendiamo neppure so-pravalutarla. E' del tutto evidente che noi respingiamo in via assoluta motivazioni tendenzialmente orientate ad utilizzare queste nuove prospettive come un mezzo per incidere in senso eversivo sulle strutture di una società libera.

Ma il problema, dato questo fatto, può divenire il seguente: **bastano tali motivazioni e i possibili sforzi per farle valere a distorcere un tipo di prospettiva che si innesta invece in senso progressivo nelle linee di sviluppo di una società democratica?**

2. A questo problema solo il tempo potrà dare una risposta definitiva.

Per quello che ci riguarda ogni nostro sforzo e ogni nostra volontà saranno tesi ad **imprimere all'azione i ritmi e la sostanza che sono propri degli accordi che abbiamo realizzato nell'interesse dei lavoratori, in vista non dell'indebolimento, ma del rafforzamento di una società libera.**

Abbiamo la piena consapevolezza che **i fattori obiettivi di evoluzione e di movimento di una società industrializzata giocano a nostro favore nel senso che essa, come dimostra la storia, non offre margini spontanei a moti rivoluzionari e che essa, in senso spontaneo, favorisce la formazione di poteri controvalenti.** La stessa politica del PCI che si pone il problema della via rivoluzionaria al socialismo come pura ipotesi e che insiste invece sulla possibilità di una via non rivoluzionaria, indica in quale misura i fattori oggettivi siano controindicati a prospettive ancora presenti nell'ambito della CGIL.

Tuttavia non siamo certo noi coloro che vogliono adagiarsi al corso passivo della storia e perciò metteremo tutto il concorso attento e teso delle nostre volontà ed *useremo il potere sindacale effettivo che abbiamo realizzato in misura sempre crescente per impedire ogni possibile deformazione della prospettiva realizzata, nella consapevolezza che in questa nuova fase si apre un nuovo termine di confronto con il tipo di sindacalismo tradizionale ancora sopravvivente, almeno nelle motivazioni, e di cui noi abbiamo voluto essere chiara alternativa.*

Se, come ci auguriamo, la nostra capacità di guida e il potere sindacale democratico che esercitiamo saranno tali da far marciare le cose, sul piano degli accordi sottoscritti, sarà più facile che si ponga piuttosto per l'altro tipo di sindacalismo il problema di riconsiderare i rapporti ideologici che gli sono propri alla luce di una situazione pratica completamente sganciata dalle proprie premesse di valore.

3. In questo ci conforta l'atteggiamento spontaneo e naturale dei lavoratori i quali sono mossi puramente e semplicemente dalla necessità di dare soddisfazione alle loro esigenze e ai loro problemi come prova il fatto che **la stessa loro spinta unitaria non ha mai ecceduto e non eccede mai questi margini.** Lo provano molto bene per altro le note dichiarazioni di Amendola che rimproverava ai quadri comunisti di azienda di essere troppo rivendicazionisti e poco capaci di realizzare una spinta dei lavoratori verso obiettivi politici e lo prova, sul piano dei fatti concreti, l'insuccesso registrato dall'infelice tentativo agitatorio inseritosi, a mezza strada dalla vertenza, per i fatti di Cuba.

Sulla base di queste considerazioni affrontiamo ora la nuova fase con piena consapevolezza dei problemi che ci sono di fronte

e anche con la convinzione che si avvicina il giorno in cui, per la CGIL il divario tra ideologia e pratica potrà entrare in una fase critica. Noi auspichiamo questa **crisi benefica destinata allora ad aprire prospettive molto concrete all'unità di tutti i lavoratori** e più che auspicarla, lavoriamo con impegno anche se si tratta di questione di lunga prospettiva.

IL NUOVO CONTRATTO

1) Valutazioni generali sul contenuto.

Ecco ora alcune valutazioni generali sul contenuto del contratto.

1. Il nuovo contratto metalmeccanici rompe innanzitutto con una **vecchia teoria**: quella che voleva ritmare il progresso economico dei lavoratori di ciascuna categoria sulla base della « capacità di pagare » delle **aziende meno efficienti**, sotto la minaccia di una disoccupazione provocata dalla cessata attività di tali imprese ove i saggi salariali fossero fissati al di sopra delle sue capacità. Lo sviluppo industriale del nostro sistema, il livello di quasi pieno impiego raggiunto hanno permesso ai sindacati, nella presente trattativa, di operare con maggiore autonomia individuando un nuovo termine di riferimento nell'azienda tipo, sì da **contemperare le esigenze minimali delle strutture industriali meno efficienti con le possibilità delle aziende più favorite**.

Il riconosciuto rinvio inoltre di alcune materie a livello aziendale (cottimi, premi) permetterà di creare in futuro quegli **aggiustamenti aziendali** tramite la contrattazione articolata, tali da realizzare, laddove ne esistono i margini, un più dinamico legame delle retribuzioni alle singole produttività aziendali.

2. Circa il **contenuto del nuovo contratto** si ricorda innanzitutto la sua differenziata struttura. Al contratto di categoria unico, chiuso nella sua arcaica formulazione si è sostituito un **contratto articolato** in grado di raccogliere la varietà delle situazioni settoriali ed aziendali a cui deve essere applicato.

Si sono individuati *sei settori* ognuno dei quali prevede una diversa regolamentazione per alcuni istituti: orario di lavoro, retribuzione, classificazione del personale, indennità eventuale di lavorazioni nocive.

Si è rinviato in sede aziendale la regolamentazione dei *cottimi*, l'introduzione di *premi*, sia pure nell'ambito di procedure previste. E' stato ridotto l'*orario di lavoro* in misura differenziata per settore e secondo scaglioni raggiungendo i livelli delle aziende a partecipazione statale benché per le private si partisse da orari più elevati.

Sul piano della *classificazione del lavoro* si è realizzato un maggior scaglionamento ed una rivalutazione delle categorie nonché la parità completa dei due sessi, la quale nell'industria privata ha un peso economico più rilevante che nelle aziende di Stato. Sono stati previsti *scatti*

biennali di anzianità, si è disposta una nuova regolamentazione per la liquidazione dei *premi di anzianità* realizzando così le premesse di una maggiore perequazione tra il trattamento normativo operai-impiegati.

Sono stati contratti *aumenti salariali differenziati per settore* oscillanti da un minimo del 10% ad un massimo del 12% e si sono previste migliori per il trattamento dei giovani dai 18 ai 20 anni per il lavoro straordinario, per il trattamento dei lavoratori chiamati alle armi e per il trattamento del congedo matrimoniale.

3. Un altro importante capitolo del nuovo contratto metalmeccanici riguarda i **diritti sindacali**.

Da un lato noi esprimiamo la nostra soddisfazione perché per la prima volta in un contratto nazionale si è riconosciuto il sindacato come agente contrattuale nelle aziende e sono stati riconosciuti alcuni primi iniziali diritti di associazione con i quali si realizza un potenziamento delle sue strutture necessario per affrontare i nuovi compiti. D'altro lato dobbiamo tuttavia registrare proprio su questo punto l'atteggiamento antisindacale assunto dalla Confindustria nel corso di questa difficile trattativa. Se su questo piano è stato possibile raggiungere un compromesso, ciò è dovuto essenzialmente alla prova di responsabilità data dalle organizzazioni sindacali, le quali hanno convenuto su un tipo di regolamentazione, specie per quanto riguarda il problema dei contributi, che è ben lungi dall'esaurire le loro aspettative.

E' indubbio che nel prossimo futuro **il discorso dei diritti sindacali sarà pacificamente riproposto a livello adeguato** ed esso troverà nel quadro dei nuovi rapporti, che del resto da anni già esistono con moltissime aziende soddisfacentemente, la sua giusta collocazione.

4. Quando firmiamo un contratto è perché ne siamo soddisfatti e non intendiamo fare polemiche con alcuno. Quanto si è raggiunto è il meglio che si poteva raggiungere in relazione alle strategie adottate tra sindacati.

Desidero comunque rilevare che nella fase finale abbiamo avuto **qualche esitazione** a favorire l'adozione della strategia che ha finito per prevalere, perché a nostro giudizio, la situazione non era ancora matura per una conclusione perfettamente aderente con gli obiettivi.

Ciò tuttavia non vuole essere né una ragione polemica con altre organizzazioni, né una larvata manifestazione di insoddisfazione rispetto ad un contratto che abbiamo liberamente sottoscritto. Vuol solo significare che siamo sempre stati dominati dalla preoccupazione di concludere un contratto che potesse essere realmente rispettato e che quella che poteva sembrare una nostra durezza nasceva soltanto dalla consapevolezza che era opportuno essere **duri prima per poter essere duri dopo nel mantenere le parole date**.

2) Nuove prospettive salariali e programmazione economica.

Infine, ci si può chiedere quale rapporto esiste tra le prospettive aperte dal nuovo contratto e la programmazione economica nel Paese. Si tratta, ovviamente, di un problema più generale di quello della nostra categoria e che involge nel suo insieme il rapporto tra l'azione contrattuale di tutte le categorie e gli obiettivi della programmazione.

1. Così come ha affermato la CISL, la programmazione non può coercitivamente fissare criteri e modalità di politica salariale. Una politica salariale non può essere che espressione di autonomia dei sindacati e nella misura in cui un sindacato si dichiara, come noi ci dichiariamo, favorevoli alla programmazione esiste per il sindacato un suo autonomo dovere di fissare una politica salariale compatibile con gli obiettivi programmati.

La CISL ritiene di aver elaborato da tempo una politica salariale adeguata per una politica di piano. Realizzare un modello di distribuzione basato sulla discriminante della produttività a tutti i livelli, rappresenta, anche secondo il parere più aggiornato della scienza economica, il mezzo migliore per determinare il ritmo di progresso sia degli investimenti sia dei salari.

Sulla base di questo principio generale in via pratica potrebbe essere possibile conoscere a priori i programmi e i tassi di sviluppo dei saggi salariali per ciascuna categoria e in tal modo le autorità della programmazione potrebbero avere un termine noto (che oggi non hanno) in base al quale formulare le corrispondenti politiche monetarie e fiscali.

2. Ma in realtà credo che ci sia qualche cosa di nuovo da considerare nell'ambito del modo tradizionale di intendere il processo di distribuzione.

Per tradizione siamo vincolati alla nozione che i salari determinano solo ed esclusivamente consumi e che i profitti determinano solo ed esclusivamente investimenti. Partendo da queste premesse, non senza fondamento si sostiene che una politica di sviluppo basata su una accumulazione crescente anche al di sopra del saggio di crescita della produttività, debba necessariamente favorire i profitti e scoraggiare i salari, quando si voglia mantenere la stabilità monetaria.

Il limite di questa assunzione è che non possano essere comunque modificate le propensioni del salario a consumare. In realtà la stessa CISL si è fatta portatrice di un modo di vedere completamente diverso. Essa ritiene che si possa costituire risparmio contrattuale dei lavoratori su parte degli incrementi futuri dei salari.

Le conseguenze pratiche di una siffatta politica sono di una enorme importanza non solo economica, dato il fatto che con la costituzione di risparmio si possono finanziare senza inflazioni nuovi investimenti, ma anche sociale nel senso che si potrebbe non solo affrontare concretamente il problema della

distribuzione del reddito ma anche quello della **distribuzione sociale della ricchezza**. Nell'interesse dei lavoratori riteniamo che più questa proposta diventa concreta meno si realizzerà una distribuzione della ricchezza a favore esclusivo dei ceti proprietari.

E' per questa ragione che la nostra categoria intende appoggiare lo sforzo che la Confederazione intende fare nelle sedi e con gli strumenti che saranno decisi.

A nostro modo di vedere, partendo dall'autonomia del sindacato e dall'ipotesi generale di una opportuna correlazione tra dinamica dei salari e dinamica della produttività a tutti i livelli, si può rendere meglio compatibile la politica salariale con la programmazione, attraverso una notificazione a priori dei programmi delle singole categorie e con il passaggio in fase concreta della politica di risparmio contrattuale dei lavoratori.

Anche questo è un atteggiamento di consapevolezza e di responsabilità che la pubblica opinione deve conoscere.

3. Nella prospettiva, lo sforzo più intenso sarà tuttavia quello di migliorare, indipendentemente dai salari, il complesso delle **relazioni industriali** soprattutto nei luoghi di lavoro.

Non si tratterà soltanto di fare nuovi contratti aziendali, ma di realizzare un clima nei luoghi di lavoro che sia più compatibile con il pieno rispetto per la personalità dei lavoratori. In realtà l'aspetto dominante negli anni futuri sarà quello di impostare un'azione concreta del sindacato per l'amministrazione del contratto.

Essa richiede che si adottino **procedure adeguate di conciliazione e di arbitrato** che garantiscano pienamente il lavoratore sul suo diritto a sottoporre i casi di divergenza e di conflitto originati da qualunque norma contrattuale nelle sedi stesse dell'azienda. E' nostra convinzione che operando in tal modo sarà possibile realizzare un sistema di relazioni più civili e più adeguate alla sempre più sentita esigenza del rispetto della personalità.

In questo modo non solo gli aspetti economici del contratto andranno inquadrandosi opportunamente con le esigenze poste dalla programmazione economica, ma le stesse prospettive tendenti a migliorare la natura delle relazioni industriali si inquadrano nella esigenza finalisticamente più rilevante che è quella di dare alla società del nostro Paese un assetto più civile, più progredito, più democratico.

3) Confronto tra il contratto con le aziende a partecipazione statale e quello con le aziende private.

1. Lievissima la differenza nella riduzione dell'**orario di lavoro**; solo mezz'ora e nel solo settore elettromeccanico a sfavore (dal punto di vista sindacale) del CCNL privato; si fa notare che le condizioni di partenza erano differenti fra i due settori, quello pubblico e quello privato.

2. Per le **qualifiche** si è realizzata, fatto importantissimo, la piena parità fra i due sessi in entrambi i CCNL.

Qualche lieve diversificazione nella struttura delle nuove qualifiche fra i due contratti non fa differenza sostanziale, ad eccezione dell'assorbimento previsto nei CCNL privati del 50% degli aumenti parametrali se questi eccedessero i livelli salariali aziendali.

Nemmeno per gli aumenti salariali si nota una differenza rilevabile fra i due CCNL. I punti in cui i due contratti si differenziano maggiormente sono quelli riguardanti i premi e le trattenute sindacali.

3. Per i **premi**, in entrambi i CCNL è prevista la negoziazione di un congegno dall'inizio del prossimo anno o formula del premio collegato all'efficienza aziendale; la differenza più rilevante fra il CCNL privato e il pubblico è che nel primo è previsto e fissato, fra un minimo ed un massimo, il premio iniziale, nel secondo invece anche il premio iniziale è da fissare negozialmente.

4. Per le **trattenute sindacali**, forse motivi di natura politica, più che tecnica, hanno impedito che anche con le private si realizzasse l'obiettivo raggiunto con le pubbliche, della trattenuta sindacale su delega da parte dell'azienda.

Tuttavia appare importante: **a)** che la Confindustria abbia accettato con il sistema degli assegni il principio di favorire i sindacati nell'esigenza di riscossione dei contributi; **b)** che le trattenute restino in vigore là dove esistono od esistevano; **c)** che essa abbia assicurato la sua indifferenza o neutralità nei casi in cui le aziende concordino un sistema di trattenuta diverso da quello degli assegni.