

DUE DOCUMENTI SINDACALI

Allo scopo di integrare le informazioni date in questo stesso numero sui recenti avvenimenti in campo sindacale, pubblichiamo qui di seguito, come documentazione, il testo integrale della prima lettera della Confindustria alle organizzazioni dei lavoratori e della risposta che a questa ha dato la CISL. Lasciamo al lettore di valutare gli argomenti che le due confederazioni portano a sostegno delle loro tesi rispettive. Riteniamo però conveniente precisare che, secondo noi, la contrattazione collettiva non dovrebbe limitarsi, come sembra invece insinuare il documento della Confederazione degli Industriali, a prendere atto della situazione economica esistente, ma utilmente può tendere a migliorare la distribuzione del reddito e a promuovere un più razionale sviluppo delle attività economiche ().*

LA LETTERA DELLA CONFINDUSTRIA

Roma, 23 marzo 1961

I recenti avvenimenti sindacali che hanno investito taluni settori industriali quali ad esempio gli elettromeccanici, i siderurgici, i tessili, hanno posto in luce che il contratto collettivo di lavoro è entrato in una crisi di tale gravità da far sorgere fondate previsioni che il sistema sindacale basato sulla stipulazione di contratti collettivi non possa continuare a sussistere.

Noi crediamo nell'utilità dei contratti collettivi di lavoro e nella funzionalità di un sistema sindacale basato sulla stipulazione di tali contratti e non ci consta che finora detta utilità sia stata da parte di qualcuno messa in dubbio in modo esplicito.

Crediamo pertanto doveroso esporre per iscritto il nostro pensiero su questo problema di fondamentale importanza e sui principali problemi di fondo che interessano l'attuale vita sindacale in Italia.

Riteniamo più utile che i singoli problemi vengano discussi liberamente in via di principio e non in occasione di controversie sindacali di fronte alle quali le parti possono essere meno libere e serene nella discussione.

Dividiamo la materia in punti numerati per poter avere su ciascun

(*) La lettera della Confindustria è stata pubblicata in *24 Ore*, 5 aprile 1961, p. 1; la risposta della CISL in *Conquiste del Lavoro*, 21 maggio 1961, pp. 8-9.

singolo punto l'espressione del pensiero da parte delle singole organizzazioni sindacali.

Anche sui punti per i quali non abbiamo dubbi siamo aperti per discutere fino in fondo essendo chiaro che non ci è stato possibile cambiare avviso su pressione di azione sindacale, ma solo di fronte a convincenti argomentazioni e dimostrazioni.

Il preferire, su questioni di principio, l'azione sindacale alla discussione non può essere interpretato da parte nostra che come tentativo di far valere con il mezzo ingiusto quello che si sa non corrispondere al vero e al giusto.

1. Validità dei contratti collettivi.

I contratti collettivi impegnano le parti per il periodo di validità previsto, che è, normalmente, di due o tre anni.

Nessun principio né giuridico né morale vieta che i contratti possano durante il loro corso essere modificati, ma le modifiche devono avvenire sulla base di libera volontà.

Possono i contratti collettivi essere liberamente modificati con l'accordo delle stesse parti contraenti.

Possono anche essere adattati con norme concordate in sede aziendale che integrino quelle di categoria, ma sempre sulla base di libera volontà delle parti direttamente interessate.

Inoltre possono essere modificati con accordi individuali. Per gli accordi individuali e per quelli aziendali le modifiche devono essere soltanto in meglio dell'accordo collettivo perché per modifiche in peggio si presume che non possa esistere da parte del prestatore d'opera quella libertà di negoziazione che è elemento essenziale per la validità di ogni contratto.

A nostro avviso, con un libero incontro di volontà anche i contratti in corso possono essere modificati, ma la pressione sindacale non può lecitamente essere esercitata per ottenere modifiche di contratti che non sono scaduti.

Si è sostenuto che i contratti collettivi rappresentano un minimo e che le organizzazioni dei lavoratori ed i singoli lavoratori dovrebbero essere liberi di fare ogni azione, compresa la pressione sindacale, per ottenere più del minimo: se questa tesi dovesse essere valida significherebbe che i contratti collettivi impegnerebbero soltanto una parte e cioè quella dei datori di lavoro, mentre l'altra parte non avrebbe alcun vincolo od obbligo in conseguenza della sottoscrizione del contratto. Questa interpretazione è assurda dal punto di vista giuridico e soprattutto dal punto di vista morale.

E' evidente che se si dovesse continuare ad insistere su questa interpretazione i datori di lavoro non avrebbero alcun motivo di fare contratti collettivi e sarebbe la fine del sistema della contrattazione collettiva.

Si è tentato perfino di giustificare le azioni sindacali in dispregio dei contratti in corso con la pretesa di applicare la clausola della « eccessiva onerosità » che il Codice prevede per taluni tipi di contratto e per contratti di appalto.

Purtroppo, anche in materia di diritto privato si tenta spesso di far uso dell'istituto della « eccessiva onerosità » per sottrarsi agli obblighi contrattuali, ma la clausola stessa è voluta dal legislatore non per risolvere i contratti, non per annullare la volontà delle parti, ma.

appositamente perché i contratti vengano eseguiti mantenendo quell'equilibrio di prestazioni che è a base di ogni contrattazione.

In materia di contratti di lavoro di durata di due o tre anni, e per di più assistiti da una clausola di scala mobile, non sono immaginabili fatti gravi ed imprevedibili da rendere necessario l'intervento di un istituto che il legislatore ha voluto per salvare i contratti modificandoli in modo che un fatto grave ed imprevedibile non pesi ingiustamente, cioè oltre un certo limite, su una sola parte: ma se anche si creassero condizioni tali da ritenere applicabile l'istituto della eccessiva onerosità anche ai contratti collettivi di lavoro, mai una parte potrà erigersi giudice al riguardo e neanche avanzare pretese se non in stretta relazione al fatto grave ed imprevedibile che avrebbe alterato l'equilibrio contrattuale.

Comunque allo stato attuale la legge prevede l'applicazione del principio dell'eccessiva onerosità solo per i contratti a esecuzione differita e per i contratti di appalto; l'estensione ad altri contratti non è ammissibile.

Se estensione dovesse essere fatta, modificando la legge il legislatore dovrà fissare i limiti della applicazione del principio e la procedura che dovrà essere seguita.

Il rispetto della parola data è alla base di ogni convivenza umana e il principio vale anche nella vita sindacale.

2. Livello delle remunerazioni.

Il potere di acquisto generale delle remunerazioni - riferendosi ad un lungo periodo di tempo - non può essere variato attraverso le trattative sindacali: se fosse sufficiente per aumentare il livello delle remunerazioni reali concordare in sede contrattuale aumenti di paghe, non esisterebbe un problema economico.

Attraverso le trattative sindacali e relativa contrattazione si possono soltanto aumentare o contenere le remunerazioni di alcune categorie di cittadini a danno od a vantaggio di altre categorie; si possono aumentare o contenere le remunerazioni conseguentemente limitando od allargando le possibilità di maggiori remunerazioni future.

Non si può in buona fede (escludendo l'ipotesi che una tale tesi sia frutto di ignoranza) affermare che gli aumenti di remunerazione si possano erogare soltanto riducendo i profitti del capitale; infatti è noto che l'85% del reddito industriale lordo va a compenso del lavoro e soltanto circa il 15% va al capitale-impresa, e perciò, anche riducendo la quota a favore del capitale ad un livello inferiore al normale saggio di interesse, cioè ad un livello tale da pregiudicare non solo le remunerazioni future, ma anche le future possibilità di occupazione, l'aumento delle remunerazioni si ridurrebbe a quote modeste.

Noi riteniamo che:

a) Le remunerazioni dei prestatori d'opera debbano essere le più alte possibili che l'economia del mercato può consentire, lasciando il necessario margine per il risparmio e la capitalizzazione;

b) L'indice delle remunerazioni deve seguire il più possibile l'andamento del reddito pro-capite nazionale per avere la più equa partecipazione di tutti all'incremento del bene comune.

Se l'indice delle remunerazioni dovesse aumentare in misura maggiore all'andamento del reddito nazionale pro-capite si creerebbe un fenomeno inflazionistico;

c) Devono essere aumentati il più possibile i compensi in relazione alle maggiori capacità. Chi ha maggiori capacità, anche se è più compensato, contribuisce a creare ricchezza a favore delle categorie economicamente inferiori.

La politica retributiva di singoli settori e singole categorie deve tendere a diminuire le differenze non dovute a capacità e merito personale dei lavoratori ed aumentare quelle a questi titoli dovute;

d) La maggiore produttività di un singolo settore non rappresenta titolo per una maggiore remunerazione se non in quanto la maggiore produttività richieda maggiori capacità di lavoro oppure un maggiore sforzo; soltanto sotto questi titoli può spettare ai lavoratori addetti una maggiore remunerazione.

La maggiore produttività è un bene comune e perciò nessuno, né datore di lavoro né lavoratore, ha diritto di parteciparvi se non in ragione del contributo direttamente dato.

Non c'è motivo che ai benefici del generale progresso tecnico partecipino in maggior misura i lavoratori addetti ai settori dove più si manifesta l'aumento di produttività rispetto a coloro che sono addetti a settori dove aumento di produttività non può esistere od esiste in misura limitata (enti pubblici, opere pie).

Di fatto nei settori dove si sviluppa un aumento di produttività si creano condizioni ambientali per cui chi vi è addetto viene a godere di maggiori remunerazioni; ma erigere questo a teoria è errato perché significa affermare che chi è più vicino ad un bene comune ha diritto di parteciparvi in maggior misura rispetto a chi vi si trova un po' distante, prescindendo da ogni considerazione di merito.

I corollari che deriverebbero da un assunto del genere sono i seguenti:

Chi già gode di condizioni migliori deve aumentare la differenza di condizioni rispetto a chi sta meno bene. Per esempio, i lavoratori dell'industria stanno meglio dei lavoratori dell'agricoltura, siccome l'incremento di produttività dell'industria è maggiore che in agricoltura si devono aumentare le remunerazioni dei lavoratori industriali in misura relativamente maggiore e così aumentare lo stacco di condizioni attualmente esistente.

Si assiste al paradosso che le stesse fonti che sostengono la correlazione fra remunerazioni e produttività di settore sostengono di voler risollevarle le condizioni dei lavoratori meno remunerati e ridurre le differenze. A questo mondo si possono considerare molte cose, ma desiderare cose contrastanti è assurdo;

e) La divisione del reddito tra capitale e lavoro in un'economia libera deve seguire leggi che non possono essere alterate da una contrattazione. Al fine di illuminare l'opinione pubblica noi siamo aperti a qualunque discussione al riguardo. Noi chiediamo che al risparmio, cioè al capitale, sia consentita sufficiente libertà, sicurezza e redditività in modo da essere incoraggiato a costituirsi ed investirsi produttivamente. Con questo si fa l'interesse più ancora che del capitale di tutta la collettività e particolarmente di chi ha bisogno di un lavoro.

3. Orari di lavoro.

a) Con lo sviluppo economico non ci sono dubbi che si dovrà tendere a ridurre gli orari di lavoro. Sembrerebbe ovvio che il limite

dell'orario di lavoro dovrebbe essere dato dall'utilità marginale ricavata dal lavoro rapportata al sacrificio imposto dal lavoro.

Quando il lavoratore, non come singolo, ma come categoria, preferisce ridurre del 10% le sue ore di lavoro riducendo di altrettanto la sua remunerazione, ciò è indice che si è arrivati al punto limite al quale diventa giusta, sia dal punto di vista economico che sociale, una riduzione dell'orario di lavoro. Con questo si rispetta la libertà di scelta del lavoratore.

b) Se si imposta invece il problema di ridurre le ore di lavoro ed aumentare le paghe orarie in modo da mantenere inalterata la paga settimanale, non c'è dubbio che tutti i lavoratori desidereranno la riduzione di orario.

Un'impostazione del genere non è onesta perché inganna il lavoratore creandogli l'errata impressione che a parità di altre condizioni sia possibile avere la stessa remunerazione con minori ore di lavoro.

Anche se in un dato istante il fatto si può verificare, e cioè se attraverso un'azione sindacale si può ottenere contemporaneamente la riduzione di orario con aumento delle retribuzioni orarie in modo da mantenere inalterata la paga settimanale, sostanzialmente, e non limitandosi a considerare il fenomeno nell'aspetto immediato, è certo che senza la riduzione dell'orario sarebbe stato possibile ottenere un maggior aumento di remunerazione complessiva e pertanto in conseguenza della riduzione dell'orario, in futuro potranno aversi aumenti di remunerazioni inferiori a quelli che sarebbero stati possibili a pari orario.

Che dal punto di vista pratico dovendosi tendere ad una riduzione di orario i miglioramenti che lo sviluppo economico può consentire possono man mano essere ripartiti nella forma di aumento di remunerazione oraria e sotto forma di riduzione di orari, non cambia la sostanza della cosa. Ma il lavoratore deve conoscere la verità; e cioè che quello che prende sotto un titolo va a diminuzione di quello che può ottenere sotto l'altro titolo.

Dato che dal punto di vista dei datori di lavoro, nei limiti entro i quali non si abbiano sfavorevoli riflessi produttivi, è indifferente aumentare il costo della mano d'opera sotto una forma o sotto l'altra, per fare conoscere la verità ai lavoratori tutte le volte che da parte dei sindacati si vogliono chiedere aumenti di paga e riduzioni di ore di lavoro si potrebbe seguire la procedura di discutere prima l'aumento di paga oraria per il quale dovrà essere riconosciuto il massimo che lo sviluppo economico consente ad orario inalterato e poi i datori di lavoro potranno anche — entro certi limiti — lasciare scegliere la riduzione di orario ai sindacati dei lavoratori, che naturalmente dovrà essere fatta senza ulteriore modifica di paga oraria.

Un'impostazione così fatta consentirà di discutere il problema su basi più chiare e più sincere.

Il nostro pensiero è che nella situazione attuale le possibilità che lo sviluppo economico consente devono preferibilmente essere concentrate ancora in aumento di remunerazioni piuttosto che in riduzione di orario; questo nostro pensiero risponde all'interesse dell'economia del Paese e soprattutto al desiderio ed all'interesse dei lavoratori.

L'impressione che, attraverso riduzioni di orari si possa avere una maggiore occupazione e cioè assorbimento di disoccupati nell'attuale situazione italiana è errata: il limite della produzione è dato da

disponibilità di capitali investiti e di mano d'opera specializzata, perciò una riduzione di orari porterebbe una riduzione di produzione: ai pochissimi occupati in più per effetto diretto della riduzione di orario farebbe riscontro il maggior numero di disoccupati dovuti agli effetti indiretti della minore produzione.

4. Condizioni normative ed accessori dei salari.

L'azione delle organizzazioni dei lavoratori in Italia in questi ultimi quindici anni è stata ispirata generalmente al concetto che tutto quello che si può ottenere per il lavoratore è ben ottenuto anche se al datore di lavoro o comunque alla comunità costa economicamente enormemente di più di quanto rende al lavoratore.

Nel disordine dell'immediato dopoguerra un errore del genere poteva essere comprensibile: oggi invece un principio del genere non appare compatibile con un sindacalismo intelligente e leale.

A scadenza più o meno breve chi finisce col sopportare l'onere è il lavoratore.

Nel campo assicurativo e previdenziale il danno per il lavoratore è evidente: per assicurare rischi che il lavoratore potrebbe sopportare si spende molto di più di quanto il lavoratore viene a beneficiare e si lasciano insufficientemente coperti i rischi più gravi che il lavoratore non può sopportare: ad esempio, per dare pensioni a chi può ancora lavorare si danno pensioni insufficienti a chi non può più lavorare.

Ci rendiamo conto che non è facile rimontare la corrente dalla quale ci si è lasciati trascinare, ma bisogna avere il coraggio di guardare in faccia la verità.

Abbiamo voluto esporre chiaramente il nostro pensiero su taluni dei problemi più gravi che attualmente impegnano la vita sindacale: validità dei contratti, livello delle remunerazioni, orari di lavoro, condizioni contrattuali accessorie. Siamo pronti a discutere singolarmente e collegialmente con le diverse organizzazioni tutti i problemi che abbiamo affacciato e qualunque altro problema sindacale.

Crediamo molto più utile che la discussione non avvenga in sede di rinnovo di contratti di lavoro.

Noi crediamo di essere nel giusto nei nostri assunti, ma, mentre siamo pronti a rettificare il nostro pensiero in seguito a serene discussioni, come abbiamo già detto, non potremmo certo modificarlo sotto la pressione di azioni sindacali che avrebbero il solo effetto di convincerci maggiormente di essere nel giusto.

Restiamo perciò a vostra disposizione e ben distintamente vi salutiamo.

LA RISPOSTA DELLA CISL

Roma, 15 maggio 1961

Rispondiamo con un certo ritardo alla Vostra lettera del 23 marzo. Il ritardo non è da attribuire a scarsa considerazione del contenuto e dello spirito della Vostra iniziativa, ma all'opposto, alla nostra preoccupazione di non trascurare niente per dare, alla Vostra

iniziativa, un seguito adeguato, così come essa, per il suo carattere impegnativo, merita.

Il desiderio da Voi manifestato di discutere e chiarire « i principali problemi di fondo che interessano l'attuale vita sindacale in Italia », ci trova, e non da oggi, positivamente disposti: come, d'altra parte, dovrebbe esserVi ben presente. Non può sfuggire, infatti, alla Vostra memoria il ricordo delle numerose circostanze, nelle quali in passato è stata la CISL a promuovere, con le sue iniziative, l'avvio di tale chiarificazione; e non in momenti, come quello presente, nei quali è necessario fare uno sforzo per discutere facendo astrazione dalle controversie recenti, ma in fasi più pacifiche e meno turbate, nelle quali una discussione chiarificatrice poteva forse rimuovere in radice, agendo sulle cause, le occasioni delle controversie che poi di fatto si sono verificate.

1. Le precedenti iniziative della CISL.

Invero, tutte le possibilità sono state esplorate dalla CISL nella sua volontà di promuovere in Italia l'esercizio di una libera e responsabile contrattazione collettiva: dalla formulazione, illustrazione e divulgazione dei principi informatori della politica sindacale che si intendeva adottare, alla proposta di soluzioni pratiche, in occasione del rinnovo dei contratti nazionali di categoria, atte ad agevolare l'accoglimento e la sperimentazione di quelli che Voi chiamate « adattamenti » del sistema sindacale alla realtà economico-sociale in evoluzione.

Ultimamente, sulla base dell'esperienza che faceva apparire difficoltosi accordi di carattere generale sulle politiche, noi siamo stati indotti a saggiare le possibilità di intese di fatto favorite da determinati atti positivi, idonei a concretare in pratica nuove esperienze di un razionale e adeguato sistema sindacale, piuttosto che ad aprire una discussione di natura teorica sui principi ispiratori di un tale ordinato sistema. Un esempio di questi atti positivi, almeno a nostro parere, è stata la proposta di una Conferenza a tre sullo sviluppo economico, la quale doveva opportunamente toccare anche il punto di una razionale politica salariale realizzata nel quadro di una politica di efficienza produttiva e di sviluppo economico; altri atti positivi sono stati sempre da noi ricercati allorché abbiamo proposto razionali adattamenti dei contratti collettivi nazionali con norme che « in sede aziendale integrino quelle di categoria »; e, infine, un atto positivo è, per noi, la nostra iniziativa per una migliore definizione pratica delle competenze della parte sindacale in sede aziendale, rispetto alle competenze delle Commissioni Interne, per quanto attiene alle responsabilità contrattuali.

Non siamo contrari tuttavia a che (senza pregiudizio e interruzione di questa sperimentazione quotidiana in ordine a contenuti atti a razionalizzare l'attività contrattuale) si ricerchi, contemporaneamente, un chiarimento sulle questioni controverse da Voi sottoposte punto per punto al nostro esame al fine di avere su di esse l'espressione del nostro pensiero. Con questa discussione generale, ci si può ripromettere, a nostro parere, non tanto di giungere a un accordo formale sui principi concordati — in quanto ciascuna delle parti ha o può avere un diverso punto di vista e un diverso interesse particolare da perseguire — quanto di rimuovere le difficoltà pratiche — connesse a talune questioni di principio — che si frappon-

gono alla trattazione e alla soluzione di problemi per loro natura molto concreti e sui quali possono esistere opinioni diverse. In ogni modo, comunque si voglia concepire l'incontro e vederne in prospettiva gli esiti, esso è visto da noi con interesse.

In questo spirito, nel mentre ci dichiariamo disposti a discutere, singolarmente o collegialmente, i punti da Voi proposti, e « qualunque altro problema sindacale » — a cominciare da quelli che potrebbero avere anche subito uno sbocco positivo — non ci sottraiamo all'impegno di chiarire a nostra volta, argomento per argomento, il nostro punto di vista sulle questioni portate all'esame.

2. Il significato dell'attuale crisi.

Si sente soltanto il bisogno di formulare un rilievo preliminare. Le circostanze di fatto che stanno alla base della Vostra lettera si lasciano sintetizzare come segue: «...il contratto collettivo di lavoro è entrato in una crisi di tale gravità da far sorgere fondate previsioni che il sistema sindacale basato sulla stipulazione di contratti collettivi non possa continuare a sussistere ». Tutto ciò non può non apparire, più che eccessivamente sintetico, del tutto inadeguato non solo ad interpretare, ma nemmeno a descrivere la delicata fase di trasformazione in atto nella nostra esperienza contrattuale ed organizzativa. In effetti non è « il contratto collettivo di lavoro » in sé e per sé ad entrare in una grave crisi, ma un determinato modo di contrattare collettivamente e una determinata struttura di contrattazione collettiva; modo e struttura che se hanno da noi il decoro di una tradizione che ha trovato nell'intervallo tra le due guerre mondiali i più solenni riconoscimenti, non possono essere per ciò stesso identificati in assoluto con la ben più ricca e varia esperienza di contrattazione dell'economia contemporanea. Quindi, crisi sì, se si vuole, e crisi grave. Ma crisi benefica, perché frutto di una volontà e di una realtà di accelerato ritmo di sviluppo industriale che devono trovare tutte le centrali sindacali in atteggiamento positivo di accettazione, capaci di convenire sui caratteri di contenuto e di struttura di una contrattazione collettiva che, senza abbandonare ciò che è ancora valido, sappia non contrastare, anzi sappia favorire, il ritmo di espansione e di miglioramento che ha cominciato ad assumere (e non solo per motivazioni interne al sistema) l'industria nostra.

3. Validità dei contratti collettivi.

Si accetta naturalmente senza difficoltà di sorta il principio del rispetto della parola data e quindi dei patti liberamente sottoscritti. Come pure si accetta il principio derivante dalla modificabilità e integrabilità a livello aziendale dei contratti di categoria in corso, sulla base del libero accordo delle parti. Tanto si accettano tali principi senza difficoltà, che per ottenere modifiche o integrazioni di contratti non scaduti, si pensa e si propone, come unica prospettiva da perseguire realisticamente, di inserire nei contratti collettivi normalmente validi per un periodo di due o tre anni, clausole di riapertura (modifica di punti, previsti dopo trascorso un convenuto lasso di tempo) e di rimando (rinvio a sedi negoziali a sfera di applicazione più ristretta della definizione di punti e della integrazione migliorativa di punti previsti, combinata o no con la riapertura). Con l'intro-

duzione di tali clausole ci si propone, mantenendo un quadro solido generale-nazionale anche per i criteri e le circostanze in cui possono entrare in funzione, di dare alla contrattazione quella necessaria elasticità rispetto alle concrete condizioni locali ed aziendali che, per voler restare ancorati ai fatti odierni, rappresenta una esigenza economica insopprimibile in mercati del lavoro quali i nostri si stanno avviando ad essere ed in parte già sono.

Quanto al problema della pressione sindacale e della sua « liceità » o meno agli effetti del realizzarsi del libero incontro delle volontà delle parti per la modifica di contratti non scaduti, più che riaffermare in tesi generale il nostro contrasto di opinioni, ci sembra utile rilevare che esso avrà, ovviamente, una ben diversa trattazione e soluzione a seconda che ci si muova in una situazione come quella presente, che Voi stessi definite di crisi, o in una situazione come quella alla quale ci si vuole avviare, di un sistema sindacale più chiaro nei suoi principi e nella sua organizzazione ed articolazione.

4. Livello delle remunerazioni.

In premessa si conviene sulla constatazione che le trattative sindacali, in sé e per sé considerate, non possono essere da sole elemento sufficiente o determinante delle variazioni dei livelli delle retribuzioni reali. Occorre infatti, a questo proposito, che intervengano, e siano tenuti presenti, altri fattori e circostanze di dinamica economica. Sembra però eccessivamente semplificatorio, per il fatto che la trattativa sindacale da sola non è elemento determinante, lo svuotarla di significato, collocandola in una posizione di disturbo ed ignorando così il suo ruolo di protagonista nel passaggio da un regime caratterizzato dalla concorrenza, nell'incontro tra l'offerta e la domanda di lavoro, a un regime di monopolio bilaterale.

Circa la linea di politica salariale da Voi enunciata sotto i punti che vanno dal paragrafo a) al paragrafo g), secondo la quale, in sostanza, l'indice delle remunerazioni dovrebbe limitarsi a seguire l'andamento del reddito pro-capite, sembra di poter fare i seguenti rilievi:

a) come è noto anche da un punto di vista manualistico, i criteri ai quali in fatto si sono ispirati e si ispirano in massima i rappresentanti sia di parte operaia che di parte imprenditoriale per determinare le variazioni nel livello delle retribuzioni sono parecchi oltre a quello da Voi enunciato. Oltre, infatti, al criterio dell'andamento delle condizioni economiche generali che si può concretare nel fare seguire all'indice delle remunerazioni un andamento simile a quello dell'indice delle variazioni del reddito pro-capite nazionale, hanno avuto un grande rilievo, nel passato e nel presente, altri criteri, quali ad esempio la comparazione fra i livelli in essere; la capacità a sostenere aumenti del costo del lavoro; e, soprattutto, il far seguire all'indice delle remunerazioni un andamento simile a quello della cosiddetta « produttività del lavoro » o della produzione per uomo-ora lavorata e pagata;

b) nelle presenti circostanze dell'economia italiana ci sembra un errore il rifarsi unicamente al criterio da Voi enunciato. Sempre tenendo nel necessario conto tali presenti circostanze, ci pare necessario dare peso maggiore al criterio della correlazione tra l'andamento dell'indice delle retribuzioni e l'andamento di quello della produzione per uomo-ora lavorata e pagata. Anche Voi del resto

prendete atto, restando legati alla realtà, del ricorso sempre più frequente a tale criterio quando ammettete che « di fatto nei settori dove si sviluppa un aumento di produttività si creano condizioni ambientali per cui chi vi è addetto viene a godere di maggiori remunerazioni ». Ora, a parte ogni sterile teorizzazione, o il problema vero è per Voi solo quello della conservazione del carattere di non negoziabilità e quindi di mera concessione unilaterale di tali maggiori remunerazioni, o non si può, data l'imponenza del fenomeno, a lume di buon senso e ad avviso della CISL, sottrarsi ad una discussione sul criterio o sui criteri da preferire anche di fronte alle esigenze dello sviluppo accelerato del Paese, sul peso da dare ai diversi criteri accoglibili, sulle modalità pratiche di realizzazione del criterio che venisse accettato come principale.

E' inutile aggiungere che, essendo le parti sindacali in discussione sul terreno della più delicata loro autonomia, un senso concreto tale discussione potrebbe avere solo nel quadro (da tempo sollecitato dalla CISL) di un incontro delle parti sindacali e dei pubblici poteri, responsabili diretti della politica di sviluppo, quadro in cui i partecipanti fossero disposti ad assumersi precisi impegni in ordine a precisi programmi di sviluppo, ovviamente non limitati al terreno salariale.

Anche la CISL vuole che « al risparmio, cioè al capitale, sia consentita sufficiente libertà, sicurezza e redditività, in modo da essere incoraggiato a costituirsi ed investirsi produttivamente »: così come, del resto, di fatto avviene. Ciò che la CISL non vede è la impossibilità di consentire tutto questo, anche e soprattutto attraverso una politica salariale decentrata, rispettosa dei limiti posti dai pericoli inflazionistici, mediante l'organizzazione di forme contrattuali del risparmio dei lavoratori.

5. Orari di lavoro.

A parte le indicazioni circa le procedure da seguire dai sindacati per far conoscere « la verità » ai lavoratori associati nel caso di richieste di aumenti di paga e/o riduzione di ore di lavoro, procedure di ovvia competenza interna dei sindacati stessi, non si hanno difficoltà sostanziali a esaminare volta per volta, nella situazione attuale, se sia preferibile concentrare i miglioramenti economici a vantaggio dei lavoratori in aumenti di remunerazioni o, piuttosto, in riduzioni di orario.

6. Condizioni integrative ed accessorie dei salari.

Il punto è da Voi solo accennato. Comunque noi siamo stati e siamo dell'opinione che sia necessaria una revisione sistematica, anche coraggiosa, del nostro sistema assicurativo e previdenziale. La CISL vede tale revisione imperniata sul passaggio, sia pure graduale del finanziamento del sistema dalla base tradizionale del contributo commisurato al salario, a quella dell'imposta. Il nostro interesse alla soluzione in tal senso del problema è anche collegato alla nostra linea di politica salariale decentrata.

Restiamo, comunque, a Vostra disposizione per ogni ulteriore seguito e ben distintamente Vi salutiamo.