

LE RECENTI AGITAZIONI SINDACALI

In questi ultimi mesi, il mondo del lavoro è stato turbato da una lunga serie di scioperi e di agitazioni particolarmente clamorose, e talvolta addirittura violente, che hanno interessato i più disparati settori produttivi (1). Tali avvenimenti hanno fatto pensare a molti che i rapporti sindacali fossero entrati, in Italia, in un periodo di **crisi di insolita gravità**.

La facilità con cui elementi estremisti hanno potuto trasformare competizioni sindacali in manifestazioni di violenza e in attentati alla proprietà e alla incolumità delle persone, i dubbi insorti circa l'efficienza della forza pubblica ai fini della conservazione dell'ordine o circa la sua capacità di cogliere la vera natura di queste manifestazioni operaie, l'aspetto nuovo di agitazioni sindacali non più connesse con lo scadere dei contratti collettivi, ma promosse senza tener conto dei contratti in vigore nell'evidente intento di modificare il tradizionale assetto

(1) Ricordiamo, ad esempio:

— *nel settore metalmeccanico*: a) le agitazioni del 90.000 elettromeccanici milanesi, iniziate nell'autunno 1960 e protrattesi fino al gennaio 1961, le quali conobbero punte di notevole durezza nei mesi di novembre e dicembre 1960 con invasioni degli uffici direzionali di alcune maggiori aziende e preoccupanti dimostrazioni nel centro di Milano; b) lo sciopero dei dipendenti di tre sezioni della Breda (termodinamica, ferroviaria, fucine) che portò all'occupazione della fabbrica da parte dei lavoratori e al suo abbandono da parte della direzione; causò la perdita di 250 ore di lavoro per operaio; c) lo sciopero di circa 10.000 dipendenti dei Cantieri Riuniti dell'Adriatico di Monfalcone e Trieste e quello delle maestranze dei cantieri Ansaldo di Genova; d) gli scioperi all'AERFER, all'Alfa Romeo di Pomigliano d'Arco e all'AVIS di Castellamare (Napoli); e) e infine quelli meno movimentati, ma assai significativi alla Tosi di Legnano (Milano);

— *nel settore tessile e dell'abbigliamento*: a) la lunga agitazione dei 6.000 dipendenti dei Cotonifici Valle Susa (Torino) che si è protratta per circa 5 mesi; b) lo sciopero ai Cotonifici Cantoni di Legnano (Milano); c) quello delle maestranze della Manifattura Sebina di Sarnico, conclusosi tragicamente con un morto e 8 feriti, il 10 maggio scorso, dopo l'intervento della polizia in seguito all'occupazione dello stabilimento da parte di alcuni scioperanti (del resto avvenuta pacificamente dato anche che era stata fatta soprattutto da personale femminile) e all'ammassamento di dimostranti sulla piazza antistante la fabbrica; d) lo sciopero durato varie settimane dei dipendenti della ditta Borsalino ad Alessandria;

— *nel settore chimico*, gli scioperi alla SINCAT-Edison di Siracusa e alla RASIOM di Augusta, che si estesero a tutti i lavoratori della zona

contrattuale mediante azioni di carattere aziendale, sono tutti elementi che hanno concorso a creare un sensibile **disagio in larghi settori dell'opinione pubblica**. L'atteggiamento esasperante e demagogico della stampa di estrema sinistra ha poi notevolmente influenzato gli apprezzamenti di fondo di parte della stampa moderata. Tutto ciò ha provocato reazioni perfino nel Parlamento e nello stesso Consiglio dei Ministri (2).

Si è venuta così formando in molti ambienti l'idea che il nuovo tipo di lotta sindacale abbia unicamente lo scopo di portare il caos nei rapporti di lavoro; e si è pensato che in tale circostanza sarebbe opportuno un più deciso intervento della polizia, la quale, invece, si sarebbe finora comportata più da spettatrice inattiva che da solerte tutrice dell'ordine e della libertà di lavoro (3).

Indubbiamente la situazione sindacale non è oggi molto

con grave turbamento dell'ordine pubblico: ad Augusta lo scoppio di una bomba, non si sa da chi lanciata, causò una ventina di feriti tra i dimostranti;

— *nel settore dei trasporti*: a) lo sciopero dei dipendenti delle Tranvie Municipali Napoletane, che diede luogo a una serie di tumulti, durante i quali vennero bruciati 11 filobus e una camionetta della polizia e si ebbero circa 70 feriti; b) lo sciopero dei dipendenti delle auto-linee private effettuato a più riprese negli ultimi mesi;

— *nel settore dei cementieri*, lo sciopero dei dipendenti dell'Italcementi protrattosi per circa 40 giorni e che stava per avere gravissime conseguenze sul piano economico per il prevedibile aumento del prezzo del cemento e per la minacciata chiusura di molti cantieri edili.

Altre agitazioni si sono avute nel settore agricolo, tra i dipendenti della pubblica amministrazione e persino tra i liberi professionisti (avvocati). Su di esse non ci soffermiamo, perché non riguardano il settore industriale e, riflettendo situazioni del tutto diverse, non rientrano nei limiti che ci siamo prefissi per questo articolo.

(2) Deputati e senatori appartenenti a vari partiti hanno presentato numerose interpellanze allo scopo di conoscere il pensiero del Governo riguardo al comportamento della polizia nelle controversie di lavoro. Particolare sviluppo hanno avuto quelle relative ai fatti di Sarnico, a cui ha risposto diffusamente il ministro Scelba (cfr. *Il Popolo*, 24 maggio 1961, p. 2). Il Consiglio dei Ministri, nella seduta del 6 giugno, si sarebbe inoltre occupato in modo speciale dei rapporti tra le agitazioni sindacali e gli orientamenti dell'elettorato emersi dalle elezioni amministrative svoltesi nel mese di maggio in varie regioni d'Italia. Particolarmente preoccupato delle conseguenze politiche degli scioperi si è mostrato il ministro degli Interni. Altri membri del Governo hanno invece sottolineato la natura sindacale delle recenti controversie del lavoro (cfr. *L'Italia*, 7 giugno 1961, p. 1).

(3) Indicativo di questo modo di valutare la situazione e significativo esempio delle preoccupazioni della stessa stampa moderata è un articolo recentemente apparso sul settimanale *Vita*, in cui, descritte con impressionante vivezza di particolari le violenze verificatesi nelle ultime agitazioni sindacali, si esprimono tra l'altro le seguenti valutazioni di carattere generale: « *La CGIL ha mobilitato le sue federazioni e specialmente la FIOM e intende andare a fondo, con l'obiettivo di "creare le premesse di un ordine sindacale nuovo". In pratica si vuole conseguire il duplice obiettivo di demolire giuridicamente la validità dei contratti collettivi di lavoro e di modificare le strutture su cui si basano gli attuali rapporti (orari di lavoro, mansioni, premi ecc.)* ». « *La "nuova tattica" dei sindacati vede ancora una volta schierati in prima*

chiara (4), ma appunto per questo sarebbe un errore assai pericoloso il diffondere con leggerezza la convinzione che scioperi ed azioni sindacali siano sempre prevalentemente dominate da finalità politiche e per di più sovversive. Se questa convinzione prevalesse al punto di coinvolgere in una pesante atmosfera di sospetto e prevenzione anche le forze del sindacalismo democratico, si renderebbe loro impossibile svolgere un'azione seria ed efficace per il miglioramento delle condizioni dei lavoratori e del rapporto di lavoro e capace di incidere positivamente sull'orientamento delle masse operaie.

Per evitare errate interpretazioni delle recenti agitazioni sindacali, è necessario domandarsi se esse, per quanto nuove e sotto alcuni aspetti preoccupanti, non rispondano in realtà a esigenze obiettive e non siano effetto di cause più serie e più gravi di quelle che vengono loro comunemente attribuite. In tal caso il rimedio andrebbe cercato piuttosto in una serena revisione del nostro sistema di rapporti sindacali, nel senso già da tempo anche assai autorevolmente auspicato (5).

Allo scopo di contribuire a dare una risposta a questo nostro interrogativo, ci proponiamo di svolgere qui prima alcune considerazioni circa la natura dei recenti avvenimenti sindacali, di precisare poi qualche aspetto dei compiti specifici della forza pubblica e di sottolineare infine la funzione delle libere associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori in ordine agli stessi avvenimenti.

linea gli organismi facenti capo alla CGIL, che si muovono ad "ordine sparso", cioè presentando una serie di "richieste a cuneo" senza tener conto né delle condizioni contrattuali esistenti né delle possibilità obiettive delle aziende». Concludendo la rivista afferma: « tutto dipenderà - si dice in qualificati ambienti milanesi - dal modo con cui sarà fatto rispettare l'ordine pubblico e garantita la libertà di lavoro. In molte occasioni - come nel caso della Brown Boveri (i dimostranti entrati negli uffici hanno devastato mobili ed attrezzature gettandoli dalle finestre) - la polizia era presente all'esterno dello stabilimento ed è intervenuta solo quando la direzione della società ha fatto richiesta » (Vita, 8 giugno 1961, pp. 13 ss.).

(4) Rileviamo due elementi principali di incertezza nell'attuale situazione sindacale italiana: — l'equivocità della posizione della CGIL, costretta com'è a subire il pesante controllo del partito comunista, mantiene gli operai in uno stato di tensione senza una giustificazione sindacale precisa, usa metodi di lotta massimalisti completamente inadatti al raggiungimento degli obiettivi concreti che dovrebbe proporsi l'azione sindacale oggi in Italia; — la divisione delle forze democratiche aggravata dallo sconcertante atteggiamento dell'UIL, la quale ha anche recentemente manifestato il suo intendimento di accentuare la specificazione ideologica di fronte agli stessi altri sindacati democratici. (Cfr. *Conquiste del Lavoro*, 2 luglio 1961, p. 7).

(5) Due anni fa l'Episcopato Lombardo così si esprimeva: « Non crediamo poi che sia ora superflua insistenza il raccomandare che siano studiati i modi per dare al lavoro una maggiore sicurezza, e per garantire la consistenza e la funzione del sindacato quale organo disciplinato e rispettato delle contrattazioni collettive, convergenti ad un'equa impostazione delle relazioni umane nelle aziende, ed alle esigenze del bene comune e della giustizia sociale » (Fedeltà alla Chiesa, Lettera collettiva dell'Episcopato Lombardo al Clero e ai fedeli, Festa di Maria SS. Assunta 1959, Milano, p. 12).

NATURA DELLE RECENTI CONTROVERSIE SINDACALI

Al fine di individuare gli aspetti specificamente sindacali delle controversie che hanno recentemente agitato il mondo del lavoro, sarebbe veramente utile compiere uno studio particolareggiato dei singoli casi o almeno dei più tipici tra di essi. Bisognerebbe approfondire l'origine delle controversie stesse, rendersi conto delle situazioni cui esse si riferiscono, esaminare il contesto giuridico contrattuale nel quale si inseriscono, il contenuto delle rivendicazioni e il comportamento delle parti durante lo svolgimento delle vertenze sindacali, sia dal punto di vista formale sia da quello sostanziale (6). L'attento confronto tra i vari casi e l'inquadramento di questi in una visione complessiva della situazione economica e sociale del nostro paese permetterebbe poi di cogliere anche i motivi di fondo dell'attuale crisi sindacale.

Ma un lavoro del genere non è ora nelle nostre possibilità, perché troppo grandi sono le difficoltà di raccogliere le informazioni necessarie (7); né d'altra parte esso è consentito dall'economia di queste note.

(6) Questo metodo di studio delle controversie di lavoro ha dato luogo negli Stati Uniti, dove esso è particolarmente diffuso, a un fiorire di monografie, le quali non solo hanno contribuito alla conoscenza del fenomeno sindacale, ma ne hanno anche influenzato positivamente l'evoluzione. Infatti, rendendo di pubblica ragione e opportunamente commentando il comportamento dei protagonisti delle controversie sindacali (datori di lavoro e sindacati), si è contribuito a mettere in evidenza gli errori, si è facilitata la correzione di questi, si è offerto materiale prezioso di meditazione per la soluzione di casi analoghi, si è illuminata l'opinione pubblica che ha potuto assumere di conseguenza un atteggiamento più rispondente all'obiettiva realtà dei fatti.

Segnaliamo, a puro titolo esemplificativo, alcune monografie di casi sindacali che ci sono sembrate particolarmente interessanti: C. WALKER, *Steeltown, an Industrial Case History of the Conflict between Progress and Security*, Harper and Brothers, New York 1950; F. H. HARBISON and R. DUBIN, *Patterns of Union Management Relations: United Automobile Workers (CIO), General Motors and Studebakers*, Science Research Associates, Chicago 1947; W. FOOTE WHYTE, *Pattern for Industrial Peace*, Harper and Brothers, New York 1951; T. PURCELL, *The Workers Speaks his Mind on Company and Union*, Harvard University Press, Cambridge 1953; NATIONAL PLANNING ASSOCIATION, *Causes of Industrial Peace Under Collective Bargaining: Case Study 1-14*, Washington D.C., Sept. 1948 - Dec. 1953. (I quattordici volumetti che costituiscono questo ultimo studio sono stati tradotti in italiano: VARI, *Fattori di pace sindacale negli Stati Uniti, studi e rapporti su industrie americane*, presentati da C. S. GOLDEN e V. PARKER per la National Planning Association, Opere Nuove, Roma 1960). M. DERBER, (ET ALII), *Labor-Management Relations in Illini City*, University of Illinois, Campaign 1953, e *The Local Union-Management Relationship*, University of Illinois, Campaign 1960. Per una recentissima discussione critica sul valore di questi studi e sulla metodologia di queste ricerche, cfr. *Union-Management Relations, in Industrial and Labor Relations Review*, April 1961, pp. 446 ss.

(7) L'accesso alle fonti e alle informazioni necessarie per uno studio del genere, che non è mai facile per la delicatezza dei problemi connessi con le controversie di lavoro, è resa in Italia particolarmente difficile per l'atmosfera di poca chiarezza, nella quale si svolgono la contrattazione collettiva e i rapporti sindacali, e per l'interesse delle parti di mantenere segrete certe loro procedure e certi loro metodi. Studi del genere di quelli a cui abbiamo sopra accennato sembrano proprio per questo ancora più utili ai fini di impostare e risolvere correttamente le controversie di lavoro.

Le sommarie indicazioni, che daremo sulla scorta delle informazioni dirette e indirette che pure abbiamo potuto ottenere, varranno tuttavia a mettere in evidenza alcuni elementi, secondo noi, caratteristici e qualificanti il presente momento sindacale.

1) Aziende in crisi e aziende in fase di sviluppo.

Una prima osservazione generale dei casi, a cui abbiamo sopra fatto riferimento, porta subito a distinguerli in **due grandi categorie**: quelli che si riferiscono ad aziende in crisi e quelli che riguardano settori o aziende in fase di espansione.

1. Tra i casi del primo gruppo ricordiamo quelli della Breda, dell'Ansaldo, della Borsalino. In queste aziende gli orari di lavoro sono generalmente ridotti, le paghe basse, il numero dei dipendenti elevato.

a. Per quanto riguarda l'**Ansaldo** è noto che l'attività dei cantieri italiani va soggetta a frequenti e considerevoli contrazioni data l'impossibilità di assicurare un regolare flusso di commesse. In una situazione simile si sono venute a trovare per la loro specifica linea di produzione alcune sezioni della **Breda**.

E' naturale che in tali condizioni si diffondano nelle maestranze stati d'animo di malcontento e che l'insoddisfazione aumenti quando queste constatazioni, tra l'altro, la lievitazione delle paghe determinatasi in altri settori entrati in fase di espansione. Mantenere in queste aziende un clima di serenità e di ordinato lavoro diventa perciò estremamente difficile. E se è ovvio che le agitazioni di per se stesse non possono migliorare ma soltanto peggiorare la situazione, è anche comprensibile che, al di fuori di ogni considerazione di natura politica, i lavoratori tendano di imporre in modo drammatico all'attenzione della pubblica opinione le loro condizioni e invocino prove concrete di pubblica solidarietà in loro favore.

Tutto ciò rende particolarmente difficile il compito dei sindacati, che devono sostenere le rivendicazioni dei lavoratori (giustificate se si guarda l'insieme dell'economia del paese) in una situazione aziendale che non permette di soddisfarle. In questi casi, l'azione sindacale dovrà stimolare le direzioni delle aziende e i pubblici poteri affinché provvedano con mezzi adatti non solo a sollevare in qualche misura le condizioni dei lavoratori, ma anche a risanare convenientemente le aziende stesse.

b. Anche nel caso della **Borsalino** si tratta di un'azienda in crisi, che per di più è situata in una città, per varie cause, economicamente in declino. Persone qualificate assicurano che la direzione ha fatto ogni sforzo per evitare licenziamenti e conservare a tutti i dipendenti un minimo di lavoro. Recentemente però, a giudizio dei sindacati, ci sarebbe stata una certa ripresa dell'attività produttiva che avrebbe giustificato la proposta di alcuni miglioramenti. L'azione rivendicativa è stata sostenuta da uno sciopero che ha provocato un irrigidimento della direzione, la

quale è intervenuta colpendo alcuni attivisti sindacali. Ciò ha esacerbato maggiormente gli animi, già esasperati da una situazione economica pesante, e ne sono seguiti i noti disordini (8).

Questa crisi dei rapporti aziendali è sorta evidentemente da una non corretta impostazione dei rapporti tra direzione e sindacato. L'atteggiamento della direzione è stato certamente comprensivo, ma forse troppo paternalistico; il che non ha facilitato una consapevole e matura azione sindacale, intesa a favorire un graduale ed efficace ridimensionamento dell'azienda e una razionale riduzione del carico di manodopera.

Casi come questi, pur non essendo rari, non sono tuttavia tipici dell'attuale situazione industriale e sindacale. I settori in difficoltà sono pochi e, almeno nelle regioni settentrionali, un'azione assidua di riqualificazione delle maestranze, facilitando l'assorbimento di queste in altre attività, potrebbe in parte alleggerire la crisi e le ragioni di tensione (9).

2. Caratteristici dell'attuale momento e indicativi della problematica sindacale, che esso comporta, sono invece i **casi che si riferiscono a settori o ad aziende in fase di sviluppo e ad alta redditività**, o almeno in condizioni che si possono definire soddisfacenti. Alcuni di questi casi riguardano aziende situate in zone di vecchia industrializzazione, altri concernono aziende che si trovano in zone di industrializzazione recente. I problemi sindacali specifici dei due casi comportano certi rilevanti differenziazioni, ma ai nostri fini di investigazione generale non sembra necessario insistervi procedendo ad una ulteriore suddivisione della materia in tal senso.

a. Riguarda un intero settore produttivo la **controversia degli elettromeccanici**. Per il numero di operai interessati e per l'importanza delle aziende coinvolte, essa ha più di ogni altra colpito la pubblica opinione.

I rapporti di lavoro nel settore elettromeccanico sono regolati dal contratto nazionale dei metalmeccanici, che copre tutta la vasta gamma delle industrie siderurgiche, metallurgiche e meccaniche. L'azione sindacale cominciò con la **richiesta avanzata dai sindacati dei lavoratori** fin dal luglio 1960, nella quale si constatava la favorevole congiuntura in cui si trovava il settore e si precisavano le seguenti rivendicazioni: - aumenti retributivi del 10% sulle paghe di fatto; - riduzione della durata del lavoro a parità di retribuzione; - parità salariale tra uomo e donna da introdursi sia pure con gradualità; - possibilità di utile intervento del sindacato nei casi di vertenze collettive sulla

(8) Vi è stata l'occupazione della fabbrica, che ha determinato un decreto di requisizione da parte del sindaco, annullato poi dall'autorità tutoria (cfr. *La Stampa*, 13 maggio 1961, p. 13).

(9) Diverso è il caso del Meridione, dove per alleggerire la pressione della manodopera si esige piuttosto un complesso piano di sviluppo industriale, del quale la preparazione professionale dovrebbe essere un punto importante, ma non la sola preoccupazione.

formazione delle tariffe di cottimo plurime, sugli incentivi generali o parziali, sul lavoro a rendimento, sui premi di produzione, ecc. (10).

La risposta dei datori di lavoro fu negativa. Il motivo portato fu la necessità di **rispettare il contratto nazionale liberamente stipulato** la cui scadenza si avrà soltanto il 13 ottobre 1962. Di qui l'agitazione di cui sono note le clamorose vicende (11).

Sotto l'aspetto formale la risposta della Confindustria può essere ritenuta corretta. Tuttavia la rigidità con cui questa posizione venne sostenuta non può essere giudicata positivamente. Se era vero infatti che le richieste dei sindacati dei lavoratori ponevano realmente questioni di principio e di prassi di non trascurabile rilievo, esse pur tuttavia rispondevano, nella loro sostanza, alla **reale esigenza di addivenire ad una articolazione della contrattazione collettiva più aderente alla situazione dei vari settori e delle singole aziende coperte dal contratto dei metalmeccanici.**

Ostacolarono il raggiungimento di un'intesa sia la volontà della CGIL di esasperare la situazione sia la resistenza dell'associazione padronale, che, pur riconoscendo in definitiva alle aziende la facoltà di concedere aumenti di remunerazione, proibì loro tuttavia di accedere a concessioni di carattere normativo.

La controversia si risolse in **una serie di accordi aziendali stipulati con le commissioni interne** talora assistite dai sindacati. In questi accordi vennero concesse notevoli rivalutazioni salariali riduzioni di orari per lo più sotto forma di accantonamento di un certo numero di ore da sfruttare per le ferie dei singoli lavoratori.

Ma la soluzione così raggiunta, se è stata soddisfacente per i lavoratori dal punto di vista economico, **non è stata affatto chiarificatrice sotto l'aspetto procedurale.** L'azione, non certo ordinata e precisa, dei sindacati dei lavoratori e la scarsa lungimiranza della parte padronale non hanno consentito di avviare un nuovo e più ragionevole sistema di integrazione contrattuale, hanno accresciuto l'equivoco sulla natura e sui compiti delle commissioni interne e hanno impedito alle aziende di intraprendere più aperti e leali incontri con i sindacati. L'agitazione ha inoltre costituito un pericoloso precedente, perché almeno sotto certi aspetti ha maggiormente radicato nei lavoratori la convinzione che la sola via per ottenere qualche vantaggio economico sia quella della forza.

(10) Tali richieste furono avanzate con la lettera indirizzata dalla Federazione Italiana Metalmeccanici - CISL, alla Delegazione delle Industrie Metalmeccaniche della Confindustria in data 13 luglio 1960. Qualche giorno prima analoghe richieste erano state presentate dalle federazioni aderenti alla CGIL e alla UIL. (Cfr. SINDACATO INDUSTRIALE METALMECCANICI DELLA ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA, *La vertenza degli elettromeccanici*, Milano 1961, pp. 61 ss.).

(11) Cfr. *ibidem*, pp. 33 ss. e nota (1).

Il bilancio è piuttosto negativo. Ma l'aspetto positivo non manca. L'averlo compreso può condurre a importanti sviluppi: la controversia degli elettromeccanici ha drammaticamente posto in evidenza l'indilazionabilità dell'aggiornamento del nostro sistema contrattuale e di relazioni industriali (12).

b. I casi che si riferiscono a singole aziende in fase di sviluppo ripetono più o meno, sul piano aziendale, la tipologia della controversia riguardante il settore degli elettromeccanici.

In molti luoghi, come ad esempio ad Augusta, a Siracusa, a Legnano, i sindacati non hanno posto solo giustificate rivendicazioni di carattere economico, ma hanno esercitato anche pressioni al fine di ottenere di poter partecipare direttamente alla formulazione di certe regole riguardanti l'organizzazione del lavoro o all'adozione di determinati sistemi di remunerazione. Tali richieste hanno trovato l'opposizione delle direzioni, che talvolta hanno reagito con rappresaglie antisindacali, quali il contrapporre la commissione interna al sindacato (che si è trovato in qualche caso, ad esempio alla SINCAT Edison, nella necessità di ricorrere alla sconfessione della commissione interna), la creazione di liste di comodo, l'invio a dipendenti di lettere in cui si presenta il sindacato come nemico dell'azienda, animato dalla mala volontà di creare divisioni tra le maestranze, di sabotare la produzione, ecc.

Una lettera inviata dalla direzione di un grande complesso industriale del Nord ai propri dipendenti contiene queste espressioni a proposito dei sindacalisti:

«Elementi estranei alla nostra ditta, che ignorano completamente i nostri problemi aziendali e le nostre difficoltà, hanno deliberatamente e violentemente interferito in quelli che dovrebbero essere i normali rapporti tra la Direzione e la Commissione interna.

«Detta Commissione interna, a sua volta, si è assunta la grave responsabilità di avallare e di appoggiare tale azione illegale a distanza di soli 45 giorni dalla firma di un importante accordo economico relativo al premio di produzione e di altri problemi minori, accordo che aveva per presupposto di mantenere nell'interno della ditta un clima di concordia e di operosità».

2) Problemi di fondo.

1. Da queste sommarie indicazioni dovrebbe risultare che, al di là di certe manifestazioni scomposte e confuse dei lavo-

(12) Un particolare commento meriterebbe l'accordo separato firmato dalle aziende a partecipazione statale con i sindacati dei lavoratori. Tale accordo è stato aspramente criticato dalla Confindustria. Ma, prescindendo da un giudizio di merito sul contenuto dell'accordo stesso, a noi sembra che non vi sia alcuna ragione per cui, in linea di principio si debba escludere che le aziende a partecipazione statale trattino separatamente con i sindacati, salvo sempre ben inteso che le trattative siano serie e obiettivamente rispondenti alle esigenze dei lavoratori, delle aziende e del bene comune. Su questo argomento vedi: M. REINA, *A proposito dello statalismo economico in Italia*, in *Aggiorn. Soc.*, (marzo) 1958, pp. 158 ss. [rubr. 406].

ratori e degli stessi loro sindacati, **esiste oggi in Italia un problema sindacale, caratteristico della fase di avanzata industrializzazione in cui è entrato il paese.** E' il problema della revisione degli schemi tradizionali di attività confederale e federale e della creazione di nuovi canali di comunicazione tra rappresentanti dei lavoratori e responsabili di parte imprenditoriale anche a livello aziendale.

La sua soluzione richiede indubbiamente in questi responsabili una assai maggior capacità che non per il passato di prevedere gli sviluppi della situazione del mondo del lavoro e di intraprendere iniziative nuove, anche quando l'esigenza di esse non fosse subito chiaramente avvertita dai lavoratori ed esattamente interpretata dai sindacati.

2. Effettivamente gli aspetti nuovi tanto temuti dell'azione sindacale di questi ultimi mesi non sono che un momento del **processo di decentramento e di articolazione della contrattazione collettiva che è cominciato, si può dire, dalla fine dell'ultima guerra.** Come prova uno studio attualmente in corso di pubblicazione, dopo un periodo caratterizzato dalla prevalenza di accordi interconfederali studiati e impostati al massimo livello e aventi per oggetto i rapporti di lavoro nel settore industriale considerati nel loro complesso, ne è seguito un altro in cui hanno assunto maggior rilievo i contratti nazionali di categoria. Il fatto che la contrattazione tende ora ad avvenire a livelli ancora inferiori, come risulta dallo sviluppo sempre maggiore della rete di accordi aziendali stipulati tra direzioni aziendali e commissioni interne, può considerarsi quale semplice segno che siamo entrati in un terzo periodo in logica successione con i precedenti.

La dimostrazione che si tratta di una naturale evoluzione dei rapporti di lavoro e non di un disordine artificialmente provocato si ha qualora si consideri il **modo in cui avviene lo sviluppo economico.** Questo infatti non si presenta come un fatto omogeneo né per quanto riguarda i vari settori dell'attività economica né per quanto concerne le singole aziende in essi operanti, ma determina, nell'ambito delle stesse categorie tradizionali, situazioni tra loro assai differenziate, che la contrattazione collettiva per la sua stessa natura non può certamente ignorare.

E' noto che attualmente le remunerazioni minime contrattuali e, spesso, le paghe di fatto sono, in molti casi, inadeguate al fine di garantire ai lavoratori quel minimo di sicurezza economica che appare oggi in se stesso necessario; d'altra parte, sono pure inferiori alla reale capacità contributiva di molte aziende (12 bis). Un razionale adeguamento delle paghe, che

(12 bis) Diamo qui come esempio le paghe orarie dei manovali comuni e degli operai qualificati secondo i contratti attualmente in vigore nei settori tessile, chimico e meccanico. Ad esse si devono aggiungere

tenga conto di entrambi questi elementi, non può ovviamente avvenire né con indiscriminati e generali aumenti né per decisioni unilaterali delle singole aziende.

Un sano realismo sembra dunque oggi richiedere la rinuncia allo schema, ormai intraducibile in pratica, di vaste uniformità salariali e la stipulazione di **contratti nazionali che espressamente ne prevedano l'articolazione mediante accordi sul piano settoriale o aziendale** (13). Ciò permetterebbe tra l'altro di regolare ordinatamente una molteplicità di casi nei quali sotto la pressione delle circostanze si è addivenuti a soluzioni sindacalmente confuse e quindi precarie. Quest'opera è particolarmente urgente al fine di evitare che, nell'evenienza di una recessione economica sempre possibile, ci si trovi di fronte alle difficoltà che essa inevitabilmente porrebbe in campo sindacale, senza una chiara procedura per regolare i rapporti di lavoro.

3. E' inoltre da aggiungere che dal modo con cui si sono svolte le recenti controversie di lavoro appare che manca ancora in Italia una sufficiente **comprensione del fatto sindacale** e la necessaria disposizione a valorizzare le possibilità del sindacato

l'indennità oraria di contingenza (L. 30,18 per gli operai qualificati; L. 26,81 per i manovali comuni) e l'incidenza oraria dell'indennità di mensa (circa L. 3,75).

CATEGORIE	PAGHE ORARIE NEI SETTORI		
	tessile	chimico	meccanico
Manovale comune	146,36	153,40	156,35
Operaio qualificato	163,70	172,70	176,10

In base a tali retribuzioni orarie, le remunerazioni mensili, calcolate secondo una media di 26 giornate lavorative di 8 ore ciascuna e comprese le dette indennità di contingenza e di mensa, risultano:

CATEGORIE	PAGHE MENSILI NEI SETTORI		
	tessile	chimico	meccanico
Manovale comune	36.786	38.263	38.877
Operaio qualificato	41.107	42.979	43.686

Stando alle fonti sindacali, in alcune aziende, anche non marginali, i lavoratori non percepiscono neppure questi minimi. Ai Cotonifici Valle Susa, per esempio, prima delle recenti agitazioni sindacali, gli operai qualificati addetti alla produzione percepivano dalle 34 alle 36 mila lire mensili e le operaie qualificate dalle 30 alle 31 mila lire mensili.

(13) Sul problema delle differenziazioni salariali in relazione alla diversa intensità del ritmo di espansione nei vari settori produttivi e dell'articolazione della contrattazione collettiva nel quadro delle esigenze dello sviluppo dei consumi e degli investimenti, con particolare riferimento all'economia italiana, vedi: G. C. MAZZOCCHI, *Variazioni di produttività e salari*, relazione presentata al IV Convegno di Studio di Economia e Politica del Lavoro, svolto a Roma dal 18 al 20 maggio 1961. Sui problemi generali della contrattazione collettiva vedi: M. REINA, *I problemi della contrattazione collettiva in Italia*, in *Aggiorn. Soc.*, (luglio) 1960, pp. 897 ss. [rubr. 532]; da un punto di vista tecnico-giuridico, G. GIUGNI, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano 1960.

quale strumento di elevazione dei lavoratori e di ordinata impostazione delle relazioni industriali, prima ancora che istituto tecnico ed economico.

RILIEVI CIRCA I METODI DI SOLUZIONE

Accennato così ai problemi di fondo e messi in evidenza alcuni fattori di incertezza dell'attuale momento sindacale, cerchiamo ora di individuare le vie e i metodi che meglio dovrebbero contribuire all'auspicata chiarificazione delle relazioni industriali nel nostro paese.

1) I compiti della forza pubblica.

1. Nel contesto dei problemi che ci occupano, sembrerebbe a prima vista non esservi luogo per un riferimento all'intervento della forza pubblica: nelle controversie di lavoro l'appello alla polizia dovrebbe rivelarsi necessario soltanto in casi del tutto eccezionali, che la maturità dei gruppi interessati dovrebbe anzi procurare di rendere quasi puramente ipotetici. In realtà, nella presente situazione italiana, il problema diventa purtroppo attuale.

Esistono infatti nel nostro paese alcuni gruppi, i quali, come si è fin dall'inizio rilevato, sembrano ritenere che un determinato comportamento della polizia possa per se stesso risolvere o almeno notevolmente ridimensionare i conflitti di lavoro. Mentre altri gruppi di opposta ispirazione cercano sistematicamente di trasformare tali controversie in conflitti politici, traendone occasione per turbare il normale svolgimento dell'attività economica e lo stesso ordine pubblico, minacciando perfino la libertà e l'incolumità dei cittadini.

2. Le recenti dichiarazioni fatte dal ministro dell'Interno, rispondendo alle interpellanze dei parlamentari sui fatti di Sarnico, offrono uno schema utile ai fini di chiarire questa complessa e delicata problematica.

Il ministro Scelba ha in tale circostanza assicurato che le direttive del Governo, in materia di intervento della forza pubblica nei conflitti di lavoro, sono ispirate alla massima moderazione quanto all'impiego dei mezzi di repressione. Ha poi ricordato che, proprio per tale moderazione, tali direttive sono state aspramente criticate dalla stampa di destra quando per la prima volta egli stesso le ha comunicate al Parlamento, in occasione della discussione del bilancio dell'Interno nell'ottobre dello scorso anno.

Due ordini di considerazioni motivano, secondo l'on. Scelba, queste raccomandazioni di cautela e di prudenza fatte alla forza pubblica: - nei conflitti di lavoro non è sempre facile stabilire da quale parte stia il torto o la ragione, perché, come l'esperienza insegna, spesso gli imprenditori oppongono seria resi-

stenza anche a richieste del tutto ragionevoli dei loro dipendenti; - d'altra parte lo Stato non può guardare con preconcetta ostilità gli sforzi delle classi lavoratrici per migliorare le loro condizioni di vita, neppure quando esse ricorrono all'arma dello sciopero di cui la Costituzione garantisce il libero esercizio.

Queste considerazioni non giustificano però in alcun modo l'indulgenza nei confronti della violenza, che non sempre può essere prevenuta: « Se quindi si facesse ricorso alla violenza, - ha detto il ministro - il Governo, per quanto duro e ingrato tale compito possa essere, non verrà meno al suo dovere di reprimere la violenza da chiunque esercitata e per qualsivoglia motivo. Né potrebbe rinunciare a tale compito per timore delle conseguenze che l'azione repressiva potrebbe comportare. A nessuno poi è lecito considerare l'adempimento di un dovere elementare dell'autorità per assicurare la civile convivenza come presa di posizione a favore di una parte ai danni dell'altra » (14).

3. Non si può mettere in dubbio la validità di queste norme né dello spirito che le informa. Anche prescindendo da quei casi concreti in cui si sono verificati gravi inconvenienti, bisogna però riconoscere che la loro applicazione è tutt'altro che facile. Le manifestazioni che accompagnano le controversie di lavoro possono infatti presentare diversi aspetti, la cui retta comprensione risulta particolarmente difficile. Ne sottolineiamo in particolare due: i picchetti di sciopero e le dimostrazioni nei centri cittadini.

Il « picchettaggio » è lo stazionamento degli scioperanti e degli attivisti sindacali alle porte delle fabbriche, al fine di scoraggiare le maestranze dal presentarsi al lavoro quando il sindacato ha proclamato lo sciopero. Si tratta indubbiamente di una pressione morale, ma, qualora evidentemente non si trascenda a vie di fatto, nell'attuale situazione italiana, questo può essere giustificato per due ordini di motivi:

a) spesso nell'interno delle fabbriche viene attivamente esercitata dai dirigenti dell'azienda, o per loro ispirazione, una forte pressione antisciopero e antisindacale mediante allettamenti e minacce di vario genere, le quali, pur non essendo appariscenti come le azioni di picchettaggio, non sono meno determinanti ad orientare in un certo senso non sempre spontaneo i lavoratori;

b) esistono inoltre notoriamente molti lavoratori, specialmente nella categoria degli impiegati, che vivono al margine delle organizzazioni sindacali e che si rivelano tanto pronti a sabotarne le iniziative, non per ragionati motivi ma solo per godere dei favori e delle facilitazioni delle direzioni, quanto attenti a non perdere alcuno dei vantaggi che attraverso la stessa azione sindacale vengono effettivamente conquistati per tutte le maestranze.

Anche i cortei e le manifestazioni nei centri cittadini e in genere le dimostrazioni di massa possono avere una loro giusti-

(14) Cfr. *Il Popolo*, 24 maggio 1961, p. 2.

ficazione. Esse possono infatti, alle volte, costituire l'unico mezzo che i lavoratori in sciopero hanno di attirare l'attenzione del pubblico sulle loro rivendicazioni e su certe situazioni difficili e penose che passano per lo più inosservate. Ciò al fine di sollecitare interventi che facciano superare i punti morti, in cui possono rimaner bloccate le azioni sindacali, finché restano rigorosamente circoscritte negli ambienti di lavoro.

E' tuttavia da aggiungere che proprio queste grandi manifestazioni di massa, come del resto anche le azioni di picchettaggio, sogliono dare occasione ad azioni di violenza, che turbano l'ordine pubblico e hanno riflessi sul piano politico (15).

4. Tanto dalle direttive ricordate dal ministro Scelba, quanto dalle nostre osservazioni appare quindi assai chiaramente la delicatezza del compito della polizia in tutte le manifestazioni che accompagnano i conflitti di lavoro: non tollerare la violenza, impedire che l'azione sindacale sia deviata verso fini che non le sono propri, ma in pari tempo evitare certi comportamenti che possono ingenerare nei lavoratori la convinzione che l'intervento delle forze dell'ordine sia in realtà diretto a sostenere la causa delle direzioni aziendali (16). Soltanto un'approfondita conoscenza della problematica specifica del mondo del lavoro potrà permettere un'azione che si mantenga nei limiti del conveniente senza trascendere verso l'uno o l'altro estremo. In questa linea, appare meritevole di considerazione la proposta del deputato democristiano bergamasco on. Colleoni, la quale

(15) Ciò avviene specialmente con il concorso di elementi irresponsabili, spesso prezzolati dall'apparato comunista, estranei per lo più alle controversie del lavoro. Ed è comunque da rilevare che proprio la facilità con cui durante le azioni di sciopero si eccitano gli animi e si verificano le degenerazioni sopra ricordate è una delle ragioni per cui nella dottrina sociale cattolica si afferma e si sostiene a tutte lettere che i lavoratori possono fare ricorso allo sciopero solo quando sono state esperite diligentemente tutte le altre vie per risolvere le controversie di lavoro. Evidentemente i rischi e i pericoli impliciti nelle agitazioni sindacali obbligano con uguale perentorietà i datori di lavoro a non spingere sistematicamente la loro resistenza alle rivendicazioni dei lavoratori fino al punto di rottura delle trattative e quindi appunto allo sciopero. Per una più completa trattazione sulla moralità dello sciopero, vedi A. Tolfo, *Il sindacalismo in Italia*, Centro Studi Sociali, Milano 1953, pp. 183 ss.; e G. B. Guzzetti, *La Morale Cattolica*, vol. III: *L'uomo e gli altri uomini*, Marietti, Torino 1958, pp. 377 ss.

(16) I sindacalisti democratici fanno notare in particolare che lo schieramento delle forze di polizia nei dintorni delle fabbriche è talvolta così imponente che serve da sé solo ad eccitare anziché calmare gli animi.

Osservano inoltre che nei lavoratori produce spesso un'impressione estremamente negativa il fatto di vedere i dirigenti delle aziende ai cancelli delle fabbriche in atteggiamenti da cui appare che siano essi stessi ad impartire ordini alla forza pubblica. Il pericolo che il comportamento della polizia risulti controproducente è stato fatto presente al Consiglio dei Ministri del 6 giugno dall'on. Pastore. (Cfr. *L'Italia*, 7 giugno 1961, p. 1).

prevede l'addestramento specifico di alcuni reparti della polizia per affrontare le situazioni connesse con le controversie di lavoro (17).

5. Si deve infine ricordare che le agitazioni sindacali sono molto di frequente sintomi di un male, prima di diventare esse stesse un pericolo per l'organismo sociale (18). Un'opinione pubblica accorta e matura dovrebbe, riteniamo, rendersi conto che in definitiva i rischi e le preoccupazioni che importano tali agitazioni costituiscono un prezzo ancora più facilmente sopportabile di quello rappresentato da altri inconvenienti che conseguirebbero inevitabilmente alla loro totale soppressione attuata in nome delle esigenze dell'ordine (19).

(17) « Non basta — disse l'on. Colleoni, replicando al ministro Scelba — impartire alle forze dell'ordine la disposizione di evitare ad ogni costo la violenza, occorre abituarle a considerare sul piano dell'umanità le agitazioni dei lavoratori e realizzare che nelle vertenze sindacali la bilancia dei pubblici poteri, se deve pendere, deve farlo a favore della parte più umile, dei poveri che sono quelli che sempre hanno sofferto di più. Forse sarebbe opportuno che si istituissero speciali reparti di polizia appositamente istruiti per la tutela dell'ordine pubblico durante le manifestazioni sindacali » (Cfr. *L'Eco di Bergamo*, 24 maggio 1961, p. 8).

Questa proposta dell'on. COLLEONI è stata aspramente quanto ingiustamente criticata dal *Corriere della Sera* (*Diritto di sciopero e rispetto della legge*, in *Corriere della Sera*, 25 maggio 1961, p. 1), come la dimostrazione di uno stato d'animo di disarmo e di dimissione nei confronti del comunismo in aperto contrasto con gli insegnamenti della *Rerum Novarum*. L'autore dell'articolo non ha però avvertito che altro sono le agitazioni sindacali e altro le violenze comuniste e che voler identificare continuamente comunismo e sindacalismo è porsi totalmente fuori dalle prospettive della sociologia cristiana che, proprio nello spirito della *Rerum Novarum*, indica nelle associazioni sindacali un elemento essenziale per la soluzione della questione operaia. *L'Eco di Bergamo* ha definito « indegno » l'articolo del *Corriere della Sera* e ha pubblicato una replica dell'on. COLLEONI (cfr. *L'Eco di Bergamo*, 26 maggio 1961, p. 1).

(18) Già nel 1887, il Card. J. GIBBONS, Arcivescovo di Baltimora (USA), in un memoriale indirizzato alla Santa Sede in difesa dei *Knights of Labor*, faceva notare che gli scioperi sono un mezzo a cui generalmente ricorrono i lavoratori per protestare contro le ingiustizie di cui si credono vittime e per rivendicare i loro giusti diritti e che, in ultima analisi, non si debbono quindi ritenere responsabili delle violenze solo le organizzazioni sindacali, ma anche e più ancora coloro che abusano del potere economico. (Cfr. H. J. BROWNE, *The Catholic Church and the Knights of Labor*, Washington D.C. 1949, pp. 365 ss.).

19) Non è detto inoltre che le più clamorose manifestazioni sindacali siano più dannose alla vera pace sociale e all'ordinato progresso che altre forme di abuso del potere economico o politico, per quanto queste possano essere meno appariscenti.

L'esistenza di tali abusi del potere economico, anzi la necessità per una società democratica di difendersi da essi, è provata dalla recente condanna subita, ad opera della Magistratura degli Stati Uniti (paese notoriamente non inquinato dalla demagogia di sinistra), da 32 società elettromeccaniche americane, tra cui ditte quali la *Westinghouse* e la *General Electric*, per pratiche monopolistiche (fissazione di prezzi

In questo, come del resto in molti altri campi, il rendersi conto di quello che la controversia è in se stessa, prescindendo da ogni sfruttamento o deviazione a cui può andare soggetta, è condizione necessaria per individuare le ragioni profonde della crisi e i mezzi opportuni per superarla.

2) Compito delle organizzazioni sindacali.

Stabiliti i limiti dei compiti della forza pubblica, resta da considerare che cosa possano fare, al fine di superare l'attuale crisi dei rapporti industriali, le parti direttamente interessate. Le vie che si possono prendere sono due: valorizzare le organizzazioni sindacali e la loro azione specifica, oppure promuovere istituti che operino in concorrenza col sindacato.

1. Scelgono questa seconda via, intenzionalmente o meno, tutti quelli, ad esempio, che, ispirandosi a una **concezione totalitaria della comunità aziendale**, vorrebbero tentare esperienze che si propongono di esaltare l'azienda stessa come comunità autonoma capace di soddisfare, almeno ad un certo livello, a tutte le molteplici esigenze dell'uomo lavoratore, ma di fatto ne coartano la libertà. Nella stessa direzione si muovono altri, i quali, partendo spesso da presupposti tra loro assai diversi, vorrebbero invece **valorizzare la rappresentanza diretta dei lavoratori a scapito di quella esercitata dal sindacato**, favorendo il passaggio di compiti sindacali alle commissioni interne, oppure ritornando all'idea dei consigli di gestione. Altri ancora manifestano addirittura il proposito molto più preoccupante di **promuovere la creazione di sindacati aziendali** più o meno controllati dalle direzioni, o comunque di nuove organizzazioni sindacali; ma simili iniziative si rivelerebbero controproducenti ai fini stessi di una normalizzazione dei rapporti di lavoro, perché - come insegnano esperienze passate - mentre dividerebbero ulteriormente il fronte dei lavoratori democratici, non intaccherebbero sostanzialmente il blocco della CGIL (20). Vi sono infine pure quelli che giungono a pensare a **soluzioni legislative**, in cui lo Stato possa assumere una parte diretta nella risoluzione delle

e controllo del mercato). Per la loro entità (il fatturato complessivo di quelle 32 società ammonta a 1.750 milioni di dollari all'anno) tali pratiche sono state definite un vero attentato al sistema della libera concorrenza, tale da minacciare la fiducia nelle stesse libertà politiche (cfr. *Judges Statement in the Electrical Anti-Trust Case*, in *The New York Times*, february 17, 1961).

(20) Si pensi, ad esempio, al caso della FIAT di Torino, dove dopo un decennio di interventi della direzione per orientare i lavoratori verso questa o quella corrente sindacale, il sindacato comunista, sempre osteggiato, si dimostra tuttora assai vivace. Nelle ultime elezioni per le commissioni interne, per quanto riguarda gli operai, i voti della CGIL sono infatti passati da 13.766 (1960) a 16.349; quelli della CISL da 8.666 (1960) a 8.873; quelli dei LLD (Arrighi) da 14.866 (1960) a 13.689; quelli della UIL da 12.725 (1960) a 14.941 (cfr. *La Stampa*, 18 aprile 1961, p. 2).

vertenze di lavoro; ma ciò porterebbe, al limite, ad una chiara negazione della funzione caratteristica ed essenziale del sindacato nella propria sfera di competenza che è quella di attore primo e responsabile nella regolamentazione del rapporto di lavoro (21).

2. Fortunatamente sono in corso iniziative più positive e più corrette in ordine alla soluzione dei problemi del lavoro. Tra queste quella che ci sembra maggiormente indicativa è il recente scambio di lettere tra la Confindustria e la CISL (22).

La Confindustria si è infatti preoccupata della crisi evidente in cui è entrato il sistema contrattuale italiano, specialmente dopo le agitazioni nei settori elettromeccanico, siderurgico e tessile, e ha invitato le organizzazioni dei lavoratori ad un comune esame dei principali problemi che interessano attualmente la vita sindacale nel nostro paese. Tale esame, e questo è l'aspetto nuovo della lettera, dovrebbe svolgersi prescindendo da specifiche controversie sindacali e investire in linea di principio i problemi nella loro generalità.

I problemi che la Confederazione degli Industriali ritiene più importanti per una normalizzazione dei rapporti di lavoro sono quelli della validità dei contratti, del livello delle remunerazioni, degli orari di lavoro, delle condizioni normative e degli accessori del salario. Nella lettera indirizzata alle organizzazioni dei lavoratori la Confindustria espone su tutte queste materie il proprio pensiero, dichiarandosi però disposta a cambiare avviso « di fronte a convincenti argomentazioni e dimostrazioni ».

Rispondendo all'invito di parte padronale, la CISL si è

(21) E' noto che, secondo il pensiero sociale cristiano, fondato su un chiaro insegnamento pontificio che risale a Leone XIII (cfr. LEONE XIII, *Rerum Novarum*, n. 27 in fine e nn. 30, 32, 33, in I. GIORDANI, *Le encicliche sociali dei Papi*, Roma 1956, pp. 200 ss.), le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro sono i primi agenti della regolamentazione del rapporto di lavoro, non per delega dello Stato ma per diritto proprio; e che di conseguenza lo Stato ha in questo campo una funzione suppletiva o al più sussidiaria, ma non sostitutiva. Su quest'ultimo punto cfr. Pio XI, *Quadragesimo Anno*, n. 35, in I. GIORDANI, *cit.*, p. 462.

(22) Questo scambio di lettere si deve all'iniziativa della Confindustria, la quale in data 23 marzo 1961 inviava la lettera, a cui facciamo riferimento nel testo, a tutte le organizzazioni sindacali dei lavoratori e, per conoscenza, ai Ministeri tecnici (cfr. *24 Ore*, 5 aprile 1961, p. 1). Tra le organizzazioni dei lavoratori solo la CISL rispondeva all'invito con una lettera datata al 15 maggio 1961. Il dialogo si avviava così tra la Confindustria e la CISL. Pubblichiamo più sotto (pp. 445 ss.) il testo integrale della prima lettera dell'associazione padronale e la prima risposta della CISL.

Altre iniziative nello stesso senso sono state, ad esempio, la c. d. Conferenza triangolare, tenutasi a Roma nel gennaio scorso e alla quale hanno partecipato rappresentanti dei sindacati dei lavoratori, delle organizzazioni padronali e del Governo; e, nel campo contrattuale, il recente accordo sindacale all'Italsider.

dichiarata tanto più disposta ad iniziare il colloquio richiesto in quanto essa stessa lo aveva in passato più volte sollecitato per discutere alcuni problemi specifici. Esiste, anche secondo la CISL, una grave crisi contrattuale, ma per essa si tratta non tanto di una crisi del sistema della contrattazione collettiva considerato in se stesso quanto del sistema di contrattazione collettiva vigente in Italia. La crisi appare anzi all'organizzazione dei lavoratori sostanzialmente benefica perché conseguenza del rapido sviluppo economico degli ultimi anni. Un nuovo sistema di contrattazione collettiva, col quale si volesse eventualmente sostituire quello in vigore, dovrebbe essere tale non da contrastare, ma da favorire questo sviluppo, di cui qualsiasi centrale sindacale non può non riconoscere la positività nell'interesse stesso dei lavoratori.

In un momento in cui si tende a trasferire con estrema facilità le controversie di lavoro dal piano strettamente sindacale a quello politico, questo scambio di lettere tra le due confederazioni ha l'indubbio merito di riportare la discussione nel suo ambito naturale.

I vantaggi specifici che da questa impostazione possono derivare sono evidenti: una discussione condotta sul piano sindacale affronta i problemi nel modo più concreto e valorizzando i sindacati riduce la necessità dell'intervento di organismi di altra natura, che, non essendo specificatamente ordinati alla soluzione di questi problemi, non possono che complicare con il loro intervento la già difficile evoluzione dei rapporti di lavoro.

L'avviarsi di un serio ed impegnativo scambio di vedute tra la CISL e la Confindustria può costituire un primo passo verso il superamento di quel senso di timore di fronte al comunismo che spesso ha condizionato e limitato in Italia l'iniziativa sindacale: infatti, da una parte, la Confindustria riconosce finalmente, con il suo stesso invito, che nel mondo del lavoro esistono forze capaci di affrontare seriamente i problemi sindacali; dall'altra, la CISL, accettando la discussione, dimostra fiducia in se stessa e nei lavoratori, che ritiene disposti a seguire un'iniziativa condotta con chiarezza e lealtà a difesa degli interessi della classe lavoratrice e del Paese.

Non ignoriamo però che lo sviluppo dei contatti, nel senso predetto, tra CISL e Confindustria è destinato a incontrare numerose difficoltà; la situazione sindacale italiana è condizionata da moltissimi fattori e non si può facilmente superare una tradizione che grava in senso negativo tanto sui datori di lavoro quanto sui sindacati dei lavoratori.

Tuttavia qualche risultato positivo si potrà raggiungere, se, nello spirito che ha caratterizzato questo primo contatto, si svilupperanno ordinatamente e si consolideranno quelle esperienze già in atto o in via di attuazione, che sono intese a dare maggior respiro e profondità alla contrattazione collettiva a tutti i livelli e a interessare i sindacati alla soluzione di una gamma

sempre più vasta di problemi aziendali che toccano da vicino i lavoratori.

A tal fine non si richiede soltanto una **disponibilità intelligente** e aperta da parte dei dirigenti delle aziende, ma anche un notevole **affinamento della preparazione tecnica** da parte dei sindacalisti.

In questo senso già da tempo si è impegnata la CISL, la quale è riuscita in condizioni particolarmente difficili a conseguire risultati assai apprezzabili sia sul piano formativo dei propri dirigenti sia su quello contrattuale. Ma non sempre è risultato evidente, a tutti i livelli dell'organizzazione, lo sforzo coerente e deciso di condurre un'azione sindacale che presentasse tutte le garanzie di serietà. L'imminenza del Congresso confederale (23), le sollecitazioni derivanti dalla situazione politica (24) e le pressioni degli altri sindacati (25) potrebbero causare ulteriori incertezze. Ci auguriamo che ciò non avvenga e che tutti i dirigenti sindacali sentano l'urgenza di premettere ad ogni altra preoccupazione l'impegno di affrontare decisamente i problemi specifici che si pongono nelle fabbriche, relativamente all'organizzazione del lavoro e della produzione, e che coinvolgono non solo gli interessi economici, ma anche quelli morali dei lavoratori. La soluzione di tali problemi appare infatti di notevole importanza in ordine alla crescita e alla sicurezza del mondo del lavoro e dell'ordinata convivenza in una società industriale.

Mario Reina

(23) Il Congresso confederale è stato indetto per la primavera 1962. Nel tempo che ci separa da questa data dovranno tenersi i congressi delle federazioni, delle unioni provinciali e dei sindacati. E' evidente che i dirigenti saranno impegnati nell'organizzazione di queste assisi, che rivestono nella vita democratica dei sindacati una notevole importanza, ma tale impegno comporta anche il pericolo che preoccupazioni del tutto contingenti e personali facciano passare in secondo piano le esigenze dell'azione sindacale.

(24) Per quanto sia generalmente ammesso che l'azione sindacale e quella politica abbiano propri campi e proprie esigenze è pure evidente che, ai fini della promozione degli interessi dei lavoratori e del bene comune esse sono tra loro complementari e sotto certi aspetti interdipendenti: esiste quindi sempre il pericolo di cedere alla tentazione di assorbire l'azione sindacale in quella politica e di non dedicare alla prima quella pienezza di energie e di impegno che è indispensabile condizione del suo successo.

(25) La concorrenza tra le varie centrali sindacali induce spesso anche i sindacalisti democratici ad avanzare richieste non seriamente meditate e ad usare a certe tattiche che alla lunga tornano a danno della correttezza e dell'efficacia dell'azione sindacale.