

## FATTI E PROBLEMI DELL'ATTUALE MOMENTO SINDACALE

Un inconsueto accavallarsi di dibattiti e di iniziative di vasta portata sembra caratterizzare l'attuale momento sindacale. Allo impegnativo e radicale ripensamento del ruolo e delle funzioni del sindacato, stimolato dall'attualità della programmazione economica e delle trasformazioni in atto nel nostro sistema sociale, si è aggiunto con carattere di appassionata vivacità ed urgenza il discorso sulla ristrutturazione delle grandi confederazioni sindacali e delle correnti in esse operanti: vi è infatti chi auspica la costituzione di un grande sindacato socialista e chi invece si batte per la riunione di tutti i sindacati in un unico organismo libero da influenze ideologiche e partitiche.

Frattanto, più di due milioni e mezzo di lavoratori sono coinvolti in grosse agitazioni per il rinnovo dei loro contratti nazionali di categoria e altri due milioni dovranno nel corso di questo anno affrontare il rinnovo dei loro contratti; e tutto questo avviene mentre permane la delicatezza e fragilità della fase congiunturale.

Per cogliere gli elementi determinanti di questa complessa situazione e le sue più importanti prospettive di sviluppo, riteniamo necessario **approfondire lo studio della problematica contrattuale**, non solo perchè la contrattazione collettiva è oggi particolarmente intensa e vivace, ma soprattutto perchè essa rappresenta l'attività più tipica e veramente qualificante del sindacato in ordine alla quale vanno valutati tutti i problemi sindacali e le loro soluzioni.

Nelle pagine che seguono ci proponiamo di indicare il **significato delle attuali rivendicazioni contrattuali** e di valutare poi la coerenza dell'azione sindacale e la reazione dei datori di lavoro. Ciò ci consentirà di accennare anche ad altri importanti problemi del sindacalismo italiano.

### LE GRANDI RIVENDICAZIONI CONTRATTUALI

Non possiamo ovviamente impegnarci qui nell'analisi delle singole e specifiche rivendicazioni che i vari sindacati di categoria

hanno proposto ai datori di lavoro; ci limiteremo invece a mettere semplicemente in evidenza alcune caratteristiche fondamentali che sono sottese a questo generale processo di revisione contrattuale, e in qualche modo lo unificano.

Attenendoci al parere di non pochi commentatori e studiosi dei fatti sindacali, possiamo **considerare come tipico il complesso di rivendicazioni contenuto nella piattaforma contrattuale presentata dai sindacati metalmeccanici**: questo contratto infatti rappresenta in Italia quasi un contratto-guida sul quale tendono a modellarsi gli altri contratti. Essendosi poi, quest'anno, i tre maggiori sindacati del settore accordati per presentare un unico documento rivendicativo, il contratto dei metalmeccanici acquista un particolare valore al fine appunto di comprendere i grandi problemi di fondo dei rinnovi contrattuali, e di valutare gli orientamenti dei maggiori sindacati italiani.

Gli **obiettivi che i metalmeccanici si propongono** di conseguire nel prossimo contratto nazionale si possono raggruppare sotto quattro grandi titoli: 1) conferma e precisazione degli istituti che devono essere regolati dalla **contrattazione integrativa di settore e di azienda**; 2) riconoscimento di un complesso di **diritti sindacali**; 3) avvio di un processo di **parificazione nei trattamenti normativi degli operai e degli impiegati**; 4) alcune **modifiche alle norme relative agli orari di lavoro e alle tabelle salariali**.

### 1) La contrattazione articolata.

Questo primo punto della piattaforma contrattuale dei metalmeccanici, non è altro che uno sviluppo e una puntualizzazione delle innovazioni già introdotte nell'ultimo contratto collettivo della categoria (1).

I sindacati con queste rivendicazioni **mirano a precisare il loro ruolo nella contrattazione di settore e aziendale** e a rivendicare il diritto ad ottenere un flusso continuo di informazioni da parte delle direzioni aziendali circa tutti quegli aspetti relativi all'organizzazione del lavoro che rivestono particolare interesse per i lavoratori.

In particolare viene chiesto un controllo sui cottimi, sull'inquadramento professionale delle varie mansioni, sulle modalità di applicazione delle riduzioni degli orari di lavoro e dell'effettuazione del lavoro straordinario; sulle condizioni in cui si svolge

---

(1) Per le vicende che hanno preceduto la stipulazione di questo contratto e per una valutazione del contratto stesso, cfr. M. REINA, *Verso una nuova forma di contratto collettivo*, in *Aggiornamenti Sociali*, (luglio-agosto) 1962, pp. 469 ss., rubr. 532; e *La vertenza dei metalmeccanici*, *ibidem*, (febbraio) 1963, pp. 71 ss., rubr. 532; ed inoltre L. MACARIO, *Il nuovo contratto nazionale per i metalmeccanici*, *ibidem*, (aprile) 1963, pp. 269 ss., rubr. 532.

l'attività lavorativa in ordine alla tutela fisica dei lavoratori; sui programmi di formazione e di addestramento professionale dei dipendenti; sulle iniziative sociali.

Quanto ai premi di produzione, che furono oggetto di lunghe dispute e controversie nelle precedenti trattative, i sindacati ne chiedono la conferma mediante la eliminazione delle clausole transitorie, poichè li ritengono istituti validi a collegare gli aumenti salariali agli incrementi della produttività aziendale.

Inoltre — e questa è forse la maggiore novità, rispetto ai precedenti contratti, che si riscontra sotto il titolo che stiamo esaminando — i sindacati chiedono di poter **esaminare insieme alle direzioni i programmi relativi alle innovazioni tecnologiche ed organizzative** che possano avere riflessi negativi sui livelli di occupazione e sugli orari di lavoro.

Con questo complesso di rivendicazioni, come è stato notato in un documento diffuso dalla FIM-CISL in occasione di una tavola rotonda indetta per la presentazione della piattaforma contrattuale (2), i sindacati si propongono di esercitare un controllo sulla mobilità e organizzazione del lavoro all'interno delle aziende. Tale obiettivo è in diretto rapporto alle necessità di migliorare la tutela degli interessi dei lavoratori in un sistema ormai caratterizzato da un alto grado di industrializzazione e quindi sottoposto a rapide trasformazioni tecnologiche, nel quale non è più sufficiente fissare le retribuzioni tabellari e gli orari di lavoro, ma occorre anche difendere la sicurezza dell'impiego, il valore delle qualifiche e la possibilità di adeguarle ai rapidi progressi della tecnologia.

Questa più penetrante funzione di tutela esige un **maggior controllo del sindacato sulle decisioni imprenditoriali che concernono l'organizzazione del lavoro nelle aziende**, cioè l'instaurazione di un nuovo processo nella formulazione delle decisioni aziendali circa le materie indicate nella piattaforma e, in ultima analisi, una profonda evoluzione dei rapporti tra sindacati e direzioni aziendali nonchè del ruolo e del potere dei sindacati stessi.

Il sindacato non intende però agire da freno al progresso tecnologico, nè opporsi alle trasformazioni tecniche e strutturali dell'apparato produttivo e alla crescita della sua efficienza; l'interebbe dimostrato per le iniziative relative alla preparazione pro-

---

(2) La tavola rotonda si tenne a Milano l'11 dicembre 1965; fu presieduta dal prof. M. Talamona della Università di Pavia ed ebbe una notevole eco nella stampa. Cfr., tra gli altri: P. OTTONE, *Le rivendicazioni dei metalmeccanici non si concentrano su aumenti salariali*, in *Corriere della Sera*, 12 dicembre 1965, p. 7; V. APICELLA, *Graduate nel tempo le richieste dei metalmeccanici*, in *Il Giorno*, 12 dicembre 1965, p. 10; A. MAR, *Le richieste dei metallurgici non ancorate alla congiuntura*, in *Il Sole - 24 Ore*, 12 dicembre 1965, p. 3. La nostra presentazione e valutazione della piattaforma rivendicativa dei metalmeccanici tiene conto in particolare del documento base di questa tavola rotonda predisposto, per incarico della FIM-CISL, dal dr. Merli Brandini.

fessionale e alla riqualificazione dei lavoratori prova infatti come esso sia ben consapevole che il pieno impiego si attua e si realizza con una sempre maggiore mobilità professionale interindustriale e grazie a un continuo adeguamento delle strutture produttive.

Il sindacato vuole piuttosto instaurare un sistema di canali e di interventi che consenta di regolare e controllare tutta quella serie di conflitti che la dinamica di una società altamente industrializzata comporta, affinché lo sviluppo di quest'ultima avvenga al minor costo possibile per i lavoratori. Del resto, risulta inevitabile che l'evoluzione del sistema produttivo importi un'evoluzione delle relazioni industriali e sindacali; quest'ultima evoluzione anzi, come dimostra l'esperienza di altri paesi, finisce con il sollecitare la prima, cosicché vi è chi ritiene che un ritardo nell'evoluzione delle relazioni in questione può determinare remore allo stesso processo di sviluppo socio-economico nazionale (3).

## 2) I diritti sindacali.

Anche questo complesso di rivendicazioni riguarda i rapporti interni alle aziende ed è un naturale corollario di quelle appena ricordate.

I sindacati metalmeccanici aspirano a veder facilitati i loro contatti organizzativi con i soci che lavorano nell'azienda e in particolare domandano:

- a) di poter tenere riunioni con la partecipazione dei dirigenti sindacali in locali interni all'azienda e in tempi liberi dal lavoro;
- b) l'uso di alcuni strumenti di comunicazione, come gli albi murali e la distribuzione di « volantini »;
- c) la concessione di una sede, che potrebbe essere quella stessa del-

---

(3) Il ritardo nello sviluppo di un forte movimento sindacale e di un conveniente sistema di contrattazione collettiva può essere causa di gravi disordini e di sbandamenti provocati dalle proteste e dallo stato di insoddisfazione delle masse operaie che non riescono a trovare opportuni canali per la tutela dei loro diritti e per una loro responsabile partecipazione alla vita economica del paese. Tale ritardo priva d'altronde le direzioni aziendali di un efficace stimolo per un più razionale impiego del fattore lavoro. Questo è anche il caso della situazione italiana: la pesantezza riscontrabile nei rapporti di lavoro, pesantezza che grava negativamente anche sull'economia del paese, si deve in gran parte alla debolezza del movimento sindacale, sviato da un lato per l'influsso della ideologia comunista e mortificato dall'altro dalle diffuse pratiche antisindacali sistematicamente attuate da molte direzioni aziendali. Un esempio dei risultati della pressione sindacale nei confronti delle direzioni aziendali è dato dal declino del lavoro a cottimo che si registra in Gran Bretagna e negli Stati Uniti e dalla conseguente adozione di altre forme di organizzazione del lavoro. Per un ampio studio dell'influsso della pressione sindacale sulle direzioni aziendali, cfr. S. H. SLICHTER, J. J. HEALY, E. R. LIVERNASH, *The Impact of Collective Bargaining on Management*, The Brookings Institution, Washington, D. C. 1963.

le Commissioni Interne, per svolgere le attività sindacali attinenti ai dipendenti dell'azienda;

d) la concessione di permessi retribuiti ai dirigenti sindacali per la partecipazione alle riunioni degli organi statutari del sindacato fino a un massimo di 120 ore annuali, e di permessi ai soci per partecipare alle attività formative del sindacato;

e) il collocamento in aspettativa per i lavoratori chiamati ad incarichi sindacali a pieno tempo;

f) la tutela dei responsabili sindacali, analogamente a quella che viene accordata ai membri delle Commissioni Interne;

g) infine, il versamento dei contributi sindacali — da parte dei lavoratori iscritti al sindacato — attraverso una trattenuta da farsi sulla busta paga; ed inoltre il versamento — da parte di tutti i lavoratori — di una quota da definirsi, quale contributo per il servizio di tutela contrattuale svolto dal sindacato.

Fatta eccezione di quest'ultima richiesta di contributi da versarsi da parte di tutti i lavoratori (richiesta che solleva indubbiamente una delicatissima problematica), le altre rivendicazioni non sono cosa nuova. Non poche aziende hanno già concesso facilitazioni di questo tipo, senza dover lamentare conseguenze negative; i sindacati domandano ora di estenderle e di regolarle contrattualmente.

Se infatti il sindacato viene riconosciuto quale agente contrattuale dei lavoratori, e se si ammette che l'evoluzione tecnologica e organizzativa delle aziende richiede nuove forme di controllo e di intervento del sindacato nell'esercizio di questa sua funzione, **bisogna pure riconoscere e regolare i suoi contatti con l'azienda e i lavoratori in essa impegnati secondo le forme indicate dalle rivendicazioni ora in esame o secondo altre forme equivalenti.**

Naturalmente, lo sviluppo della presenza del sindacato nelle aziende suppone un atteggiamento di fondo per cui vi sia da parte degli organismi sindacali e delle direzioni aziendali un esplicito e concreto riconoscimento dei rispettivi ruoli, prerogative e competenze. A questo proposito, si può notare che l'accoglimento in linea di principio delle rivendicazioni dei metalmeccanici, non significa affatto che ci si avvii verso forme di cogestione in cui il sindacato finisca con il confondere il proprio ruolo con quello delle direzioni aziendali: su questo punto i sindacati italiani hanno posizioni ben precise, nè hanno mai dimostrato di avere simpatie neppure per le forme tedesche di cogestione.

### 3) La parità operai-impiegati.

Le rivendicazioni raccolte sotto questo titolo costituiscono **l'elemento maggiormente innovatore di tutta la piattaforma contrattuale presentata dai metalmeccanici.** Pur avendo una portata immediata piuttosto modesta, esse si iscrivono in un preciso movimento che dovrebbe condurre al superamento di tutto quel

complesso di norme contrattuali e di atteggiamenti che sanzionano una ormai anacronistica differenziazione tra operai e impiegati, facendo di essi due gruppi nettamente distinti secondo criteri non più rispondenti alle reali esigenze delle aziende moderne e delle più efficienti e razionali forme di organizzazione del lavoro industriale.

Nel documento presentato alla « tavola rotonda » sopra ricordata, si è osservato infatti che con la diffusione delle tecniche di analisi delle mansioni si accentua la tendenza a considerare il sistema di classificazione delle qualifiche professionali come un « continuum » che esclude la possibilità della classifica basata sullo « status », cioè sulla differenziazione di gruppi incomunicabili e nettamente definiti come sono oggi quelli degli operai e degli impiegati.

*« Di qui il fondamento delle richieste tendenti a realizzare in principio una completa equiparazione normativa ed una graduale armonizzazione delle condizioni di lavoro tra operai e impiegati. Ciò non significa che i sindacati neghino l'esistenza di valori relativi diversi tra le diverse mansioni. Tali differenze dovranno essere accolte piuttosto da un nuovo tipo di classificazione delle mansioni e dai differenziali salariali, che non dalle marcate differenze normative, giustificate finora di differenze di « status ». Nel futuro, persino le differenze tra salario e stipendio finiranno per cadere, a misura che si stabilizzino i livelli di attività dell'impresa, frutto di più accurate previsioni di mercato o anche di una efficace programmazione economica ».*

In questo spirito innovatore, che risponde d'altra parte alla evoluzione dei rapporti sociali extra aziendali per cui oggi vanno sempre più notevolmente attenuandosi le differenze una volta assai marcate tra operai e impiegati, i sindacati chiedono:

1) la *modifica delle norme relative alla classificazione delle mansioni*, al fine di attuare un unico tipo di inquadramento professionale che tenga conto delle differenze delle mansioni stesse sulla base di più precise declaratorie ed esemplificazioni di profili professionali a livello di ogni settore;

2) l'*equiparazione del trattamento degli operai a quello degli impiegati nei casi di malattia ed infortunio*;

3) l'*avvicinamento delle percentuali di aumento delle retribuzioni per gli scatti di anzianità* (attualmente gli scatti biennali di anzianità importano un aumento della paga base nella misura dell'1,50% per gli operai e del 5% per gli impiegati);

4) l'*avvicinamento nella valutazione della anzianità, in ordine alle indennità di licenziamento e di dimissioni*;

5) infine, l'*uniformità dei trattamenti disciplinari tra operai e impiegati*, con l'adozione per tutti della prescrizione annuale delle sanzioni.

Queste rivendicazioni, oltre ad avere un significato di principio nel senso sopra accennato, assumono anche un chiaro contenuto economico, importando un aumento del costo del lavoro per le aziende; i sindacati si sono perciò fatti premura di precisare che esse potranno avere un'attuazione graduale nel tempo. Va

però notato che solo i miglioramenti connessi agli scatti di anzianità importano un aumento delle retribuzioni dirette; mentre per il resto si tratta di aumenti differiti da corrispondere o al verificarsi di fatti aleatori, come nel caso del miglioramento dei trattamenti di malattia e di infortunio, o al momento della recessione del contratto di lavoro, per quanto concerne la liquidazione dei diritti di anzianità.

Tali ultime richieste acquistano così un particolare significato dal punto di vista degli effetti che possono determinare sia nei confronti dell'economia delle singole aziende che dell'intero sistema. A differenza degli aumenti salariali diretti che importano un costo per l'azienda e possono provocare una spinta inflazionistica in quanto sono immediatamente disponibili per il consumo, gli aumenti differiti sono infatti in un certo senso equiparabili a forme di risparmio forzato e possono dar luogo ad un non inutile incremento delle riserve monetarie delle aziende.

#### **4) Riduzione degli orari di lavoro e modifiche delle tabelle salariali.**

Queste rivendicazioni occupano, non a caso, l'ultimo posto nella piattaforma unitaria concordata dai tre sindacati metalmeccanici. Ciò dimostra, per esplicita dichiarazione fatta da esponenti della FIM-CISL, che i sindacati sono disponibili a regolare l'entità delle modifiche salariali (che peraltro non viene precisata nel documento) in base all'onere complessivo che deriverà dall'accettazione delle altre proposte contenute nella piattaforma rivendicativa. Si tenga presente, per meglio cogliere il significato di questo particolare problema, che in un primo documento preparato dalla FIOM-CGIL gli aumenti salariali dovevano essere consistenti e occupavano il primo posto nella lista delle rivendicazioni contrattuali.

Per quanto concerne gli **orari di lavoro**, i sindacati chiedono — nel documento unitario — sia di attuare una riduzione delle ore di lavoro in relazione alle caratteristiche tecnologiche di ciascun settore, sia di modificare le norme per la riduzione effettiva dell'orario stesso e per la conseguente definizione del lavoro straordinario.

Essi avanzano poi, oltre alla domanda di modificare i parametri che regolano il ventaglio delle retribuzioni degli operai, anche le seguenti richieste: **a)** per gli impiegati e i tecnici, la definizione contrattuale dei criteri per l'assegnazione degli aumenti di merito e delle procedure per eventuali contestazioni, nonché dei programmi per favorire la loro carriera professionale e il loro aggiornamento tecnico; **b)** per i giovani, la revisione delle norme sull'apprendistato e la concessione di facilitazioni per favorire la frequenza ai corsi e la partecipazione agli esami.

La piattaforma rivendicativa dei metalmeccanici è stata respinta sia

dalla organizzazione dei datori di lavoro privati sia da quella delle aziende a partecipazione statale. Tutte e due le organizzazioni l'hanno ritenuta infatti troppo impegnativa ed onerosa. Nell'uno e nell'altro caso, però, è stato determinante della rottura il generale clima di sfiducia che regna tra le opposte organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Per meglio comprendere le cause di questa situazione, cerchiamo ora di esaminare il comportamento dei sindacati dei lavoratori e quello dei datori di lavoro (3 bis).

## L'ATTEGGIAMENTO DEI SINDACATI

I problemi affrontati nella piattaforma rivendicativa dei metalmeccanici sono problemi reali ed urgenti: la loro piena soluzione va però ricercata in un programma di **rinnovo del sistema contrattuale italiano** e di parecchi istituti oggi regolati per legge (4). L'attività contrattuale delle singole categorie dovrebbe pertanto svilupparsi nella consapevolezza di queste più vaste implicazioni e procedere in modo coordinato con tutte le altre iniziative che si sviluppano sull'intero arco sindacale.

(3 bis) Il motivo formale che ha condotto alla rottura delle trattative tra i sindacati e i rappresentanti dell'industria privata è derivato da una questione di procedura. I datori di lavoro chiesero infatti che alle trattative vere e proprie fosse premesso un esame della situazione economica per accertare le condizioni produttive generali e quelle delle branche del vasto settore metalmeccanico. Tale impostazione, secondo i datori di lavoro, rispondeva non soltanto ad un ovvio motivo precauzionale, ma anche al riconoscimento che la politica salariale ha riflessi di natura economica di tale peso da condizionare l'evoluzione del sistema economico. Nello spirito di quest'impostazione essi presentarono nella prima riunione una diffusa relazione sulla situazione economica generale e del settore chiedendo che su di essa si avviasse un ampio dibattito (cfr. *Notiziario della Confederazione Generale dell'Industria Italiana*, 20 gennaio 1966, pp. 159 ss.). I sindacati dei lavoratori non credettero di accedere a questa impostazione, dichiarando di essere disposti a considerare invece i riflessi economici delle singole rivendicazioni, man mano che fossero state affrontate nel corso delle trattative. Di qui la rottura. In un clima più sereno non sarebbe dovuta sfuggire ai datori di lavoro l'elasticità delle richieste dei sindacati e quindi la possibilità di giungere a soluzioni valide per tutti.

Una indicazione di massima circa la trattabilità delle proposte dei sindacati e circa l'onere che può derivare dal nuovo contratto è venuta dall'accordo stipulato il 24 febbraio 1966 tra i sindacati e la Confederazione della piccola e media industria, dal quale risulta un aumento complessivo del costo del lavoro di circa il 12%, distribuito in un triennio. Nell'accordo, che interessa 120.000 lavoratori, cioè circa il 10% dell'intera categoria, sono state sostanzialmente accettate tutte le rivendicazioni contenute nella piattaforma contrattuale dei metalmeccanici. Va però notato che le aziende rappresentate dalla Confindustria e quelle a partecipazione statale presentano problemi diversi e più complessi e che quindi la trattativa con loro non potrà essere così facile (cfr. *Corriere della Sera*, 25 febbraio 1966, p. 2; e *L'Italia*, 25 febbraio 1966, p. 6).

(4) Va ricordato che la politica contrattuale della CISL, oltre alla contrattazione articolata, prevede — ad esempio — il miglioramento delle procedure per la soluzione delle controversie di lavoro mediante la istituzione di nuove forme di arbitrato. Recentemente la CISL ha pure

1. Già da tempo la CISL aveva prospettato, per dare forza ed efficacia all'azione contrattuale, l'opportunità di fissare in un **accordo-quadro, da negoziare con i datori di lavoro**, le linee di fondo che si sarebbero dovute seguire nel rinnovamento del nostro sistema contrattuale (5). Una tale iniziativa si mostrava in seguito essenzialmente coerente con le prospettive di programmazione economica nazionale e necessaria all'attuazione di questa ultima: i sindacati, infatti, se vogliono partecipare efficacemente alla programmazione, devono essi stessi ordinare e programmare la loro attività dimostrando di essere in grado di sostenere il confronto con gli altri gruppi economici e di possedere la forza e gli strumenti indispensabili per assicurare un appor- to ordinato e sicuro al conseguimento degli obiettivi comuni.

Purtroppo, la proposta dell'accordo-quadro non è stata sostenuta con quell'impegno che la sua importanza ed urgenza avrebbe richiesto. Si è arrivati così alla vigilia di importantissime scadenze contrattuali, privi di uno strumento che avrebbe senz'altro facilitato la soluzione dei problemi prospettati dai sindacati nelle loro rivendicazioni.

In questa situazione, non potendosi certo rimandare il rinnovo dei contratti di categoria in attesa della stipulazione dello **accordo-quadro**, deve evidentemente farsi più intensa l'**azione sul piano culturale ed organizzativo** degli organi responsabili del coordinamento e della guida dell'azione sindacale, per evitare che il comune patrimonio di ideali e di propositi dei sindacati affiliati alla CISL si frantumi e si disperda in iniziative disordinate e talvolta contrastanti tra loro e con il nuovo ruolo da essi rivendicato per il sindacato.

---

proposto l'inserimento nei contratti collettivi di clausole intese a favorire speciali forme di risparmio dei lavoratori (a questo proposito, cfr. *Il risparmio contrattuale*, a cura dell'UFFICIO STUDI DELLA CISL, Roma 1965). Sulla politica contrattuale della CISL, cfr. M. REINA, *I problemi della contrattazione collettiva in Italia*, in *Aggiornamenti Sociali*, (luglio) 1960, pp. 397 ss., rubr. 532. Le esigenze di una politica contrattuale, viste alla luce della dottrina sociale cristiana, sono state illustrate in una lezione tenuta all'ultima Settimana Sociale dei Cattolici italiani svoltasi ad Udine dall'8 al 12 settembre 1965: M. ROMANI, *Sindacati e organizzazioni professionali*, in *Sindacalismo*, novembre-dicembre 1965, pp. 3 ss.

(5) Il significato e la portata dell'accordo-quadro sono stati così illustrati dalla Segreteria confederale della CISL: « Il nuovo sistema contrattuale, proprio per il suo carattere di complessità, pone alcune esigenze di coordinamento e di equilibrio sotto il profilo giuridico, economico-normativo e sindacale tra i diversi gradi di contrattazione, e tali esigenze non possono essere soddisfatte che in un contesto di rapporti sindacali chiaro, organico e coerente, in cui siano efficacemente indicati diritti, doveri e garanzie delle diverse parti. La proposta di stipula dello **accordo-quadro** mira proprio a creare questo nuovo contesto di principi, metodi e strumenti a cui ancorare lo sviluppo delle relazioni industriali del nostro Paese ». (*Proposta di accordo-quadro per la contrattazione collettiva*, 9 gennaio 1964, in *Sindacalismo*, maggio-giugno 1964, p. 104). Lo stesso argomento è stato ampiamente sviluppato nella conferenza stampa tenuta dal Segretario generale della CISL, on. B. Storti, il 16 gennaio 1964 (cfr. *ibidem*, pp. 107 ss.).

Non sempre tutti i sindacati sembra si rendano conto della necessità di una corretta impostazione delle proprie rivendicazioni: le proposte avanzate dagli alimentaristi per il rinnovo del loro contratto nazionale avrebbero importato, a giudizio non solo della controparte, un aumento del costo del lavoro di circa il 60%. Così, il sindacato dei dipendenti delle aziende elettriche ha lasciato assai perplessa la pubblica opinione, la quale non comprende come una categoria, che già gode di un trattamento tra i migliori, possa chiedere una rivalutazione delle proprie remunerazioni, imponendo un onere assai grave all'ENEL e determinando conseguenze non indifferenti per l'economia del Paese. Nè ha giovato allo stesso sindacato la polemica imbastita sull'aumento degli onorari dei parlamentari: il non avvertire che la delicatezza e complessità dell'azione contrattuale richiede uno stile e un eccezionale senso di responsabilità anche nel modo di polemizzare, è in questo momento una notevole lacuna.

Talvolta, si nota pure uno stridente contrasto tra gli obiettivi da conseguire mediante i rinnovi contrattuali, specialmente per quanto riguarda l'assunzione di una nuova funzione del sindacato nella vita aziendale, e il tono che assume l'azione sindacale. Il linguaggio adoperato nei « volantini » e nei discorsi indirizzati agli operai, non è certo quello più adatto nè a fugare i dubbi e le perplessità delle direzioni aziendali, nè a condurre i lavoratori a una chiara comprensione dei nuovi metodi e dei nuovi e più sostanziali obiettivi che i sindacati si propongono, superando i vecchi e generici moduli del protestarismo massimalistico. Non poche volte poi si ha l'impressione che il ricorso agli scioperi, pur talvolta necessario, costituisca l'alibi di un sindacalismo che non sa essere all'altezza delle nuove esigenze, tanto che la stessa partecipazione anche massiccia dei lavoratori, spesso però non chiaramente motivata e ottenuta forse con mezzi diretti a far presa più sulla emotività che sulla ragione, può arrivare a segnare una grave sconfitta per il sindacato.

2. Oltre questi fatti, assumono particolare rilievo in ordine allo sviluppo della contrattazione collettiva, i rapporti dei sindacati democratici, e in particolare di quelli affiliati alla CISL, con i sindacati che fanno capo alla CGIL.

Gli obiettivi contrattuali proposti dalla CISL hanno infatti una forte carica innovatrice e possono determinare una radicale evoluzione dei rapporti di lavoro se però vengono proposti e difesi da chi intende rispettare la logica propria di una società pluralistica e di una libera economia; se vengono assunti in una altra concezione dei rapporti sociali essi perdono della loro efficacia e rendono addirittura possibili pericolose involuzioni.

Bisogna quindi prestare grande attenzione a tutte le cosiddette iniziative unitarie, non solo per evitare che esse vengano — tramite la CGIL — strumentalizzate dal PCI (6), ma soprattutto

---

(6) Le dichiarazioni pronunciate alla tribuna del recente congresso del PCI e il messaggio esaltante l'unità d'azione, che da quella sede è stato inviato ai lavoratori metalmeccanici e a tutti i lavoratori impegnati nelle lotte contrattuali, costituiscono una nuova prova di quanto sia imminente il pericolo di una strumentalizzazione delle c.d. iniziative unitarie. Le discussioni che allo stesso congresso si sono poi avute sull'autonomia del sindacato, hanno dato a molti l'impressione che si mirasse a

perchè non venga compromessa la intima coerenza e il collegamento organico delle rivendicazioni contrattuali proposte dalla CISL o ne venga snaturato il loro significato.

Tuttavia, l'atteggiamento dei sindacati democratici di fronte alle iniziative unitarie non deve essere puramente passivo; trattandosi di un fatto necessario e quasi inevitabile, essi dovrebbero essere in grado di controllarlo più che di subirlo.

In questo senso assume particolare interesse l'accordo intercorso, per iniziativa della FIM-CISL, tra i tre sindacati metalmeccanici che ha condotto, come abbiamo già ricordato, alla presentazione di una **piattaforma rivendicativa comune**. Esso ha dato un primo risultato positivo, inducendo la FIOM a rinunciare a certe sue rivendicazioni massimaliste. Si tratta però di un accordo che segna solo l'inizio di una nuova impostazione, i cui sbocchi restano ancora piuttosto incerti (7).

Esso non si colloca soltanto nell'ambito delle vicende della contrattazione dei metalmeccanici ma anche in quel più vasto movimento di idee e di iniziative che mira a realizzare una *più stabile ed organica intesa tra i sindacati* e che per alcuni dovrebbe arrivare alla unificazione delle massime centrali sindacali italiane o almeno di alcune delle loro più importanti correnti.

In questo contesto, l'accordo dei metalmeccanici ha il merito di portare il discorso dell'unità sindacale dal livello politico ed ideologico sul quale vorrebbero impostarlo i promotori dell'unificazione dei partiti socialisti, a quello più valido e veramente sindacale della *convergenza sulle rivendicazioni contrattuali*. Il risultato di questa operazione dipenderà dalla fermezza con cui la FIM-CISL riuscirà ad evitare ogni strumentalizzazione in senso politico, e dalla sua capacità di creare una convergenza con i suoi compagni di viaggio su una concezione veramente democratica e moderna dell'azione sindacale e, in concreto, su tutta la logica contrattuale da essa proposta (8).

stabilire l'autonomia del sindacato dagli altri partiti ma non certo dal PCI. Molto significativa del resto è anche la martellante campagna del quotidiano del PCI che non perde occasione per dare arbitrariamente una colorazione politica alle lotte sindacali. Contro queste manovre si va profilando però una sempre maggiore reazione da parte della corrente socialista della CGIL.

(7) In una lettera aperta al quotidiano *Il Sole - 24 Ore*, datata 3 dicembre 1965, il Segretario generale della FIM-CISL ha voluto ricordare che le motivazioni per cui le singole organizzazioni avevano deciso di presentare una piattaforma contrattuale comune erano « e restano diverse »; esse cioè non implicano una comune visione del sindacato né una comune visione finalistica dello sviluppo del sistema economico sociale. L'accordo si riferisce solo agli immediati obiettivi contrattuali e costituisce quindi un « fatto contingente che, realizzando però una corretta visione del bene comune, con ciò stesso si giustifica ed è di enorme interesse per i lavoratori, per la fase di sviluppo economico e sociale che attraversiamo e per la stessa evoluzione sindacale ». Cfr. anche: *La FIM risponde alle critiche sul rinnovo del contratto*, in *L'Italia*, 5 dicembre 1965, p. 6.

(8) La CISL ha reagito all'idea della costituzione del nuovo sindacato socialista rilanciando la proposta di una nuova grande confederazione sindacale aperta a tutti i lavoratori democratici, nella quale dovrebbero

## LA POSIZIONE DEI DATORI DI LAVORO

L'evoluzione della situazione sindacale non dipende però soltanto dal comportamento dei sindacati dei lavoratori, ma anche da quello dei datori di lavoro; anzi, tra i due comportamenti sussistono rapporti di reciproca causalità. Le insufficienze degli uni determinano spesso le insufficienze degli altri. E' indispensabile quindi, per comprendere bene la odierna situazione sindacale, tentare anche di individuare l'atteggiamento e le responsabilità dei datori di lavoro.

Due fatti soprattutto sembrano condizionare gli atteggiamenti e le decisioni del mondo imprenditoriale: l'attiva presenza del sindacalismo comunista e la situazione congiunturale.

1. La presenza del sindacalismo comunista è considerata dal mondo imprenditoriale italiano il dato tipico e caratterizzante della situazione sindacale del Paese; normalmente, le posizioni assunte dalla CGIL vengono estese ed attribuite anche alle altre organizzazioni, mentre le posizioni dei sindacati democratici vengono minimizzate e considerate prive di ogni pratica rilevanza.

Questa valutazione, invero troppo semplicistica, che da anni influenza il comportamento del mondo imprenditoriale ufficiale, non ha mancato di dominare le polemiche sulle recenti iniziative contrattuali; l'accordo dei sindacati metalmeccanici è stato così interpretato dai giornali della Confindustria come un patente cedimento dei sindacati democratici alle pretese della CGIL (9), sollevando naturalmente le più vivaci reazioni e proteste da parte della FIM-CISL (10).

---

confluire — oltre la CISL e la UIL — i vari sindacati autonomi e la corrente socialista della CGIL. Data la delicatezza della situazione e nella giusta preoccupazione di evitare che troppo facili ottimismo o il prevalere di stati d'animo determinati dalle lotte in corso possa compromettere il patrimonio di esperienze e di ideali maturato dalla CISL, l'ultimo Consiglio nazionale della confederazione ha stabilito che la Segreteria sia l'unico organo competente a prendere posizione e a mantenere relazioni in sede esterna in materia di unificazione sindacale, autorizzandola altresì a predisporre « una verifica dello stato e della evoluzione delle tendenze unitarie nel nostro paese con le altre centrali sindacali, in ordine ai problemi di fondo dell'associazione e sulla scorta di indicazioni che saranno fissate dal Consiglio generale » (cfr. *L'Italia*, 22 febbraio 1966, p. 6).

(9) Cfr., ad es.: *L'« offensiva » sindacale*, in *Il Sole-24 Ore*, 30 novembre 1965, p. 1.

(10) Nella citata lettera del Segretario generale della FIM-CISL al direttore de *Il Sole-24 Ore* si legge: « In via di pura cronaca dei fatti, non devono sfuggire due circostanze: la proposta di incontri fra le organizzazioni per stabilire la possibilità di "obiettivi comuni" è partita dalla FIM-CISL (Consiglio generale della FIM, Desenzano 1-3 ottobre 1965) e fu raccolta dalle altre organizzazioni sindacali. In particolare, poi, quali fossero le diversificazioni di partenza delle organizzazioni sarebbe facile riscontrare se si guardasse a quanto le stesse hanno scritto e di-

2. Allè valutazioni di siffatto genere si aggiungono poi quelle che vengono derivate dall'analisi delle situazione economica generale.

Stando alle « note » confindustriali, una delle cause fondamentali, se non addirittura la principale tra quelle che hanno determinato la recessione economica, va individuata nell'**incremento dei salari provocato dalle pressioni dei sindacati**.

La crisi infatti — si fa notare — ha avuto inizio quasi immediatamente dopo la conclusione del contratto nazionale dei metalmeccanici. Gli aumenti del costo del lavoro che ne sono derivati hanno rotto l'equilibrio dei costi e dei ricavi aziendali, concorrendo ad aggravare le difficoltà economiche che si sono poi risolte nella contrazione dell'attività produttiva e dei livelli d'occupazione.

Se si vuole perciò uscire dalle strette congiunturali — si continua ad argomentare — è necessario che i sindacati contengano le loro richieste onde si possa ristabilire l'equilibrio tra costi e ricavi; appunto per questo gli industriali avevano proposto, ad esempio, ai metalmeccanici di confermare il vecchio contratto, rinunciando a presentare nuove rivendicazioni. Ciò non avrebbe assunto il significato, secondo i datori di lavoro, di un blocco salariale perchè sarebbero sempre rimasti in azione quei dispositivi contrattuali che avrebbero consentito periodici ed automatici aumenti delle retribuzioni, come la scala mobile, gli scatti di anzianità, ecc.

Questa interpretazione della situazione congiunturale induce i datori di lavoro a considerare con molta perplessità anche le **rivendicazioni non direttamente salariali dei sindacati**; esse, infatti, come ad esempio le riduzioni degli orari di lavoro, l'avvicinamento del trattamento degli operai a quello degli impiegati, il controllo sui sistemi di cottimo e di valutazione delle mansioni, si ridurrebbero tutte ad aumenti di retribuzione e quindi ad aumenti di costo. Anzi, per certi aspetti, queste rivendicazioni risultano, secondo gli imprenditori, più pericolose sotto il profilo economico, perchè determinano aumenti del costo di lavoro non sempre percepibili ed esattamente valutabili; cosicchè a rivendicazioni di questo tipo i datori di lavoro preferirebbero aumenti tabellari diretti magari più consistenti, ma la cui incidenza sui bilanci e sulle previsioni aziendali è più chiaramente riscontrabile.

3. Le preoccupazioni determinate dall'influenza comunista e dalla situazione economica generale, che pure hanno fonamen-

---

chiarato nelle settimane precedenti alla raggiunta intesa. [...] Per quanto ci riguarda, abbiamo già dichiarato che abbiamo voluto l'intesa poiché in essa ci potevamo agevolmente riconoscere, in quanto rappresentava l'interesse obiettivo dei lavoratori. Essa è in perfetta sintonia con la linea rivendicativa che da anni è stata da noi patrocinata. Lo stesso *Corriere della Sera* del 20 novembre scriveva che i sindacati hanno "mitigato le loro richieste" e affermava che "la CGIL ha in sostanza accolto la piattaforma comune, pare dietro pressione effettuata dagli esponenti della corrente socialista" ».

to, determinano però nel mondo industriale italiano un atteggiamento che non è solo di doverosa prudenza e cautela ma che diventa spesso di ingiustificata intransigenza e di **pericolosa chiusura nei confronti dei sindacati** e di qualsiasi iniziativa tendente ad aprire con essi un impegnato e serio dialogo.

Così, gli ambienti imprenditoriali milanesi hanno accolto con estrema freddezza la « tavola rotonda » della FIM-CISL che pure era un'ottima occasione per approfondire in un sereno e pubblico dibattito le implicazioni economiche e sociali della piattaforma rivendicativa dei metalmeccanici, e la stampa padronale non ha mai messo in evidenza le dichiarazioni fatte, in quella e in altre occasioni, dagli stessi sindacalisti circa la loro disponibilità a graduare nel tempo gli oneri derivanti dalla accettazione delle loro proposte contrattuali, nè le sostanziali differenze tra il documento unitario dei tre sindacati e le primitive richieste della CGIL (11).

Troppo unilaterale appare poi l'interpretazione che i comunisti della Confindustria danno della crisi economica e delle responsabilità dei sindacati.

Non è vero infatti che l'aumento dei costi di lavoro sia stato determinato unicamente dalle pressioni sindacali. Possiamo ricordare al riguardo quanto scriveva qualche anno fa l'allora presidente della Confindustria in una lettera indirizzata al Ministro del Lavoro, nella quale si affermava « che gli aumenti salariali erano il naturale risultato del mercato, della manodopera e dell'aumentata produttività delle aziende »; nè si deve dimenticare che furono proprio gli industriali metalmeccanici lombardi a concedere non insignificanti aumenti salariali nel corso delle agitazioni per il rinnovo del contratto nazionale del 1962, nel tentativo di staccare i lavoratori dai loro sindacati. E neppure va taciuto il fatto che fu la delegazione dei datori di lavoro a modificare le proposte dei sindacati dei lavoratori circa la istituzione dei premi di produzione, dando ad essi una estensione che i sindacati non chiedevano e inventando un complesso meccanismo che diede poi luogo a ripetute controversie sindacali che, ne aggravarono il costo (12).

---

(11) Un altro esempio di questo atteggiamento di opposizione radicale a un più impegnato dialogo con i sindacati è venuto dalla reazione degli ambienti della Confindustria alla circolare emanata dal Ministro delle partecipazioni statali il 16 dicembre scorso, nella quale si raccomandava alle direzioni delle aziende pubbliche di fare oggetto « della più attenta e responsabile cura, i rapporti di lavoro, sia per quanto attiene al rispetto e alla avveduta estensione dei diritti sindacali, sia per quanto riguarda la creazione di un'atmosfera di collaborazione non meramente formale ». Questa circolare fu infatti definita un « intervento politico in campo sindacale », con il quale si rinnoverebbero quelle pressioni sulle direzioni aziendali che già in passato portarono « ad aprire la via al cedimento inflazionistico e allo squilibrio interno delle imprese metalmeccaniche che tante pericolose conseguenze ebbe a suscitare nel corso della crisi di recessione ed a danno dell'andamento economico del Paese ». (Cfr. *Nuovo intervento politico in campo sindacale*, in *Il Sole-24 Ore*, 18 dicembre 1965, p. 1; e « *Equilibrio tattico* » ed *equilibrio economico*, *ibidem*, 22 dicembre 1965, p. 3).

(12) V. in questo senso le osservazioni da noi formulate nell'articolo già citato: *La vertenza dei metalmeccanici*, in *Aggiornamenti Sociali*, (febbraio) 1963, nota 9, p. 76.

Così, non è neanche del tutto certo che la situazione congiunturale richieda quel drastico contenimento delle rivendicazioni salariali che propugna la Confindustria, come ha dimostrato il recente dibattito avvenuto al CNEL sulla situazione congiunturale e le raccomandazioni che da esso ne sono scaturite (13).

Infine, non ci sembra di poter condividere la convinzione della Confindustria che l'influenza comunista sia così penetrante e determinante da rendere impossibile qualsiasi dialogo sindacale e in particolare l'accettazione, sia pure graduale, delle rivendicazioni avanzate dai sindacati in merito alla valorizzazione ed estensione della loro funzione nelle aziende. Riteniamo anzi che il pericolo comunista nelle fabbriche tanto più si aggraverà quanto più si tenterà di bloccare l'attività contrattuale e con quanta maggior lentezza si procederà al rinnovamento delle relazioni industriali.

Trincerarsi dietro al pretesto della minaccia comunista e delle esigenze della ripresa economica per ritardare una più diretta partecipazione dei sindacati alla soluzione dei problemi comuni ai lavoratori e alle aziende, finisce oltre tutto per favorire, come già sta avvenendo, la diffusione di un **senso di pessimismo e di protesta tra i lavoratori e il logoramento della stessa buona volontà e disponibilità dei sindacati democratici.**

## CONCLUSIONI

Proprio le difficoltà create dalla congiuntura sfavorevole hanno messo in evidenza come i lavoratori abbiano bisogno di una **più penetrante tutela dei loro diritti**. Nessuno può infatti negare che i lavoratori abbiano sopportato il peso più grave dei sacrifici imposti dalla recessione; non soltanto sono gravate principalmente su di essi le conseguenze delle riduzioni dei livelli d'occupazione e degli orari di lavoro, ma anche quelle non meno gravi derivanti dalla più severa disciplina aziendale e dagli accelerati ritmi di lavoro (14).

E neppure va trascurato il fatto che il progresso tecnologico, benefico certamente per l'economia nel suo complesso, costituisce

(13) Cfr. *Il dibattito al CNEL sulla situazione congiunturale*, in *Mondo Economico*, 12 febbraio 1966, pp. 29 ss.; e N. ANDREATTA, *Critiche infondate e misure necessarie*, in *Il Giorno*, 19 febbraio 1966, p. 1.

(14) Della situazione congiunturale non poche direzioni aziendali hanno approfittato per intensificare la pressione antisindacale, licenziando numerosi attivisti e contribuendo in tal modo a creare un pericoloso e grave stato di tensione e di risentimento tra le maestranze. Così, anche nei confronti di semplici operai e impiegati i metodi scelti per operare riduzioni del personale sono stati talvolta tra i meno adatti per conservare un clima di effettiva collaborazione: in qualche azienda si comunicava il licenziamento mettendo nella busta paga la liquidazione e una lettera di dimissioni volontarie che l'interessato doveva soltanto firmare!

però per i lavoratori — specialmente per i più anziani — una continua minaccia di disoccupazione e di rapido logoramento delle loro qualifiche e delle loro possibilità di guadagno.

Tutto ciò rende manifesto ad evidenza che nulla deve essere trascurato perchè la voce dei lavoratori, attraverso quella delle loro organizzazioni, possa farsi sentire a tutti i livelli ai quali vengono prese decisioni che toccano l'organizzazione e l'impiego del lavoro (15).

L'evoluzione della situazione sindacale in tutte le sue manifestazioni appare così strettamente legata alla possibilità di avviare e intensificare proprio in questo momento una **coraggiosa e moderna attività contrattuale ad ogni livello**. A tal fine non bastano però l'enunciazione di programmi e le dichiarazioni di intenzioni e neppure la denuncia di pericoli o l'attesa di tempi migliori, ma è necessario che da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori si concorra a rompere il circolo vizioso nel quale da tempo si trovano prigionieri.

Bisogna soprattutto che la spinta impressa dai migliori sindacalisti democratici al movimento sindacale, prima che si estingua per incomprensione o per soffocamento, trovi adeguata **corrispondenza in iniziative innovatrici da parte del mondo imprenditoriale**.

Giova a questo proposito ricordare il monito che l'allora Cardinal Montini rivolgeva nell'aprile del '59 agli operatori economici, convenuti a Milano per la XXXVII Fiera campionaria internazionale: « Non togliete alle masse lavoratrici la speranza di una maggiore sicurezza economica e sociale e di una graduale partecipazione alla ricchezza produttiva; non spingetele alla follia della lotta di classe, non fate sentire la loro estraneità nelle colossali strumentazioni del lavoro moderno; ma studiate il modo di farle convergere spiritualmente ed economicamente al comune interesse e al buon funzionamento delle vostre aziende » (16).

Mario Reina

---

(15) Cfr. GIOVANNI XXIII, *Enciclica «Mater et Magistra»*, parte II, n. 104 (nella edizione del Centro Studi Sociali di Milano, n. 19).

(16) Cfr. *L'Italia*, 27 aprile 1959, p. 1.