2
anno quinto
bimestrale
marzo-aprile 1994

Periodico bimestrale
a cura della Fim Cisl
Nuova serie
Direttore: Gianni Italia
Direttore responsabile:
Bruno Liverani
Reg. Trib. Roma 312/82
del 29.9.1982
Sped. abb. postale
50 % Roma

LETTERA FIM

PAGINE CENTRALI
Relazioni sindacali. La vicenda di Intersind e Asap

OCCUPAZIONE
Strategie del tempo e formazione

MACROECONOMIA
Quando c'è un sistema aperto

CONTRATTAZIONE
Riflessioni su due vertenze

INTERVISTA
Accornero sul mondo industriale

RSU
Primi risultati delle elezioni

RUBRICHE
Cultura & dintorni

ANNIVERSARI
Il nostro 25 aprile

LA SCENA È CAMBIATA ANCHE PER IL SINDACATO

di GIANNI ITALIA

Non c'è dubbio: il risultato delle elezioni politiche di marzo ha cambiato radicalmente il quadro entro il quale si è mosso il sindacalismo confederale negli ultimi trent'anni, durante i quali le tre maggiori confederazioni hanno accresciuto il loro peso di rappresentanza sociale e di incidenza politica. Grazie all'elevato grado di rappresentatività e alla capacità di mobilitazione culturale e sociale, esse hanno potuto esercitare sui governi un'azione insieme di contestazione e di stimolo, assumendo un ruolo di responsabilità. Inoltre, il clima di quello che è stato definito "consociativismo", tra i tanti frutti perversi, ha anche consentito di non radicalizzare – salvo che nel 1984 – le divisioni tra le confederazioni e favorito una forte unità d'azione. Ora tutto è cambiato, e anche se il "nuovo" non ci piace, con esso dobbiamo comunque fare i conti.

La vittoria dello schieramento di destra suscita in noi profonde e giustificate preoccupazioni. Innanzitutto per i programmi delle forze politiche vincenti, nei quali convivono spinte dirompenti, federaliste, corporative, liberiste: in ogni caso, programmi alternativi alla nostra idea di un risanamento operato con equità in un quadro di solidarietà. Non è poi da sottovalutare il modo pesante in cui è stata posta la questione del mutamento istituzionale, che investe persino il tessuto unitario dello stato: una grave incognita, in un paese come il nostro con istituzioni deboli, soprattutto se il cambiamento viene gestito da un punto di vista unilaterale e di destra.

E veniamo ai perdenti, cominciando dal "centro" costruito intorno al Patto di Segni e al Partito popolare. È vero, il "centro" paga duramente la polarizzazione. Ma l'aspetto più importante da rimarcare è la definitiva uscita di scena di un partito come la Dc: è una vera rottura, non c'è spazio per illusioni; è la fine di un sistema di consenso che si era costruito in lunghi anni attorno a quel partito. La diaspora cui stiamo assistendo conferma che il "partito cattolico" non c'è più. Un bel tema di discussione per tutti, a cominciare dalla Cisl.

Quanto alla coalizione "progressista", essa è apparsa, non meno della coalizione avversa, una sommatoria di forze, o debolezze, per di più lacerata da contrasti. Una prova clamorosa l'ha fornita la presuntuosa decisione delle forze minori della coalizione (ad eccezione dei cristiano-sociali) di presentarsi da sole nelle liste proporzionali, con il mesto risultato che ben quattro su cinque non hanno superato la soglia di sbarramento. Soprattutto, la coalizione progressista è stata percepita come "vecchia", legata alle logiche della prima Repubblica. Ciò è apparso visibile nell'egemonia in essa del Pds; il vizio egemonico è stato peraltro confermato dai massimi dirigenti di quel partito, che nei commenti postelettorali hanno cercato di distinguere il giudizio sui propri risultati da quello sui risultati degli alleati. È inoltre sintomatico il fatto che lo schieramento progressista abbia retto con successo (con qualche eccezione nel Meridione) quasi soltanto nelle regioni di tradizionale insediamento del Pds.

Anche qui non c'è spazio per illusioni. È saggio prendere atto della sconfitta e cercare di comprenderne le ragioni, se si vuole costruire qualcosa di nuovo e di vincente, senza pretese egemoniche che hanno fatto il loro tempo.

Ciò detto, il nuovo scenario impone al sindacato l'obbligo di rivedere abitudini radicate. Tra l'altro, in un sistema dell'alternanza caratterizzato da schieramenti con programmi contrapposti, o comunque marcatamente diversi, in tutti i campi a cominciare da quello economico e sociale, la propensione, fondata sulla propria tradizionale autonomia, a giudicare i governi sulla base dei programmi appare il frutto di una cultura politica da prima Repubblica, ancora tributaria della mentalità proporzionalistica. Oggi il sistema è cambiato, l'alternanza è irreversibile. Al sindacato, allora, si aprono due strade.

La prima è quella di interpretare l'unità, comunque la si configuri, sulla base di una ancor più forte autonomia rispetto al quadro politico e ai partiti. Un'unità che serva sia alla tutela dei nostri rappresentati che all'esercizio di un ruolo di garanzia della democrazia e della solidarietà sociale. Un'autonomia che renda il sindacato più audace e libero nelle decisioni, mettendolo al riparo dai traumi che l'alternanza può produrre.

L'altra è quella di contribuire a una ridefinizione, nelle forme e nei contenuti, di una politica progressista capace di unificare le forze popolari di ispirazione diversa e di candidarsi alla guida del paese in alternativa allo schieramento oggi maggioritario. Ciò non dovrebbe implicare un cambiamento della natura del sindacato come soggetto politico autonomo.

In questa direzione sembra porsi l'intenzione della Cisl di promuovere un'associazione che si occupi della riforma della politica, iniziativa sulla quale si può essere d'accordo purché siano chiari i ruoli rispetto alla confederazione e le finalità.

Sono alternative troppo radicali? Rischiano di produrre nuove divisioni? È comunque necessario discuterne. I cambiamenti avvenuti investono le aspirazioni, i valori e gli interessi delle persone che rappresentiamo. È nostro dovere confrontarci con essi e indicare delle prospettive. Le pagine di "Lettera Fim", fin dal prossimo numero, sono aperte a questa discussione.

STRATEGIE DEL TEMPO E FORMAZIONE

La riduzione dell'occupazione continuerà, per il sovrapporsi delle cause congiunturali alle cause strutturali, per tutto il 1994 nella Comunità europea (Ce) e in particolare in Italia, Germania, Spagna, Francia, Belgio, Olanda, Portogallo. Ciò accentuerà la problematica occupazionale, con conseguenze importanti che tendono ad andare al di là dell'anno in corso, se non si perseguono strategie correttive adeguate.

Dopo una marcata contrazione nel 1992 ed un'ancora più marcata riduzione di occupazione nel 1993 (ben -2,1%, con punte ben maggiori in Spagna, Italia e Germania – cfr. tabella 1), le previsioni pubblicate dagli esperti dell'Ocse (sulla base delle informazioni provenienti dai vari paesi) indicano una probabile rilevante ulteriore diminuzione dell'occupazione nel 1994 in quasi tutta la Comunità Europea e specialmente nei tre paesi suddetti e in Belgio. Una situazione non diversa (anzi per certi aspetti relativamente peggiore) appare nei paesi scandinavi. Soltanto la decisa ripresa occupazionale nell'America del Nord e in Oceania consente di prevedere un aumento dell'occupazione complessiva nel 1994 nei paesi industrializzati occidentali, però insufficiente ad evitare che la problematica occupazionale si aggravi, come emerge dai dati sulla disoccupazione (cfr. tabella 2). Tra l'altro, nei paesi della Comunità Europea (e in particolare in Italia) si teme che la problematica occupazionale possa accentuarsi (nonostante alcuni segni di ripresa attesi per l'occupazione complessiva) nel 1995.

Le conseguenze della maggiore problematica occupazionale sono gravi, sia in termini di peggioramento delle condizioni di vita (e connessi aspetti di emarginazione sociale) dei lavoratori e dei loro familiari, sia in termini di incidenza sui problemi di bilancio pubblico o di mancata valorizzazione delle risorse umane disponibili.

Per contenere o addirittura evitare tali conseguenze, si impone l'esigenza di strategie che operino contro le cause della maggiore problematica occupazionale, cercando specialmente di anticipare ed accelerare la crescita dell'occupazione complessiva.

Riprendiamo dal numero di aprile di "Tendenze dell'occupazione", periodico del Ceres (Centro di ricerche economiche e sociali promosso dalla Cisl), un saggio del professor Luigi Frey che esamina le tendenze negative dell'occupazione e prospetta una strategia del tempo di lavoro imperniato sulla formazione e la riqualificazione.

di LUIGI FREY

Le strategie che saranno perseguite, fin dal 1994, dagli organi pubblici e dai grandi operatori economico-sociali hanno un'importanza decisiva nei confronti dell'andamento, nel breve e soprattutto nel medio periodo, della problematica occupazionale nella Ce e in particolare in Italia.

Per agire contro le cause congiunturali, si impone (in tutta la Ce e in particolare in Italia) una politica economica molto meno restrittiva di quella adottata finora, sotto la pressione dei vincoli finanziari e monetari concordati con gli accordi di Maastricht. I segni in parte contraddittori a livello internazionale (ripresa americana, crisi finanziaria giapponese, rapida crescita in Cina, ecc.) richiedono una politica economica che segua attentamente le vicende, agevolando e semmai anticipando l'impatto favorevole che ne può derivare per l'economia europea ed italiana in particolare.

In connessione a politiche macroeconomiche anticongiunturali, possono assumere un significato importante anche strategie di tipo "difensivo", dirette a correggere le conseguenze della problematica occupazionale. Tra queste rientrano le strategie dirette a ritardare la riduzione dell'occupazione o comunque ad "ammortizzare" le conseguenze per i lavoratori ed i loro familiari. Si tratta di interventi (come la Cig ed i contratti di solidarietà) che hanno di per sé una natura temporanea e partono dal presupposto che le cause congiunturali della problematica occupazionale saranno rimosse entro tempo ragionevole.

Occorre però sottolineare che, se si tiene adeguatamente conto delle conseguenze di dispersione/distruzione di risorse, le strategie "difensive" efficaci non devono tanto mirare a contenere/ridurre la disoccupazione, quanto piuttosto a difendere i livelli occupazionali (ed eventualmente le potenzialità di espansione di essi): strategie "difensive" che mirassero a scoraggiare l'offerta di lavoro femminile, o a favorire il ritiro prematuro dal lavoro delle persone avanti nell'età, non risponderebbero certamente a tale requisito, anche se ne conseguisse un'apparente riduzione della disoccupazione rilevata ufficialmente.

Del resto, un aspetto strutturale importante della realtà europea è il progressivo invecchiamento della popolazione nel lungo periodo da cui scaturisce l'esigenza di allungare la durata della vita lavorativa, sia per soddisfare i bisogni di persone che continuano effettivamente ad offrire lavoro (al

Tab. 1- Andamento dell'occupazione nei paesi dell'Ocse da metà anni '80 a metà anni '90 (variazioni percentuali rispetto all'anno precedente)

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Comunità Europea	+ 0,9	+ 1,1	+ 1,7	+ 1,7	+ 1,7	+ 0,2	– 1,5	– 2,1	– 0,6	+ 0,6
Paesi europei dell'Ocse	+ 1,0	+ 1,2	+ 1,6	+ 1,6	+ 1,7	+ 0,3	– 1,3	– 1,9	– 0,4	+ 0,6
Totale Ocse	**+ 1,5**	**+ 1,7**	**+ 1,9**	**+ 1,9**	**+ 1,3**	**0,0**	**– 0,3**	**– 0,3**	**+ 0,6**	**+ 1,1**
Italia (1)	+ 0,5	– 0,2	+ 1,1	+ 0,1	+ 1,8	+ 0,9	– 0,6	– 3,8	– 0,8	+ 0,1
Francia	+ 0,3	+ 0,4	+ 1,0	+ 1,4	+ 1,0	+ 0,1	– 1,0	– 1,2	– 0,4	+ 0,6
Germania (2)	+ 1,4	+ 0,7	+ 0,8	+ 1,5	+ 3,0	+ 2,6	– 1,7	– 2,3	– 1,7	+ 0,3
Regno Unito	+ 0,3	+ 2,3	+ 3,3	+ 2,7	+ 0,3	– 3,2	– 2,7	– 1,0	+ 1,1	+ 1,3
Belgio	+ 0,7	+ 0,5	+ 1,5	+ 1,6	+ 1,4	+ 0,1	– 0,4	– 1,5	– 0,8	– 0,1
Danimarca	+ 2,6	+ 0, 9	– 0,6	– 0,6	– 0,5	– 0,9	– 0,1	– 0,9	+ 0,5	+ 1,1
Grecia	+ 0,3	– 0,1	+ 1,7	+ 0,4	+ 0,6	– 1,3	+ 1,9	– 0,4	– 0,4	– 0,1
Irlanda	+ 0,5	+ 0,6	+ 0,3	– 0,1	+ 3,3	– 0,1	0,0	+ 0,2	+ 0,5	+ 0,6
Lussemburgo	+ 2,6	+ 2,7	+ 3,1	+ 4,0	+ 4,2	+ 4,4	+ 1,9	+ 1,7	0,0	+ 0,5
Paesi Bassi	+ 2,5	+ 1,6	+ 2,9	+ 2,0	+ 3,3	+ 2,6	+ 1,0	– 0,7	– 0,6	+ 0,5
Portogallo	+ 0,2	+ 2,6	+ 2,6	+ 2,2	+ 2,2	+ 3,0	– 6,4	– 1,0	– 0,6	+ 0,7
Spagna	+ 2,2	+ 3,1	+ 2,9	+ 4,1	+ 2,6	+ 0,2	– 1,9	– 4,5	– 1,1	+ 0,7
Austria	+ 1,4	+ 0,6	+ 0,3	+ 1,0	+ 2,1	+ 1,7	+ 2,1	– 0,5	– 0,1	+ 0,8
Finlandia	– 0,3	– 0,3	+ 0 3	+ 1,6	– 0,1	– 5,2	– 7,1	– 6,9	– 3,2	– 1,0
Islanda	+ 3,1	+ 5,8	– 2,8	– 1,6	– 0,1	+ 6,5	– 6,7	– 1,1	– 0,7	+ 0,3
Norvegia	+ 3,5	+ 1,9	– 0,6	– 3,0	– 0,9	– 1,0	– 0,3	– 0,1	+ 0,7	+ 1,3
Svezia	– 0,7	+ 1,6	+ 1,4	+ 1,5	+ 0,9	– 1,7	– 4,1	– 6,7	– 1,2	+ 1,0
Svizzera	+ 1,4	+ 1,2	+ 1,2	+ 1,1	+ 1,4	– 0,3	– 2,6	– 2,2	– 0,5	+ 1,1
Turchia	+ 1,9	+ 2,3	+ 1,5	+ 1,9	+ 2,0	+ 0,3	+ 1,0	+ 1,0	+ 0,8	+ 0,5
Australia	+ 4,1	+ 2,2	+ 3,7	+ 4,4	+ 1,6	– 1,9	– 0,5	+ 0,3	+ 1,4	+ 1,8
Nuova Zelanda	– 0,1	+ 0,6	– 3,3	– 3,0	+ 0,9	– 1,4	+ 0,6	+ 1,3	+ 1,3	+ 1,4
Canada	+ 2,8	+ 2,9	+ 3,2	+ 2,0	+ 0,7	– 1,8	– 0,8	+ 1,3	+ 2,1	+ 2,6
Giappone	+ 0,8	+ 1,0	+ 1,7	+ 2,0	+ 1,9	+ 1,9	+ 1,1	+ 0,7	+ 0,5	+ 0,6
Stati Uniti	+ 2,3	+ 2,6	+ 2,3	+ 2,0	+ 0,5	– 0,9	+ 0,6	+ 1,4	+ 1 8	+ 1,7

(1) Dopo il 1992, per il cambio della metodologia di rilevazione, i dati non sono comparabili con quelli degli anni precedenti.
(2) Fino al 1991, i dati si riferiscono alla Germania Occidentale; dal 1992 in poi, si riferiscono all'intera Germania unificata.
Fonte: Ocse, *Economic Outlook* – 54, Parigi, dicembre 1993, p. 142.

di là di un eventuale ritiro "formale") in età avanzata, sia per i problemi di equilibrio finanziario del bilancio pubblico.

A questo aspetto strutturale, si aggiungono i fattori che determinano la crescente problematica occupazionale in Europa nel medio/lungo periodo. Il perseguimento del progresso tecnico in senso lato, sia nella forma delle innovazioni tecnologiche che in quella delle innovazioni organizzative, già da alcuni anni sta comportando una marcata riduzione netta di occupazione nelle attività manifatturiere, con una crescente estensione anche ad attività terziarie. Tale causa strutturale di problematica occupazionale continuerà ad operare nel decennio in corso e probabilmente anche oltre, nell'ambito dei processi di internazionalizzazione/globalizzazione degli scambi di prodotti/capitali/lavoro e della crescente tensione ad acquisire/mantenere competitività sui mercati di sbocco e di approvvigionamento. Tra l'altro, la tensione verso la competitività tende ad essere accompagnata da un graduale ridimensionamento del settore pubblico nel sistema produttivo, nonché dall'emergere di un ruolo cruciale delle caratteristiche qualitative del lavoro e della qualità della vita.

In questo contesto, le strategie di contenimento/superamento della problematica occupazionale non possono essere soltanto di tipo "difensivo", ma devono essere essenzialmente di tipo "offensivo" nel senso che devono favorire il processo di crescita del reddito e dell'occupazione, pur in presenza di un intenso perseguimento del progresso tecnico in senso lato.

Il Libro Bianco presentato dalla Commissione delle Comunità Europee si colloca in tale prospettiva e suggerisce una serie di politiche dell'occupazione e del lavoro che puntino a: una formazione di base e professionale nel corso di tutta la vita; una maggiore flessibilità interna ed esterna sui *mercati del lavoro*; un maggiore affidamento al decentramento ed all'iniziativa; la riduzione dell'incidenza relativa del costo del lavoro meno qualificato; un rilancio di politiche del lavoro capaci di investire nel capitale umano e di ridurre la disoccupazione di lunga durata attraverso la "creazione" di posti di lavoro; una risposta adeguata ai "nuovi bisogni", con particolare riguardo a quelli che toccano aspetti importanti della qualità della vita.

Il Libro Bianco, tra l'altro, facendo esplicito riferimento agli accordi innovativi (pieni "di immaginazione") della Volkswagen, richiama alcuni aspetti della gestione del tempo di lavoro che possano rientrare in tale insieme di politiche dell'occupazione e del lavoro.

Per incidere efficacemente sulle cause strutturali della problematica occupazionale la gestione del tempo di lavoro deve assumere un significato più di strategia "offensiva", diretta alla crescita dell'occupazione, che di strategia ("difensiva") di difesa dei livelli occupazionali preesistenti.

L'esperienza della Volkswagen presenta un'interessante modalità di gestione del tempo di lavoro (non è infatti soltanto riduzione dell'orario settimanale del lavoro, ma tocca vari aspetti organizzativi e strutturali dell'impresa) che ha soprattutto una prospettiva di breve periodo senza però trascu-

Tab. 2- Tassi di disoccupazione nei paesi dell'Ocse dal 1986 al 1995 (percentuali)

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1996
Comunità Europea	11,2	10,9	10,3	9,3	8,7	9,2	10,3	11,3	12,0	12,0
Paesi Europei dell'Ocse	10,0	9,9	9,4	8,6	8,1	8,6	9,6	10,7	11,4	11,5
Totale Ocse	**7,8**	**7,5**	**6,9**	**6,4**	**6,3**	**7,1**	**7,8**	**8,2**	**8,5**	**8,4**
Italia(1)	11,2	12,1	12,1	12,1	11,5	11,0	11,6	10,2	11,1	11,6
Francia	10,4	10,5	10,0	9,4	8,9	9,5	10,4	11,7	12,4	12,3
Germania (2)	7,7	7,6	7,6	6,9	6,0	6,7	7,7	8,9	10,1	10,3
Regno Unito	11,7	10,3	8,2	6,2	5,9	8,3	10,0	10,3	10,0	9,5
Belgio	11,6	11,3	10,3	9,3	8,7	9,3	10,3	12,1	13,0	13,2
Danimarca	7,8	7,8	8,6	9,3	9,5	10,4	11,1	12,1	11,9	11,3
Grecia	7,4	7,4	7,6	7,4	7,6	7,6	9,2	10,0	10,7	11,2
Irlanda	17,4	17,5	16,7	15,6	13,7	15,7	16,7	17,6	17,8	17,8
Lussemburgo	1,4	1,6	1,4	1,3	1,1	1,2	1,4	2,2	2,7	2,8
Paesi Bassi	9,8	9,5	9,2	8,4	7,6	7,0	6,8	8,3	9,3	9,7
Portogallo	8,6	7,2	5,8	5,1	4,7	4,1	4,2	5,1	6,0	6,1
Spagna	21,0	20,5	19,5	17,3	16,3	16,3	18,4	22,7	23,8	23,5
Austria	3,1	3,8	3,6	3,1	3,2	3,5	3,6	4,8	5,3	5,3
Finlandia	5,4	5,1	4,5	3,5	3,5	7,6	13,1	18,2	19,9	20,3
Islanda	0,6	0,5	0,6	1,6	1,8	1,4	3,0	4,4	5,1	5,1
Norvegia	2,0	2,1	3,2	4,9	5,2	5,5	5,9	6,0	5,9	5,7
Svezia	2,7	1,9	1,6	1,4	1,6	2,9	5,3	8,2	8,8	7,9
Svizzera	0,8	0,7	0,6	0,5	0,5	1,1	2,5	4,5	5,0	4,5
Turchia	7,9	8,3	8,4	8,5	8,0	7,7	7,9	8,6	9,5	10,7
Australia	8,0	8,0	7,1	6,1	7,0	9,5	10,7	10,9	10,4	10,1
Nuova Zelanda	4,0	4,1	5,6	7,2	7,9	10,3	10,3	9,8	9,3	9,0
Canada	9,5	8,8	7,8	7,5	8,1	10,3	11,3	11,2	11,0	10,5
Giappone	2,8	2,9	2,5	2,3	2,1	2,1	2,2	2,5	2,9	2,8
Stati Uniti	7,0	6,2	5,5	5,3	5,5	6,7	7,4	6,9	6,5	6,2

(1) Dopo il 1992, per il cambio della metodologia di rilevazione, i dati non sono comparabili con quelli degli anni precedenti.
(2) Fino al 1990 i dati si riferiscono alla Germania Occidentale; dal 1991, si riferiscono alla Germania unificata.

rare la prospettiva di medio/lungo periodo.

Per collocarsi più decisamente ed ampiamente in questa prospettiva, non è tuttavia possibile operare soltanto a livello di impresa, pur di grandi dimensioni e dominante in ambito locale. Alla luce dei risultati di venti anni di ricerche e di un'attenta riflessione sull'esperienza della Volkswagen, si ritiene opportuno formulare le seguenti considerazioni.

In *primo luogo*, una strategia di gestione del tempo di lavoro che voglia incidere sulle cause strutturali della problematica occupazionale in Italia ed in Europa deve essere accuratamente programmata in una logica di crescita produttiva dinamicamente intensa ed equilibrata dei sistemi economici e sociali a livello locale, nazionale, di comunità internazionale integrata.

In *secondo luogo*, la gestione del tempo di lavoro deve mirare alla riduzione graduale nel medio/lungo periodo (a ritmo accelerato rispetto a quanto sia avvenuto nei decenni passati) del tempo *mediamente lavorato per scopi direttamente produttivi* per settimana, mese, anno, nel quadro però di un'estensione della durata della vita lavorativa (in risposta all'invecchiamento della popolazione) e di prospettive di maggiore mobilità del lavoro.

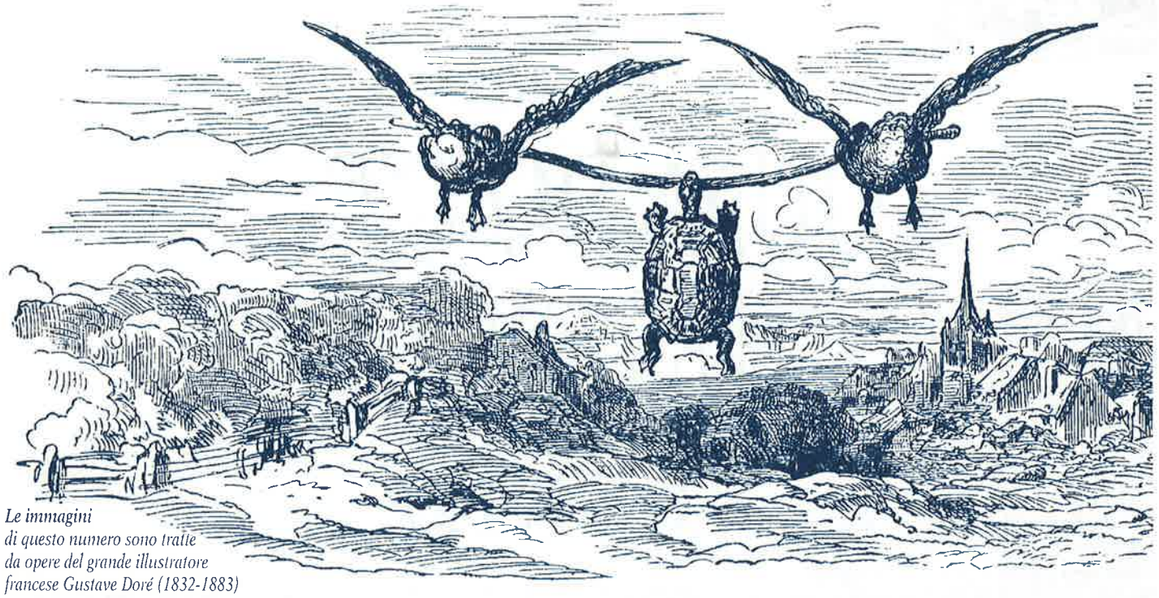
Ciò comporta, in *terzo luogo*, che la gestione del tempo di lavoro deve tenere conto dell'esigenza di una contemporanea:

a) riorganizzazione profonda dei processi produttivi all'interno delle unità produttive che, da un lato favorisca la "creazione" al massimo possibile di nuovi posti di lavoro accanto alla "distruzione" di posti riconducibile ai processi di ristrutturazione, dall'altro lato migliori le prospettive di condizioni (monetarie e non monetarie) di lavoro e di vita per i lavoratori;

b) riorganizzazione del sistema produttivo, nel senso di un potenziamento e sviluppo delle strutture produttive interconnesse e di un'articolazione di tale sistema (a livello locale, nazionale e comunitario) che valorizza al massimo possibile le potenzialità (specialmente nel campo dei servizi, con particolare riguardo a quelli che possano meglio soddisfare i "nuovi bisogni") di nuovi spazi occupazionali per i lavoratori già occupati (maggiormente esposti al rischio di perdita del posto di lavoro) e per le nuove leve di lavoro;

c) riorganizzazione della società e del contesto socio-culturale (abitudini, tempi di risposta ai bisogni, istituzioni, ecc.) in modo da favorire un utilizzo più flessibile e qualitativamente migliore del tempo disponibile per lavoro e per altre modalità di impiego da parte dei lavoratori (di entrambi i sessi) e dei loro familiari (di tutte le età).

In *quarto luogo*, per tenere adeguatamente conto di tali esigenze, risulta necessario riconoscere un ruolo decisivo alle strategie in campo formativo. Il livello ed i contenuti (continuamente rinnovati) della formazione di base e della formazione/riqualificazione professionale condizionano sempre più l'accesso ai nuovi posti di lavoro "creati" o "creabili" (all'interno di specifiche unità produttive e/o nel sistema produttivo di beni e servizi) in un contesto di intenso perseguimento di innovazioni tecnologiche ed organizzative, nonché la possibilità di articolazione dei sistemi produttivi e di partecipazione/attiva all'introduzione ed alla gestione di nuove modalità di tempo di lavoro. Il livello ed i contenuti della formazione di base sono molto importanti, dal punto di vista della partecipazione attiva, alla progettazione, alla realizzazione, al controllo dei processi di riorganizzazione della vita sociale nonché dal punto di vista della valorizzazione dei benefici potenziali in termini di migliore qualità della vita.



Le immagini di questo numero sono tratte da opere del grande illustratore francese Gustave Doré (1832-1883)

Ne discende che tali strategie devono necessariamente coinvolgere la contrattazione collettiva: a livello di impresa e di settore, per le inevitabili interconnessioni con altri rilevanti istituti contrattuali; a livello di sistema economico locale, nazionale ed internazionale, per gli stretti collegamenti con altri aspetti delle politiche del lavoro (come la gestione della mobilità e le strategie formative in genere) dell'occupazione e dei redditi.

Tra l'altro, un adeguato coinvolgimento degli organi pubblici locali, nazionali ed internazionali (pensando in particolare alla Ce), può consentire di affrontare realisticamente il problema dei rapporti tra riduzione dell'orario mediamente destinato a compiti immediatamente produttivi e redditi da lavoro senza dover puntare soltanto sul contenimento di tali redditi e/o sul perseguimento immediato di maggiori aumenti della produttività del lavoro.

La destinazione crescente di tempo di lavoro a formazione/riqualificazione è parte essenziale di una strategia "offensiva" contro la crescita della problematica occupazionale, specialmente nelle sue componenti strutturali.

È su queste basi che si ritiene (come appare esplicitato nello slogan proposto con il titolo a questo fascicolo) che la destinazione di maggiore tempo a formazione sia essenziale per strategie ("offensive") di espansione dell'occupazione, pur in un contesto di intenso perseguimento del progresso tecnico in senso lato, e di miglioramento della qualità della vita.

Perciò si ritiene che, come in parte insegna la riflessione sull'esperienza Volkswagen e d'esperienze analoghe, fin dai primi interventi (considerati urgenti) di gestione del tempo di lavoro (del tipo introduzione temporanea di giornate/settimane lavorative più corte, stipulazione di contratti di solidarietà, ricorso alla Cassa integrazione guadagni ecc.), sia essenziale abbandonare la collocazione su un piano esclusivamente "difensivo", destinando tutto o parte del tempo non più impiegato per scopi direttamente produttivi ad un'adeguata formazione/riqualificazione. Tra l'altro, l'esperienza italiana della Cig ha dimostrato ampiamente che, senza un'adeguata formazione/riqualificazione, gli interventi "difensivi" si traducono in buona parte in un semplice rinvio dell'estromissione definitiva di lavoratori dal sistema produttivo.

Si ritiene altresì che, soprattutto guardando al di là degli anni '90, sia indispensabile aumentare gradualmente ed in misura notevole il tempo di formazione nel corso della vita di ogni persona, elevando gli anni di scolarizzazione media in Italia ai livelli (notevolmente superiori oggi) presenti in altri paesi industrializzati, nonché consentendo ad un numero di lavoratori (di ogni gruppo professionale) crescente di usufruire di un aggiornamento continuo della formazione di base e di una riqualificazione tempestiva nel corso di tutta la vita lavorativa, in modo da rafforzare ed ampliare le prospettive di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro e ridurre al minimo la necessità di frettolosi interventi "tampone" quando i rischi di disoccupazione sono già divenuti acuti.

È importante sottolineare una volta di più che le esperienze insegnano che tale tempo di formazione è opportuno sia incluso almeno in parte nell'orario (settimanale, mensile, annuale) di lavoro, così come già avviene nel caso di numerosi lavoratori, specialmente di livello professionale relativamente elevato. Ciò significa che è opportuno costruire una strategia di medio/lungo periodo di gestione del tempo di lavoro, in cui si preveda che, fin dai primi interventi di riduzione nel breve periodo delle ore di lavoro direttamente destinate alla produzione di beni e servizi, una parte gradualmente crescente dell'orario di lavoro sia destinato a formazione/riqualificazione.

Ne discende che tali strategie devono necessariamente coinvolgere la contrattazione collettiva: a livello di impresa e di settore, per le inevitabili interconnessioni con altri rilevanti istituti contrattuali; a livello di sistema economico locale, nazionale e internazionale, per gli stretti collegamenti con gli altri aspetti delle politiche del lavoro (come la gestione della mobilità e le strategie formative in genere) dell'occupazione e dei redditi.

Tra l'altro, un adeguato coinvolgimento degli organi pubblici locali, nazionali e internazionali (pensando in particolare alla Ce), può consentire di affrontare realisticamente il problema dei rapporti tra riduzione dell'orario mediamente destinato a compiti immediatamente produttivi e redditi da lavoro da lavoro senza dover puntare soltanto sul contenimento di tali redditi e/o sul perseguimento immediato di maggiori aumenti della produttività del lavoro.

QUANDO C'È UN SISTEMA APERTO

L'analisi del sistema economico che abbiamo condotto nelle puntate precedenti si è mossa nell'ambito nazionale. Ma sappiamo che non esistono economie chiuse e che ogni sistema è condizionato da una trama di rapporti a livello mondiale. Di questo ci occupiamo nelle pagine che seguono.

di MAURIZIO BENETTI

Nell'analisi del sistema economico condotta nei numeri precedenti di "Lettera Fim" non abbiamo mai considerato i rapporti del sistema economico con il resto del mondo, ci siamo cioè mossi in una ipotesi di economia chiusa. La realtà è però diversa, economie chiuse non esistono più, tutte hanno rapporti più o meno intensi con il resto del mondo. Se consideriamo ad esempio le importazioni e le esportazioni italiane, il loro valore oggi supera il 20 % del Pil, esportiamo cioè più del 20 % dei beni e servizi che produciamo nel nostro paese e importiamo merci e servizi per un valore all'incirca uguale. La formazione delle risorse interne e la loro destinazione è quindi fortemente legata ai rapporti con il resto del mondo.

Ma anche le politiche fiscali, della spesa e le politiche monetarie fino a qui esaminate sono condizionate dai rapporti con il resto del mondo: una diversità dei tassi di interesse determina flussi di capitali da un paese all'altro, una politica espansiva in un paese importante crea mercati di sbocco per le esportazioni di altri paesi e così via. È quindi il momento di passare dall'esame di un'economia chiusa a quello di un'economia aperta.

Questo passaggio introduce nella nostra analisi due importanti novità: la prima deriva dal fatto che ogni paese usa un proprio sistema monetario, una propria valuta nazionale emessa dalla Banca centrale del paese. Ciò fa sì che lo scambio di merci e di servizi tra paesi comporti anche lo scambio di valute, dato che in ogni paese gli acquisti vanno effettuati con la moneta locale; da qui la necessità di stabilire i tassi di cambio tra le diverse valute, ossia di sapere ad esempio quante lire sono necessarie per acquistare un dollaro, oppure un franco o un marco.

La seconda novità è data dalla diversa mobilità che i fattori produttivi, le merci e i servizi hanno tra i sistemi economici rispetto a quella all'interno dei sistemi stessi. Nell'economia internazionale questa mobilità è naturalmente ridotta; le merci sono frenate dalle barriere doganali, i capitali da vincoli legislativi, i lavoratori da barriere linguistiche e vincoli legislativi. Più cresce l'integrazione tra le diverse economie minori sono questi vincoli e maggiore è la mobilità di merci e fattori produttivi; tuttavia essa resta inferiore a quella che si ha all'interno di un sistema economico nazionale.

La bilancia dei pagamenti

Nel momento in cui un paese ha rapporti economici con il resto del mondo nasce il problema di misurare l'entità di questi rapporti. Come abbiamo visto nel numero 3/93 di "Lettera Fim", la misura dei rapporti con l'estero ci viene data dalla bilancia dei pagamenti.

Richiamando brevemente quanto detto allora, ricordiamo che la bilancia dei pagamenti è quel conto nel quale vengono registrate tutte le transazioni che avvengono tra un sistema economico e il resto del mondo.

Gli scambi internazionali avvengono per mezzo della moneta e la bilancia dei pagamenti misura i flussi monetari che entrano ed escono da un paese. Quando una transazione determina un afflusso di valuta nel nostro paese siamo in presenza di un'operazione attiva, quando invece determina un'uscita di valuta siamo in presenza di un'operazione passiva.

La bilancia dei pagamenti é divisa in due parti: bilancia delle partite correnti e movimenti di capitale. La bilancia delle partite correnti comprende le importazioni e le esportazioni di merci e di servizi e i pagamenti per i trasferimenti. L'interscambio di merci costituisce la bilancia commerciale, che nel suo complesso e nelle sue articolazioni ci indica il grado di concorrenzialità della nostra struttura produttiva nei confronti degli altri paesi; i servizi comprendono i noli, le spese di trasporto, il turismo, i redditi di capitale e di lavoro, mentre i trasferimenti consistono in rimesse degli emigrati e donazioni.

La seconda parte della bilancia dei pagamenti é costituita dai movimenti di capitale e registra le acquisizioni in Italia di attività finanziarie da parte di residenti esteri (entrate di capitali) e le acquisizioni all'estero da parte di residenti in Italia (uscite di capitali). I movimenti di capitale sono rappresentati da investimenti diretti (acquisizione di stabilimenti, immobili, di quote di società con fini di controllo), investimenti di portafoglio (titoli pubblici, obbligazioni, azioni per scopi di puro investimento finanziario), crediti commerciali.

Ognuna di queste parti della bilancia dei pagamenti può risultare in attivo o in passivo a seconda che il flusso monetario prodotto dagli scambi sia maggiore in entrata o in uscita; sommando le varie parti avremo un risultato complessivo che vedrà la bilancia dei pagamenti in attivo, in passivo o in pareggio.

Se la bilancia dei pagamenti è in passivo il flusso monetario in entrata sarà minore di quello in uscita, nel paese uscirà cioè più valuta estera rispetto a quella che entra, il contrario accade quando il saldo è attivo. Nel primo caso il saldo negativo sarà coperto contraendo debiti nei confronti dei sistemi bancari esteri o attingendo dalle riserve possedute dalla banca centrale; nel secondo caso il saldo attivo si tradurrà in un aumento delle riserve della banca centrale o in una situazione creditoria verso l'estero del sistema bancario italiano.

La variazione delle riserve della banca centrale e la variazione dei conti esteri delle aziende di credito costituiscono i movimenti monetari con i quali vengono regolati i saldi attivi o passivi della bilancia dei pagamenti.

I tassi di cambio

Ogni transazione dà luogo a uno scambio di denaro o di altro mezzo di pagamento. Se la transazione avviene all'interno di un paese la moneta oggetto di scambio è la moneta nazionale, se invece avviene a livello internazionale dà luogo ad uno scambio di valute. Se un importatore italiano vuole comprare petrolio dovrà rifornirsi di dollari, dovrà quindi scambiare lire contro dollari, un esportatore di prodotti negli Stati Uniti riceverà dollari che dovrà mutare in lire italiane per fare acquisti nel nostro paese.

Il commercio internazionale dà luogo ad uno scambio continuo di valute estere e quindi ad una domanda e offerta delle diverse monete esistenti. Chi ha bisogno di dollari per comprare merci o servizi li domanderà offrendo in cambio la propria valuta nazionale, chi li possiede e ha bisogno di altre monete li offrirà domandando marchi, franchi, lire o ciò di cui ha bisogno.

Si avrà quindi per ogni valuta una domanda e un'offerta. Se sono in equilibrio il tasso di cambio resterà stabile, se invece la domanda di una moneta supera l'offerta il tasso di cambio muterà determinando una rivalutazione della moneta stessa; viceversa quando è l'offerta a superare la domanda la moneta perderà di valore svalutandosi rispetto alle altre.

La domanda di una moneta dipende da diversi fattori. Si domanda moneta estera, ad esempio, per importare merci o per andare all'estero per turismo o per investire in altri paesi; viceversa si domanda moneta italiana quando si investe dall'estero in Italia, quando il turista estero viene nel nostro paese, quando si cambiano in lire i proventi delle esportazioni. Una bilancia commerciale in attivo (esportazioni maggiori delle importazioni e quindi maggiore domanda della moneta nazionale rispetto alle valute estere) rafforza la moneta, così come un attivo delle altre voci della bilancia delle partite correnti.

Analogo effetto hanno i movimenti di capitali; il loro arrivo in un paese comporta una domanda di valuta nazionale e un'offerta di valuta estera e viceversa un'uscita di capitali comporterà una domanda di valuta estera contro un'offerta di moneta italiana.

Se la bilancia dei pagamenti è in equilibrio, la domanda e l'offerta della valuta nazionale saranno in equilibrio e il tasso di cambio rimarrà stabile, se viceversa il saldo è negativo o positivo tenderà a mutare.

Il tasso di cambio di una moneta è sottoposto in continuazione a oscillazioni più o meno ampie a seconda della domanda e dell'offerta che di momento in momento si determinano; se lasciati a se stessi, i tassi di cambio tenderebbero a oscillare uniformandosi ai mutamenti degli scambi internazionali. Una situazione del genere, caratterizzata cioè da cambi flessibili, se presenta il vantaggio di uniformare il valore delle monete ai reali rapporti economici tra paesi, rende però difficile il commercio internazionale e incoraggia la speculazione sulle monete. Infatti, chi compra o vende merci in una situazione di cambi flessibili non è in grado di sapere quanto pagherà per l'acquisto di una merce o quanto incasserà per la vendita e d'altra parte l'oscillazione dei cambi incoraggerà l'attività di coloro che comprano moneta non per usarla in funzione degli scambi, ma per rivenderla ad un valore maggiore.

Le autorità monetarie tendono quindi spesso a preferire un regime di cambi fissi, un regime cioè nel quale una volta fissato il tasso di cambio tra le monete, questo viene mantenuto stabile dalla banca centrale.

Dato che le oscillazioni della moneta sono determinate dallo squilibrio tra offerta e domanda della moneta stessa, la banca interviene cercando di ristabilire questo equilibrio, offrendo (vendendo) la propria moneta se c'è un eccesso di domanda (impedendone quindi la rivalutazione) e domandando (comprando) la propria moneta quando c'è un eccesso di offerta.

Nel primo caso immette propria moneta sul mercato, nel secondo usa le riserve valutarie in suo possesso. In entrambi i casi l'intervento della banca centrale incontra limiti: un'eccessiva emissione di moneta può portare ad un livello di liquidità ritenuto troppo alto (ad esempio dal punto di vista inflazionistico), mentre l'uso delle riserve è limitato dall'ammontare delle stesse in possesso della banca centrale.

L'intervento delle autorità monetarie ha quindi successo quando gli squilibri tra domanda e offerta sono contenuti e soprattutto non protratti nel tempo; tanto sono maggiori e permanenti, tanto più è difficile invece per una banca centrale mantenere stabile il tasso di cambio.

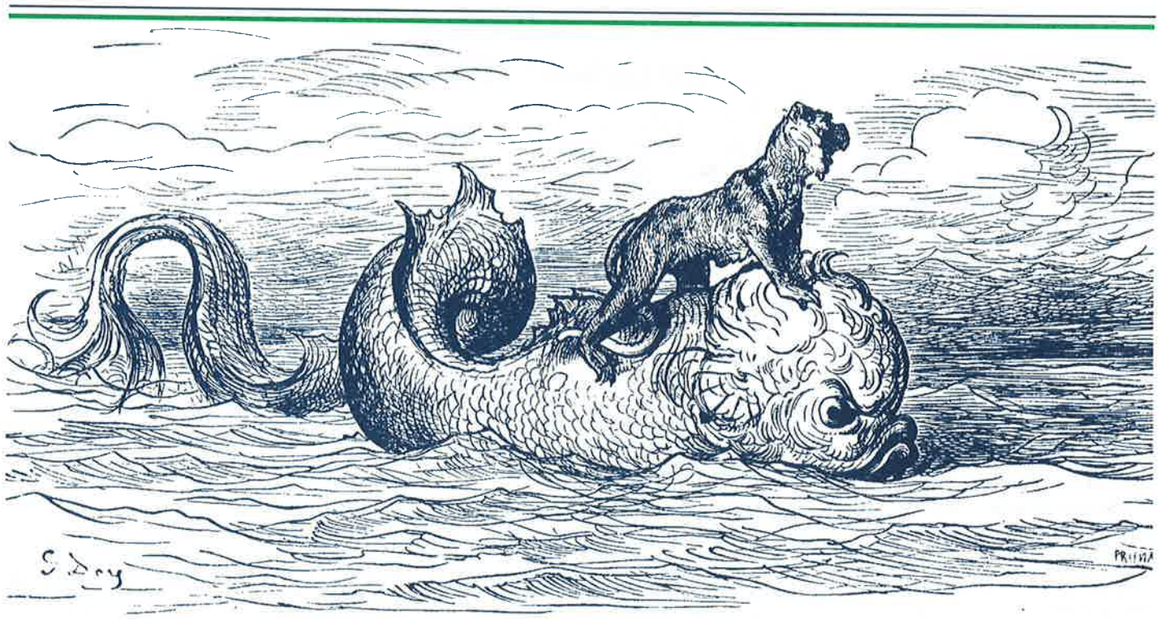
Increscioso errore

Nel numero scorso (1/94), nell'articolo di Maurizio Benetti "Due rebus per una politica dei redditi", qualcosa non ha funzionato. A pagina 11 ci sono delle formule: la prima è giusta, ma nella seconda e nella terza manca π (= produttività), un segno non "in linea" con il carattere del testo e scomparso nel passaggio dell'impaginato dal nostro computer a quello della tipografia (quante trappole nelle nuove tecnologie!), rendendo le formule del tutto prive di senso. Non ce ne siamo accorti, e facciamo pubblica ammenda. In segno di riparazione, ripubblichiamo il brano incriminato questa volta si spera senza errori.

Il costo del lavoro totale è dato dal costo del lavoro per dipendente (**w**) moltiplicato per il numero di lavoratori (**N**), mentre la produzione totale è data dal numero di lavoratori moltiplicato per il prodotto fatto da ognuno di essi, vale a dire per la produttività (π) ; secondo la formula

$$Clup = \frac{w*N}{\pi*N}$$

per cui $$p = \frac{w*N}{\pi*N} + \frac{M}{Q} + r$$



L'equilibrio della bilancia dei pagamenti

Anche in una economia aperta il livello del reddito è determinato dalla domanda aggregata, ma quest'ultima si forma in modo diverso. Alla domanda interna si somma infatti quella proveniente dal resto del mondo per cui una parte della produzione va all'estero e dà luogo alle esportazioni, mentre parte della domanda interna si rivolge anziché alla produzione nazionale a quella estera e dà luogo alle importazioni.

Le esportazioni (**E**) si sommano alla domanda aggregata interna e favoriscono lo sviluppo del reddito, viceversa le importazioni (**M**) sono una diminuzione di domanda interna. L'equazione del reddito nazionale diventa quindi la seguente:

Y = C + I + G + E – M

che possiamo anche scrivere

Y – (C + I + G) = E – M

La differenza (**E-M**) è data dal saldo delle partite correnti; se questo saldo è positivo vuol dire che la produzione interna (**Y**) supera l'assorbimento interno (**C+I+G**), viceversa se il saldo è negativo l'assorbimento interno è maggiore della produzione. Nel primo caso il paese ha prodotto di più di quello che ha consumato all'interno, le esportazioni hanno superato le importazioni e quindi vi è un afflusso netto di risorse finanziarie; nel secondo caso il paese ha consumato di più di quanto ha prodotto, le importazioni hanno superato le esportazioni e vi è quindi un'uscita netta di risorse finanziarie.

Un sistema economico che ha in permanenza un saldo passivo delle partite correnti si trova nella stessa situazione di una famiglia che spende più di quanto incassa e che deve pertanto trovare il modo di coprire finanziariamente il disavanzo. La famiglia risolve il problema o con l'utilizzo di risparmi precedenti o ricorrendo al credito; un paese affronta il problema cercando di attrarre risorse finanziarie attraverso i movimenti di capitale, oppure utilizzando le riserve della banca centrale.

Abbiamo visto che i movimenti di capitale consistono in afflusso di denaro sotto forma di investimenti diretti o di portafoglio; se l'entrata di capitali è maggiore rispetto all'uscita il saldo attivo può fornire al paese le risorse necessarie per coprire il passivo delle partite correnti, altrimenti il finanziamento del disavanzo complessivo deve essere fatto con l'uso delle riserve della banca centrale o con l'assunzione di debiti da parte del sistema bancario italiano verso l'estero.

Ma come per ogni famiglia il risparmio accumulato non è infinito e prima o poi finisce, così ha un limite anche la possibilità di indebitamento verso l'estero. Inoltre un paese che ha una bilancia delle partite correnti permanentemente negativa è dubbio che riesca ad attirare capitali per un periodo prolungato e a coprire in questo modo il disavanzo corrente; sarà costretto prima o poi a riportare in equilibrio i suoi conti con l'estero.

Passando da una economia chiusa ad una aperta troviamo pertanto subito un nuovo obiettivo che le autorità economiche debbono raggiungere, l'equilibrio nei conti con l'estero.

I fattori che influenzano esportazioni e importazioni

Le esportazioni dipendono da diversi fattori esterni e interni. Tra i fattori esterni particolare importanza ha la crescita del reddito negli altri paesi: più alta è la crescita del loro reddito e quindi della domanda, maggiore sarà la capacità delle altre economie di assorbire prodotti e maggiore quindi lo spazio potenziale per le nostre esportazioni a parità di altre condizioni.

Lo sviluppo del reddito di un paese è quindi favorito dalla crescita del reddito del resto del mondo.

Tra i fattori interni, prescindendo dalla dotazione di materie prime, un fattore decisivo è il grado di competitività dei nostri prodotti rispetto a quelli dei paesi concorrenti.

Su quest'ultimo aspetto incidono diversi fattori quali il grado di innovazione tecnologica dei prodotti e dei processi produttivi, i loro prezzi e il tasso di cambio della moneta.

Tanto più un paese produce beni ad alta tecnologia, beni di alta qualità, tanto meno deve affrontare problemi di concorrenza sui prezzi. È fondamentale quindi per tutti i paesi, ma soprattutto per quelli che hanno alti costi di produzione, specializzarsi in produzioni nelle quali l'innovazione tecnologica è predominante e non è alla portata di tutti i paesi concorrenti. Se infatti ci si specializza in prodotti standardizzati, che sono producibili da molti paesi, la competitività è determinata essenzialmente dal prezzo e quindi dai costi di produzione.

Se chiamiamo **Pn** i prezzi interni di un paese e **Pi** i prezzi internazionali possiamo dire che il grado di competitività di un paese è dato dal rapporto **Pi/Pn**; esso è tanto maggiore quanto più alti sono i prezzi internazionali rispetto a quelli interni e viceversa. Possiamo considerare anche dinamicamente il rapporto e dire che se i prezzi interni crescono in misura maggiore dei prezzi internazionali, vale a dire se l'inflazione interna è maggiore di quella estera, il grado di competitività dei prodotti nazionali diminuisce.

Naturalmente nel confrontare i prezzi interni con quelli esteri dobbiamo tenere conto del tasso di cambio dato che il prezzo dei nostri prodotti nel momento in cui vengono esportati dipende dal rapporto di cambio tra la valuta estera e la nostra moneta; se il tasso di cambio è fisso nel tempo, una variazione del rapporto tra i prezzi interni/esteri provoca un mutamento del grado di competitività; se invece il tasso di cambio muta, la sua variazione può compensare l'andamento negativo dei prezzi. Se un prodotto italiano a causa dell'inflazione subisce un aumento del prezzo del 10 % costa di più sia all'interno che all'estero; se però all'inflazione si accompagna una svalutazione della lira del 10 %, mentre all'interno l'incremento dei prezzi rimane quello indicato, all'estero non subisce alcun incremento di prezzo dato che servirà meno valuta straniera per acquistare lire.

Una maggiore inflazione interna può essere quindi assorbita nei confronti del resto del mondo con una svalutazione della moneta. Chiamando **e** il tasso di cambio la formula precedente diventa **Pi/Pn*e** in cui **Pn*e** sono i prezzi interni corretti dalle variazioni del tasso di cambio.

Riassumendo possiamo dire che le esportazioni dipendono dal reddito estero, dalla capacità di innovazioni, dal rapporto tra prezzi interni e prezzi internazionali e dal tasso di cambio della moneta.

Le importazioni dipendono invece dal reddito nazionale e in parte dalla competitività dei prodotti nazionali. Sappiamo che la domanda interna cresce con l'aumentare del reddito nazionale; cresce la domanda di beni di consumo e, producendo di più, cresce la domanda di beni di investimento. Una parte della domanda interna si rivolge necessariamente all'estero per ottenere quei beni di consumo o di produzione, come le materie prime, non disponibili all'interno. Il legame tra la variazione delle importazioni e quella del reddito, che chiamiamo propensione alle importazioni, può essere diverso da paese a paese a seconda della struttura produttiva e della dotazione di risorse primarie; tanto maggiore è la propensione alle importazioni, tanto maggiore sarà l'aumento di queste ultime ad ogni incremento del reddito nazionale.

Un'altra parte della domanda opterà per la produzione interna o per quella estera a seconda della convenienza di prezzo. Un consumatore acquisterà un bene di consumo italiano se questo costa di meno di un prodotto estero e viceversa, così come un'impresa acquisterà un bene di investimento in Italia o all'estero a seconda della convenienza in termini di prezzo.

In una economia nella quale cresce il reddito nazionale e crescono i prezzi interni in misura maggiore di quelli internazionali, avrà sempre più tendenza a importare beni e servizi.

I movimenti di capitale

I rapporti economici tra un paese e il resto del mondo non riguardano solo beni e servizi, i cui movimenti sono riportati nella bilancia delle partite correnti, ma anche i capitali. I movimenti di questi ultimi rispondono a motivazioni profondamente diverse rispetto a quelle viste per i beni e i servizi e sono, in particolare per quelli finanziari, movimenti soggetti a oscillazioni forti e frequenti.

Gli investimenti di natura produttiva sono in genere più stabili e sono determinati dalla convenienza ad avere in un paese una struttura produttiva e dipendono da variabili legate al mercato del lavoro, alle dimensioni del mercato interno, alla presenza di infrastrutture adeguate, alla stabilità politico-economica.

Gli investimenti di natura finanziaria dipendono invece dai tassi di interesse e dalle aspettative relative al tasso di cambio delle monete. I possessori di capitali o chi comunque li controlla tendono naturalmente a collocarli nei paesi che offrono il maggior rendimento; tanto più il movimento dei capitali è libero da vincoli legislativi tanto più ampi saranno gli spostamenti di capitali finanziari da un paese all'altro alla ricerca di rendimenti migliori e questi si avranno nei paesi con i tassi di interesse più alti.

Altrettanto importanti sono però anche le aspettative sui tassi di cambio, dato che i capitali tenderanno ad abbandonare le monete deboli, in pericolo di svalutazione, spostandosi su quelle forti in previsione di una rivalutazione. Nei mercati finanziari di tutto il mondo sono ormai presenti quantità enormi di capitale che possono essere spostati da una piazza finanziaria all'altra. Si calcola che giornalmente vengono scambiate valute per un ammontare nettamente superiore a tutte le riserve possedute dall'insieme delle banche centrali.

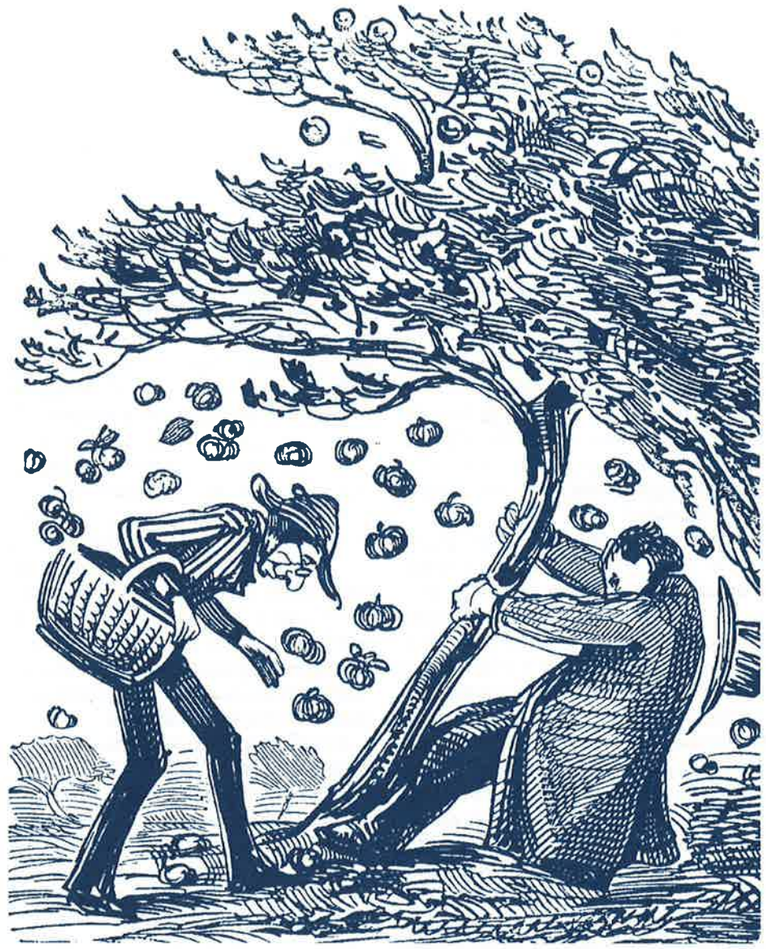
Il movimento di questi capitali è determinato dalla ricerca dei più alti tassi di interesse in una situazione di cambi stabili, mentre in una situazione di incertezza si innescano di solito, se già non ne sono all'origine, fenomeni speculativi, le monete deboli vengono abbandonate per quelle ritenute più forti nella speranza che questo determini una svalutazione della prima, cosicché riacquistandola successivamente si rientra in possesso di un capitale superiore a quello iniziale.

I tassi di interesse vanno quindi considerati congiuntamente alle aspettative sui tassi di cambio; tanto più questi ultimi sono stabili, tanto più il peso dei primi è determinante.

I tassi di interesse che vanno considerati sono in linea di massima quelli reali, al netto cioè del tasso di inflazione, salvo il caso in cui ci si trovi in un *ferreo* regime di cambi fissi. In questo caso infatti quello che conta nel decidere la localizzazione di un investimento speculativo sono i tassi nominali e non quelli reali. Se infatti in Italia i tassi di interesse sono del 10 % a fronte di un'inflazione dell' 8% e in Francia sono del 6 % a fronte di un'inflazione del 2 %, con

tassi reali quindi maggiori di quelli italiani, all'investitore francese (e a quello italiano) conviene comunque, a parità di altre condizioni, investire in Italia dove gli interessi sono maggiori, dato che poi potrà cambiare il capitale in franchi allo stesso cambio servito per acquistare lire e avendo goduto su quella somma un interesse maggiore.

Va detto peraltro che un regime di cambi fissi in presenza di un forte differenziale di inflazione e di uno squilibrio nei movimenti di capitale è difficile che sia ferreo, se non per un limitato periodo e/o per circostanze particolari. Se leghiamo il tasso di cambio al differenziale di inflazione, quello che conta per i movimenti di capitale sono i tassi reali.



Le politiche di riequilibrio e gli obiettivi macroeconomici

Considerando un'economia chiusa avevamo individuato nella crescita del reddito, nella piena occupazione e nella stabilità dei prezzi gli obiettivi prioritari di un sistema economico e avevamo individuato gli strumenti di politica economica e monetaria necessari per ottenerli, ma avevamo anche visto le difficoltà di raggiungerli contemporaneamente; passando a un'economia aperta gli obbiettivi da raggiungere aumentano e crescono parimenti le difficoltà di conciliarli. Quando un paese si trova in una situazione di deficit prolungato negli scambi con l'estero dovrà prima o poi ritrovare un equilibrio; le autorità economiche debbono cioè adottare politiche economiche e/o monetarie capaci di eliminare il disavanzo.

Se guardiamo al lungo periodo questi interventi debbono mirare a modificare la struttura produttiva del paese, promuovendo investimenti in innovazioni, riducendo dove possibile la dipendenza dalle materie prime importate, il petrolio ad esempio, in modo da aumentare la competitività verso l'estero e da sostituire le importazioni con la produzione interna.

Ma se interventi di lungo periodo sono necessari per affrontare squilibri strutturali, nel breve periodo il riequilibrio dei conti con l'estero può essere ottenuto solo agendo sul reddito nazionale e sul prezzo dei beni e servizi nazionali. Abbiamo visto infatti che le importazioni sono strettamente legate al reddito; una politica di bilancio o monetaria restrittiva che fa diminuire il reddito nazionale determina anche una contrazione delle importazioni con un conseguente miglioramento dei conti con l'estero.

L'equilibrio con l'estero raggiunto in questo modo può comportare peraltro, data la caduta di domanda e quindi del reddito nazionale, un aumento di disoccupazione. *Può quindi esservi un contrasto tra l'obiettivo della piena occupazione e quello dell'equilibrio dei conti con l'estero.* Per evitare il primo dilemma si è teorizzato un mix di politiche monetarie restrittive, volte a contenere la domanda interna privata e quindi le importazioni, e di spesa pubblica espansiva per sostenere la produzione interna e l'occupazione. Questo tipo di intervento, peraltro se attuato oltre il breve periodo, può portare a una forte decelerazione dell'attività produttiva privata per l'alto costo del denaro e provocare un forte disavanzo pubblico aggravato a sua volta dagli alti tassi di interesse.

Una prima alternativa al dilemma piena occupazione/equilibrio con l'estero, può essere ricercata attraverso un saldo positivo dei movimenti di capitale sufficiente a coprire il passivo delle partite correnti.

Le autorità monetarie possono cioè cercare di attirare capitali con una politica di alti tassi di interessi e riequilibrare così la bilancia dei pagamenti nel suo complesso. Alla lunga peraltro questo tipo di intervento deprime l'attività produttiva dato che il rialzo dei tassi di interesse, se attira capitali speculativi dall'estero, può deprimere gli investimenti interni per l'alto costo del denaro e perché il permanere di alti tassi di interesse tende a spostare il risparmio dagli investimenti produttivi a quelli finanziari. Se poi vi è un problema di debito pubblico, una politica di alti tassi di interesse lo aggrava.

Un continuo indebitamento verso l'estero, effetto del saldo attivo dei movimenti di capitale, rende infine pesante per il sistema economico il pagamento all'estero degli interessi sul debito.

Un'altra strada per riportare l'equilibrio nelle partite correnti è quello di modificare i prezzi all'esportazione, di rendere cioè più competitivi i prodotti nazionali; abbiamo visto infatti come le esportazioni, ma anche una parte delle importazioni, dipendono dal rapporto tra prezzi internazionali e prezzi interni.

Una riduzione del differenziale di inflazione con l'estero e/o una riduzione dei costi di produzione, ottenibili ad esempio con una politica dei redditi, sono gli strumenti che consentono di diminuire i prezzi all'esportazione, o quanto meno di farli crescere in misura minore a quelli internazionali, e che possono porsi in alternativa con le politiche restrittive.

Un'ultima soluzione al problema del disavanzo corrente è data da una manovra sui cambi. Quando confrontiamo i prezzi nazionali con quelli internazionali dobbiamo infatti considerare eventuali mutamenti dei tassi di cambio, una svalutazione della moneta nazionale riduce infatti i prezzi nazionali in valuta estera.

Le esportazioni costano quindi di meno dato che occorre meno valuta estera per comprarle, mentre le importazioni costano di più; le prime tendono ad aumentare e le seconde a diminuire producendo così un riequilibrio delle partite correnti.

Anche la svalutazione peraltro può avere conseguenze negative. Essa comporta infatti un aumento dei prezzi all'importazione e, se queste non diminuiscono, si avrà un incremento dei prezzi interni.

Il problema è tanto maggiore quanto più le importazioni riguardano prodotti non sostituibili dalla produzione interna; in questo caso infatti anche un aumento del loro prezzo dovuto alla svalutazione non determina una loro diminuzione con conseguente inflazione interna. Questa conseguenza può essere aggravata dal fatto che i produttori interni possono aumentare i loro prezzi in seguito all'incremento di quelli esteri e/o dalla presenza di meccanismi impliciti o espliciti di indicizzazione che, facendo crescere i costi di produzione in seguito all'aumento dei prezzi dei prodotti importati, alimentano il processo inflativo.

In questo caso gli effetti positivi della svalutazione verrebbero più o meno rapidamente eliminati dall'aumento dei prezzi interni prodotto dalla svalutazione stessa. Una politica dei redditi può evitare che ad una svalutazione corrisponda un incremento dell'inflazione. Abbiamo però visto la difficoltà di estendere a tutti la politica dei redditi e il conseguente rischio che una parte della popolazione trasferisca sui prezzi dei beni e servizi prodotti l'incremento di costo derivante dalla svalutazione. Ad una eliminazione dei meccanismi automatici di indicizzazione vanno aggiunti quindi interventi volti ad evitare un aumento dei prezzi e l'unico strumento fino ad oggi risultato efficace sotto questo aspetto sono state le politiche restrittive che, riducendo la domanda e deprimendo l'attività economica, impediscono un rialzo dei prezzi; in questo caso tuttavia risulta evidente l'impossibilità di mantenere la piena occupazione.

La stabilità dei tassi di cambio

Una stabilità del tasso di cambio esige un equilibrio della bilancia dei pagamenti nel suo complesso e in particolare delle partite correnti. Tra i fattori che portano l'equilibrio nelle partite correnti vi è l'assenza di inflazione o, quantomeno, una crescita dei prezzi non superiore a quella dei paesi concorrenti. Tra i fattori che portano all'equilibrio dei movimenti di capitale vi è una politica dei tassi di interesse che non determini un valore reale degli stessi inferiore a quelli esistenti negli altri paesi.

Un paese ha moneta forte quando quelli che vengono definiti come i valori fondamentali di un sistema economico – crescita del reddito, piena occupazione, stabilità monetaria – sono perseguiti e raggiunti mantenendo un equilibrio dei conti con l'estero. Se ad esempio un eventuale rallentamento dell'economia provocasse un problema di disoccupazione e si volesse porvi rimedio attraverso una politica di bassi tassi di interesse, questo potrebbe provocare una fuoriuscita di capitali con disavanzo della bilancia dei pagamenti e indebolimento della moneta.

L'apertura di un sistema economico all'esterno limita quindi l'autonomia di una banca centrale nel fissare la propria politica monetaria e lega il livello dei tassi di interesse interni a quelli esistenti sul mercato internazionale, a meno di non scontare la svalutazione della moneta e il disavanzo nei movimenti di capitale.

Ma se i fattori reali dell'economia restano importanti per la stabilità del tasso di cambio, sempre più importanza stanno acquistando le aspettative sulle modifiche dei tassi di cambio causate dalla instabilità politica.

La credibilità economica e politica di un paese è un elemento importante in un mercato così aleatorio come quello finanziario. A nessuno piace perdere denaro, neanche allo speculatore; se il governo di un paese appare deciso a difendere la parità della propria moneta e adotta con coerenza e tempestività azioni di risanamento della propria economia, rende molto più incerti i vantaggi di azioni speculative e incoraggia i capitali a rimanere senza timori di perdite future. Un governo indeciso e/o incapace di prendere le misure necessarie abbandona la difesa della parità monetaria alla sola banca centrale che, nonostante un forte impiego di riserve e una manovra sui tassi di interesse, ben difficilmente può resistere a un deciso e prolungato attacco alla propria moneta.

Se si creano aspettative di modifiche dei tassi di cambio, inizia una battaglia dove si fronteggiano da un lato capitali in cerca di sicurezza e movimenti speculativi e, dall'altro, le riserve valutarie di un paese nei limiti in cui sono state precedentemente accumulate. Va considerato, come abbiamo detto in precedenza, che esistono oggi sul mercato quantità ingenti di capitale, pronti a spostarsi con facilità da una valuta all'altra e che le norme sulla libertà valutaria approvate con l'Atto unico della Comunità europea nel 1990, e introdotte in Italia nel 1990, consentono a ogni cittadino europeo di portare i suoi risparmi dove vuole senza violare alcuna legge.

Inoltre una speculazione sulle aspettative legate al cambio può essere fatta anche senza possedere capitali, ma chiedendoli in prestito se il guadagno atteso dal mutamento della parità monetaria è superiore al tasso di interesse che si paga sul capitale preso in prestito; si comprende così perché in una fase di speculazione oltre ad interventi diretti sul mercato dei cambi, la banca centrale interessata a impedire la svalutazione della propria moneta possa reagire anche alzando i tassi di interesse.

L'evoluzione del sistema monetario internazionale

Nel secondo dopoguerra sono stati realizzati tre tentativi di istituire un regime di cambi fissi: nel 1944 con gli accordi di Bretton Woods che portarono alla costituzione del Sistema monetario internazionale (Smi); nel 1972 col "serpente monetario" costituito sulle ceneri dello Smi dissolto nell'agosto del 1971; nel 1979 col Sistema monetario europeo (Sme).

Tutti e tre sono tentativi di tenere stabili i tassi di cambio tra le diverse monete, fissando parità centrali e bande di oscillazione più o meno ampie, con obbligo per le banche centrali di ogni paese di intervenire in difesa delle parità.

Allo Smi, formato inizialmente tra i paesi ad economia di mercato vincitori della seconda guerra mondiale, aderiscono col passare degli anni tutti i paesi fuori dal blocco sovietico. Cardine del sistema è il dollaro, unica moneta convertibile in oro ad un tasso di cambio prefissato. Le altre valute, una volta stabilita la parità con la moneta americana, debbono contenere l'oscillazione del cambio attorno a questo valore centrale entro un margine assai stretto, l'1 % .

Il sistema regge senza particolari scosse fino alla prima metà degli anni sessanta, fino a che cioè la supremazia del dollaro sulle altre monete è sorretta dalla supremazia dell'economia americana. Appena questa viene meno con la crescita economica dei paesi europei e del Giappone, il dollaro si indebolisce rispetto alle altre monete e per il sistema di Bretton Woods inizia la crisi.

A questa causa di crisi, che possiamo definire strutturale, se ne aggiungono altre, come il progressivo accumularsi di risorse finanziarie sui mercati internazionali, il crescente volume di dollari circolante fuori dagli Stati Uniti e la conseguente difficoltà per le autorità americane di assicurare la convertibilità dei dollari in oro al cambio stabilito di 35 dollari per oncia.

La seconda metà degli anni sessanta vede svariati tentativi di difesa dello Smi, dalla creazione dei diritti speciali di prelievo alla formazione di due mercati dell'oro, ma la pressione al ribasso sul dollaro diviene sempre maggiore e nell'agosto del 1971

il presidente americano Nixon decreta la fine dello Smi sospendendo la convertibilità del dollaro. Vi è un tentativo di ricreare lo Smi con i cosiddetti accordi "Smithsoniani" del dicembre 1971, ma il sistema crolla definitivamente nel febbraio del 1973 e il successivo primo shock petrolifero seppellisce definitivamente ogni tentativo di un nuovo accordo internazionale basato sui cambi fissi.

L'aumento del prezzo del petrolio determina infatti una forte spinta inflazionistica a cui i singoli sistemi economici rispondono diversamente differenziandosi sempre più. La profonda divaricazione dei tassi di crescita e dei livelli di inflazione delle diverse economie dopo il primo shock petrolifero causò l'abbandono di ogni tentativo di ricostituzione dello Smi.

Un tentativo di cambi fissi fu fatto tra il 1972 e il 1974 dai paesi della Cee e da altri paesi europei che, con la creazione del "serpente monetario", ossia con un vincolo di oscillazione comune rispetto al dollaro, cercarono di stabilire tra le monete europee un regime di cambi stabili ritenuto più conveniente per un'area interessata da un forte interscambio commerciale.

Il "serpente" ebbe comunque una vita molto grama, con molte variazioni dei tassi di cambio al suo interno e con continue variazioni del numero delle monete partecipanti per numerose fuoriuscite dal sistema stesso a causa dell'impossibilità per alcuni paesi di difendere le parità stabilite.

Nel 1979 nasceva lo Sme coinvolgendo le monete dei paesi della Cee salvo la sterlina. Venne istituita l'Ecu (una moneta di conto, cioè operante solo contabilmente e non circolante sui mercati), come risultante del valore ponderato delle diverse monete della Cee e furono stabiliti per ciascuna moneta dei tassi di conversione rispetto all'Ecu, fissando così i tassi di cambio delle monete di ogni paese rispetto alle altre (griglia delle parità). Fu infine stabilita una banda di oscillazione del 2,25 % rispetto alle parità centrali (all'Italia fu concessa una banda più larga, 6 %). Le banche centrali assunsero l'obbligo di intervenire a difesa dei limiti di banda.

Dal 1979 al 1987 numerose sono state le variazioni o riallineamenti delle parità monetarie a seguito della insostenibilità delle stesse per le banche centrali. Dopo il 1987 invece lo Sme ha attraversato un periodo di stabilità, favorito dalla diminuzione dei tassi di inflazione e dallo sforzo concorde delle diverse banche centrali. Nel 1990 anche la sterlina è entrata nello Sme, mentre all'inizio dello stesso anno la lire è entrata nella banda stretta.

Con gli accordi di Maastricht del 7 febbraio 1992 i paesi aderenti alla Cee (diventata Unione Europea dal 1° novembre 1993) hanno stabilito di arrivare entro la fine del secolo alla moneta unica e, per rendere possibile l'unificazione monetaria, hanno fissato degli obiettivi di convergenza economico-finanziari. L'iniziale no danese agli accordi ha però innescato un processo speculativo che ha trovato alimento nei differenti andamenti delle economie dei diversi paesi e nei crescenti dubbi dei mercati sulla possibilità e/o volontà dei governi comunitari di procedere sulla via dell'integrazione monetaria.

Nel settembre del 1992 la lira e la sterlina, nonostante una strenua difesa delle banche centrali, sono uscite dallo Sme, mentre nell'agosto del 1993 sotto i colpi della speculazione internazionale e per l'incapacità dei paesi europei di accordarsi su una politica comune dei tassi di interesse, si è preso atto dell'impossibilità di difendere le bande di oscillazione. Per evitare un'ulteriore revisione delle parità che avrebbe potuto portare alla dissoluzione dello Sme, la banda di oscillazione rispetto alle parità centrali è stata portata al 15 % con una svalutazione di fatto delle monete più deboli.

È difficile quindi affermare che il sistemo monetario europeo sia attualmente un sistema a cambi fissi data la grandezza, 30 %, dell'oscillazione consentita, va però detto che le banche centrali hanno di fatto operato cercando di mantenere il tasso di cambio delle rispettive monete all'interno di bande di oscillazione più contenute.

Le relazioni sindacali nel sistema pubblico

LA VICENDA DI INTERSIND E ASAP

Una eredità da non disperdere

di GIANNI ITALIA

Forse non si è dedicata sufficiente attenzione a un evento di importanza storica nelle relazioni sindacali in Italia: il processo di adesione delle aziende a partecipazione statale, rappresentate da Intersind e Asap, alla Confindustria. Il 1994 è l'anno cruciale: in marzo l'Asap ha cessato di esistere; per quanto riguarda l'Intersind, che invece continuerà a vivere con un suo ruolo, le modalità del rapoporto unitario con la Confindustria sono in via di definizione. In ogni caso si chiude un ciclo storico, nel quale il sindacato italiano ha avuto un peculiare rapporto con le associazioni imprenditoriali pubbliche.

È cosa tutt'altro che indifferente per il sindacato il processo di riunificazione sotto il cappello della Confindustria di tutte le espressioni associative di rappresentanza sindacale delle imprese industriali. Si chiude nel 1994 un ciclo storico che muove dalla separazione, divenuta formale nel 1960, delle aziende a partecipazione statale dalla Confindustria con la costituzione di proprie autonome associazioni sindacali, l'Intersind per le aziende Iri e l'Asap per il gruppo Eni.

Fu un evento non indolore, condito da aspre polemiche da parte della Confindustria, il cui significato tuttavia è ormai consegnato alla storia. La rottura con la Confindustria avveniva in una situazione politica che già alla fine degli anni Cinquanta, malgrado i forti conflitti che la segnavano (si ricordino la parentesi del governo Tambroni e i drammatici scontri nel paese, specie a Genova e Reggio Emilia), si evolveva nel senso di imprimere un forte impulso innovatore alla società italiana. Mentre, in questo quadro, la Confindustria appariva attardata su posizioni conservatrici, il distacco da essa di Intersind e Asap rappresentò un atto sintonizzato sulla lunghezza d'onda della modernizzazione del paese, concretizzatosi con l'avvio del centro-sinistra.

Una modernizzazione delle relazioni industriali era necessaria nel nuovo clima politico, dopo la fase degli anni '50 caratterizzata, sul versante imprenditoriale, dalla posizione statica della Confindustria e all'opposto, sul versante sindacale, dal dinamismo innovatore impresso dalla Cisl nei metodi e nei contenuti dell'azione sindacale.

L'autonomia di Intersind e Asap si sviluppò non solo verso la Confindustria, ma – pur tra alti e bassi – anche nei confronti della politica. Per quanto nate in un determinato clima politico, esse svilupparono una reale autonomia nelle relazioni sindacali e non si lasciarono semplicemente "usare" dai politici, né si proposero a loro volta di "usarli", perseguendo in primo luogo l'interesse delle aziende che rappresentavano. È un fatto che oggi andrebbe riconosciuto, anche rispetto alla Confindustria che sulla scena politica non ha mai esitato a esercitare pressioni forti e dirette.

Punti cardine dell'azione innovativa di Intersind e Asap nel campo delle relazioni sindacali furono fin dall'inizio l'accettazione chiara e costruttiva della contrattazione aziendale (cui si rassegnò anche la Confindustria nel 1963, ma dandone un'interpretazione restrittiva) e il connesso riconoscimento del sindacato in fabbrica. Erano due aspetti di una cultura sindacale aperta

alla partecipazione dei lavoratori, tramite il sindacato, alla vita dell'impresa.

Sul piano aziendale un'esperienza assai significativa fu l'introduzione della *job evaluation*, una tecnica di valutazione delle mansioni dei lavoratori secondo rilevazioni estremamente accurate, "scientifiche" e "oggettive", come si diceva allora. Essa veniva applicata nell'ambito di una più estesa concezione delle relazioni industriali, caratterizzata dal concetto di "relazioni umane": era un tentativo – in un orizzonte di sviluppo – di integrare nella cultura e nella realtà sociale dell'impresa i lavoratori, coinvolgendoli maggiormente sia nell'ambito dei processi lavorativi che con altre forme di attività che essi erano chiamati a "cogestire" (il circolo culturale, la biblioteca, ecc.).

Il sistema della *job-evaluation* fu introdotto fin dal 1961 con gli accordi aziendali sull'inquadramento professionale all'Italsider, il gruppo siderurgico che aveva messo insieme Ilva, Siac e Cornigliano (Intersind), e al Pignone (Asap). Fu una sfida importante per la cultura del sindacato, che si vedeva così costretto a misurarsi con i problemi dell'organizzazione del lavoro, specie nelle grandi aziende operanti a ciclo continuo. Fu un'esperienza affascinante quella di confrontarsi con i problemi dei processi lavorativi e tecnologici, della qualità del prodotto, della professionalità. Ci faceva uscire da una visione puramente rivendicativa, anche se questa restava prevalente, e lasciava intravvedere opportunità di un ruolo sindacale più ricco di contenuti.

A Genova, dove a quell'epoca lavoravo e dove stavo per iniziare la mia esperienza sindacale, vi fu grande discussione su questi problemi. E vi fu anche contestazione di questa pretesa "oggettività" della *job-evaluation* da parte di coloro che sarebbero poi divenuti i "delegati" del nuovo corso sindacale aperto con il 1969. In tale contesto si sviluppava, nelle aziende genovesi, la rivendicazione di un modello alternativo, che mettava capo all'inquadramento unico. Proprio questa rivendicazione rappresentò la contestazione più radicale della *job-evaluation*, aprendo una fase nuova fase, più conflittuale, delle relazioni sindacali.

In quella vertenza l'Intersind non fu partner accomodante, tutt'altro che disposto a rinunciare facilmente ai suoi principi. Lo scontro fu durissimo, con scioperi che si protrassero a lungo (all'Ansaldo quasi duecento ore di sciopero) e azioni di protesta che coinvolsero tutta la cittadinanza, al punto che la soluzione fu trovata solo con la mediazione del Ministro del lavoro. E tuttavia l'Intersind seppe essere anche partner negoziale vero, capace di intendere le ragioni della controparte al di là del conflitto: alla fine accettò di introdurre con l'inquadramento unico nuovi criteri, più legati alla professionalità soggettiva che al processo produttivo.

Fu, questo dell'inquadramento unico, un tema che dominò la scena sindacale nei primi anni Settanta: la sua acquisizione nel 1970 nelle aziende genovesi rappresentate dall'Intersind anticipava il risultato del contratto nazionale del 1973 che lo avrebbe esteso a tutte le aziende metalmeccaniche pubbliche e private. E anche i diritti di informazione, che dal rinnovo nazionale del 1976 avrebbero costituito la "Prima parte" del contratto, erano già stati introdotti nelle aziende Intersind.

Tuttavia non si capirebbe il ruolo svolto dall'Intersind se si trascurasse l'attenzione che questa associazione ha sempre avuto per il livello aziendale, garantendo quella coerenza di procedure e contenuti che ha contraddistinto, pur tra difficoltà e contraddizioni, la contrattazione nelle grandi aziende Iri.

Eppure queste potenzialità non furono valorizzate appieno. Soprattutto non maturò nel sindacato l'ambizione di perseguire fino in fondo un disegno di riforma delle relazioni sindacali, nel senso di una loro stabilizzazione attraverso una regolazione della rappresentanza e una contrattazione legata agli andamenti aziendali, ciò che sarebbe poi avvenuto solo verso la fine degli anni Ottanta anche nelle imprese private.

Adesso sarebbe la stagione propizia per dare continuità, anzi sviluppo all'esperienza fatta con Intersind e Asap. Si profila invece una situazione che sembra contraddire questo auspicio. L'Asap non c'è più, le aziende Eni sono già passate armi e bagagli nell'ambito della Confindustria. Quanto all'Intersind, si sa che manterrà la sua struttura organizzativa, ma – al momento in cui scrivo – non è ancora nota la formula con la quale si realizzerà il rapporto unitario con la Confindustria.

Non ci sembra un buon segno che la confluenza sia ispirata da valutazioni ancora una volta basate sulle esigenze politiche conseguenti ai processi di privatizzazione, lasciando invece ai margini considerazioni legate alle relazioni sindacali, per noi essenziali e che, tra l'altro, furono all'origine dello "sganciamento" di oltre trent'anni fa. È quindi lecito nutrire qualche preoccupazione, dettata non da stupida nostalgia per un partner "accomodante" (che non fu tale, se non per una propaganda tutt'altro che disinteressata), ma dal rischio che l'unificazione si riduca a una serie di decisioni burocratiche sulla composizione azionaria delle aziende da privatizzare e, soprattutto, che venga meno un interlocutore aperto a sperimentare nuove vie nella contrattazione e nelle relazioni sindacali.

Intersind e Asap portano alla Confndustria un patrimonio che non può essere disperso. Non può essere dimenticato, specie da parte del sindacato, che molto di quanto si è costruito di positivo nella contrattazione e nelle relazioni sindacali è stato sperimentato in anticipo proprio con le rappresentanze delle aziende pubbliche. E ciò anche di recente: lo stesso accordo del luglio 1993, cui sindacato e Confindustria insieme si richiamano con convinzione (almeno finora), ha un significativo antefatto nel contratto dei metalmeccanci con l'Intersind del 1990, che prefigurava un'organica riforma degli assetti contrattuali che solo pochi osservatori ebbero l'intelligenza di rilevare.

Comunque si configuri la futura intesa, il nostro auspicio è che questo patrimonio di autonomia e di apertura venga preservato, gestito e sviluppato.

LA TESTIMONIANZA DI VINCENZO SABA

Siamo andati a trovare il professor Vincenzo Saba alla Fondazione Pastore, che dirige da anni. Il professor Saba è di mestiere storico, sa tutto su "movimento sindacale e dintorni" e in particolare sulla Cisl, ma è anche persona idealmente e politicamente coinvolta nelle vicende che studia. Insomma, un'autorità e un testimone.
Lo interpelliamo sulle vicende dell'Intersind e dell'Asap, nel momento cruciale in cui si sta ridisegnando il ruolo dell'intervento pubblico in economia e quindi anche quello delle associazioni sindacali delle aziende a partecipazione statale. Dietro gli eventi di questi giorni c'è una storia piena di contraddizioni ma anche ricca di sviluppi positivi, nella quale il sindacato – in particolare la Cisl – è stato coinvolto da protagonista. Anche su questo, Vincenzo Saba è autorità e testimone di prim'ordine. Quanto segue è il condensato di una conversazione che si è svolta a ruota libera, facendo appello alla memoria e all'esperienza di chi a questi eventi ha partecipato con conoscenza di causa e con passione.

Pochi ci hanno pensato, ma per l'argomento su cui stiamo conversando il 1994 è, in fondo, un anniversario assai significativo. Quarant'anni fa, e precisamente il 3 agosto 1954, veniva presentata alla discussione del Parlamento una "mozione Pastore" (essendo primo firmatario Giulio Pastore, fondatore e segretario generale della Cisl, nonché deputato democristiano) che toccava lo spinoso problema della rappresentanza sindacale delle aziende Iri. Vale la pena citare per intero la mozione, che ho sottomano.

"La Camera, nel fermo convincimento che le aziende industriali e commerciali nelle quali lo stato ha la totalità o la maggioranza del capitale sociale costituiscono uno strumento fondamentale per lo sviluppo del paese; nel rilevare che lo stato, mediante tali aziende, può realizzare una efficiente politica industriale aperta alle innovazioni della tecnica, capace di inserirsi validamente per modificare la struttura dei mercati, pronta ad accogliere le forme più progredite di politica del lavoro e pertanto in modo particolare a contribuire a sostenere ed elevare il livello di occupazione; migliorare le capacità tecniche e professionali dei dirigenti, degli impiegati e della maestranze; introdurre un sistema coordinato di relazioni umane; promuovere la partecipazione del lavoro ai vari aspetti della vita produttiva, il tutto nel quadro di una sana gestione economica; invita il governo ad accelerare l'azione di potenziamento produttivo di dette aziende e *promuovere una associazione autonoma tra esse anche ai fini sindacali*" (il corsivo è nostro, ndr).

La mozione veniva approvata a larghissima maggioranza, con il voto favorevole anche delle sinistre (comunisti e socialisti), le quali ritiravano una loro mozione di argomento analogo ("mozione Lizzadri", dal nome del proponente) ma di taglio diverso, che tuttavia convergeva con la "mozione Pastore" sulla costituzione di un'associazione sindacale delle aziende Iri autonoma dalla Confindustria. Votando la "mozione Pastore" così come era formulata, le sinistre vedevano accolta, grazie alla maggioranza parlamentare, la loro idea di uno "sganciamento" – questo era il termine da esse prediletto – delle aziende pubbliche dalla Confindustria. Determinante, per il

loro consenso fu proprio quella frase finale.

In realtà, le sinistre – come si è accennato – davano alla questione un taglio diverso dallo "spirito" della mozione Pastore, tesa a realizzare quest'autonomia nel quadro della promozione del ruolo dell'Iri come strumento di politica industriale, di sviluppo, di relazioni industriali più moderne. Prevaleva invece, nella mente di comunisti e socialisti (e della Cgil), l'obiettivo tradizionale di "dividere e indebolire l'avversario", per acquisire in tal modo maggiore forza contrattuale soprattutto nei confronti della Confindustria.

L'impronta della Cisl

La mozione approvata portava il segno chiarissimo della Cisl, che in essa vedeva "la conclusione di tutta una serie di azioni svolte dalla confederazione negli ultimi quattro anni per sottoporre all'attenzione dei diversi governi (...) anche la necessità di risolvere la crisi nella quale si dibattono le aziende controllate dallo stato, avviando in tal modo una nuova politica del lavoro" (così nella breve introduzione al discorso pronunciato da Pastore alla Camera per l'occasione e riportato sul mensile dell'Ufficio studi e formazione della Cisl "Bollettino di studi e statistiche", 1954, n. 8-9).

Antefatto di questo evento parlamentare fu il convegno di studio organizzato dalla Cisl il 15 dicembre 1953. Il documento finale del convegno anticipa i contenuti della "mozione Pastore", la quale anzi ne riprende alla lettera alcuni passi. Diversa invece era la formulazione riguardante il punto "sganciamento". Nello stesso documento, la Cisl non si spingeva fino a chiedere la costituzione formale di una rappresentanza sindacale associativa, ma affermava che l' Iri, nell'ambito delle "forme più progredite di politica del lavoro", avrebbe dovuto, insieme agli altri impegni (occupazione "relazioni umane", partecipazione dei lavoratori, ecc.), *"realizzare la possibilità di una contrattazione collettiva autonoma"* (corsivo nostro, ndr).

Dunque, una formula ancora aperta, anche se precisa nei suoi contenuti, che postulava non necessariamente la costituzione di una vera e propria associazione sindacale, ma sicuramente una forte autonomia nelle politiche negoziali. In ogni caso, come già si è accennato, la "mozione Pastore" rifletteva l'impostazione della Cisl perché quest'ultimo aspetto era inserito nel contesto di una più globale richiesta di rinnovamento del ruolo dell'Iri.

Per questo la Cisl perseguiva il disegno di una riforma statutaria dell'Iri. Nato nel 1933 e figlio della "grande crisi", l'Istituto di ricostruzione industriale consegnava allo stato italiano, risorto dalle ceneri del Fascismo e della guerra, un enorme patrimonio di aziende che, secondo la Cisl, essendo impensabile lo smobilizzo, non poteva essere gestito se non dotandolo di un forte indirizzo politico. Anzi, esso avrebbe dovuto rappresentare l'opportunità per sviluppare quella politica industriale e quel rinnovamento delle relazioni sindacali – oggi diremmo di quella "modernizzazione" – che erano al centro delle elaborazioni della giovane confederazione.

Lo statuto del 1948 si era limitato a recepire la situazione di fatto, senza indicare modalità e fini di gestione: si trattava di fare un grande passo in avanti, e sembrò che i tempi maturassero. Nel 1953 fu costituita una commissione di studio presieduta da Orio Giacchi per la riforma dello statuto dell'Iri. Tra gli altri ne facevano parte "tecnocratici" come Bruno Visentini ma anche persone legate alla Cisl come il professor Romani. Fu per impulso di quest'ultimo e di Giacchi che nel parere finale della commissione prevalse, sia pure a stretta maggioranza, il punto di vista dell'indirizzo "politico" (nel senso prima indicato, come inteso dalla Cisl) su quello "tecnocratico" (limitato cioè alla pura gestione in termini di efficienza ed economicità).

Quel che invece avvenne...

Dunque, le premesse erano buone. Meno buono fu quel che seguì. Malgrado il pronunciamento della commissione sullo statuto, questo non fu riformato. E nemmeno la "mozione Pastore", per quanto solennemente approvata dal Parlamento, ebbe un seguito immediato. Le polemiche su di essa accese dagli ambienti confindustriali non andarono del tutto sprecate.

L'attuazione della mozione fu bloccata, anche per intervento del presidente della Repubblica Luigi Einaudi, il quale prese tempo e incaricò un'altra commissione di "fare una ricognizione" e "riordinare la materia". Prendere tempo, insomma. La commissione dopo due anni produsse un ponderoso "libro bianco" in tre volumi, nei quali si perdeva il punto di vista "politico" ed emergeva solo quello "tecnico" (il "riordino").

Da questo travaglio nasce nel dicembre 1956 la legge che istituisce il Ministero delle partecipazioni statali. In essa non c'è nulla sulla finalizzazione. C'è tuttavia, in un articolo, la norma che prescrive alle aziende pubbliche di uscire dalla Confindustria e di costituirsi in associazione sindacale autonoma.

Ciò ha compimento del 1960, quando nascono l'Intersind e l'Asap. In realtà, l'idea iniziale era di una sola associazione. Ma l'Eni, allora in posizioni di forza (tra l'altro, c'era ancora Enrico Mattei!), impose una propria associazione, cosa peraltro un po' anomala, come quella di associare aziende già associate nel medesimo gruppo; ma tant'è, la storia è andata così.

Saperne di più

Sull'Intersind il materiale più completo si trova nel volume che l'associazione ha pubblicato nel 1988, in occasione del trentesimo anniversario della sua costituzione di fatto nel 1958 (quella formale, come sappiamo, è avvenuta nel 1960), presso la Cedis editrice di Roma: *1958-1988. 30 anni nella vita sociale italiana. L'Intersind* (n. 23 dei Quaderni di "industria e sindacato", il periodico mensile dell'associazione). Il volume comprende saggi di vari autori, che approfondiscono la storia e il ruolo dell'Intersind. Segnaliamo in particolare il saggio *La dinamica dei rapporti tra impresa e sindacato* di Vincenzo Saba, intervistato in queste pagine, che sul tema ha scritto in più occasioni nelle sue numerose pubblicazioni.

Anche l'Asap, in occasione del suo trentennale (1990) ha prodotto un'agile brochure informativa e gli atti di un convegno tenutosi nel 1989 in occasione della presentazione dell'Archivio storico delle relazioni industriali Asap. Anche qui segnaliamo l'intervento di Vincenzo Saba.

Una fonte insostituibile, forse unica, per seguire le vicende sindacali nel nostro paese è il voluminoso rapporto annuale curato a partire dai primi anni '80 dal Cesos-Cisl, *Le relazioni sindacali in Italia*, dove una sezione è dedicata ogni anno alle associazioni imprenditoriali e quindi anche a Intersind e Asap.

Dell'Intersind e dell'Asap si parla naturalmente in tutte le opere che ripercorrono le vicende del sindacato e dell'economia dal dopoguerra ad oggi, ed è inutile fare qui un elenco. Per quanto riguarda il sindacato, è ormai un "classico" (anche se soffre di un punto di vista parziale) il libro di S. Turone, edito da Laterza (1981, con successivi aggiornamenti), *Storia del sindacalismo in Italia*. Interessanti valutazioni sul peso che ha avuto la nascita di Intersind e Asap sulle politiche del sindacato si possono leggere, specie nella parte dedicata agli anni '50 e '60, in U. Romagnoli-T. Treu, *Il sindacato in Italia dal 1945 ad oggi: storia di una strategia*, Il Mulino, Bologna 1981 (nuova edizione).

Va segnalato in particolare il libro delle Edizioni Lavoro (Roma 1985), curato da J.P.Windmuller e A. Gladstone, *Le organizzazioni degli imprenditori*, nel quale vari autori prendono in esame le situazioni di diversi paesi dell'area Ocse. Il saggio dedicato all'Italia, nel quale si parla ovviamente anche di Intersind e Asap, è di A. Martinelli e T. Treu. Le analisi delle diverse situazioni nazionali è preceduta da due studi comparativi dei curatori, l'uno sugli aspetti organizzativi e l'altro su quelli "politici".

Va segnalato inoltre il libro di E. Bartocci, *Alle origini della contrattazione articolata*, Editrice sindacale italiana, Roma 1979, dove si ricostruisce un aspetto delle relazioni sindacali nel quale il ruolo di Intersind e Asap è stato determinante, appunto la contrattazione articolata. Si può infine menzionare un'esperienza "dal basso", maturata in quelle vicende, raccolta nel volume *La Fim a Cornigliano. Una storia di uomini* (1954-1972), di Mirio Soso (tecnico dell'Italsider e delegato sindacale della Fim Cisl), edito a cura della Fim e della Cisl di Genova nonché della Fim nazionale, con un'introduzione di Gianni Italia e una postfazione di Salvatore Vento. Da questo libro-testimonianza, peraltro corredato da ampia documentazione, si può trarre un punto di vista sindacale particolare e molto "nel merito" su esperienze come la *job-evaluation* e sui rapporti con la controparte pubblica.

Una nuova linea sindacale

Il Ministero delle partecipazioni statali nasce debole: invece di dare direttive alle aziende, si può dire che le riceve da queste. In compenso viene progressivamente "politicizzato" in un altro senso da quello auspicato dalla Cisl: le imprese pubbliche diventano terreno di una crescente pressione delle forze politiche di governo.

Inoltre l'intervento dello stato, lungi dall'assumere l'auspicata impronta di indirizzo e promozione, si riduce a un fatto sostanzialmente burocratico. Quando ad esempio si avvia la politica per il Mezzogiorno e l'Iri viene sollecitato a fare la sua parte, nasce la questione degli "oneri impropri": l'impegno delle aziende pubbliche nel Mezzogiorno viene vissuto non come opportunità di svolgere un ruolo di promozione dello sviluppo e della modernizzazione, ma come un onere contraddittorio con i criteri di economicità ed efficienza. Certo, l'impegno viene assunto perché lo dice il governo e c'è un'invincibile pressione politica, ma senza convinzione.

In questa contraddittoria situazione si sviluppa la linea sindacale dell'Intersind e dell'Asap. Non va dimenticato che ad esempio a capo dell'Intersind troviamo subito persone di grande rilievo e di cultura industriale moderna, come Silvio Golzio e poi Giuseppe Glisenti. La linea dell'Intersind, che qui assumo a parametro, si svolge sostanzialmente su due direttrici:

- la prima, a livello generale – interconfederale – è stata di non discostarsi sostanzialmente dalla politica sindacale della Confindustria;
- la seconda, nell'ambito delle aziende, invece, è stata più originale e innovativa, anche perché il contesto lo sollecitava. Si trattava, infatti, di grandi aziende, dotate di tecnologie moderne e di personale particolarmente qualificato. È qui, specie nelle aziende meccaniche e siderurgiche, che è stata perseguita una linea innovativa di relazioni sindacali aperte al dialogo e alla sperimentazione, trovando nella Cisl un interlocutore ideale. Non è da dimenticare che uomini come Glisenti e Massaccesi (per l'Intersind) o De Cesaris (per l'Asap) sono passati per l'Ufficio studi della confederazione.

Una riprova positiva l'abbiamo nell'autunno del 1962, quando Intersind e Asap firmano da sole il contratto dei metalmeccanici (la Confindustria lo farà solo qualche mese dopo) che, tra le altre cose, introduce la contrattazione integrativa aziendale.

Si può dire che i primi anni Sessanta sono stati la stagione d'oro per l'Intersind (l'Asap ha avuto vita più tranquilla, all'interno di un universo aziendale più compatto e meno esposto). Già il contratto dei metalmeccanici del 1966 segnava una fase di stanca. La crisi comincia alla fine del decennio e si protrae negli anni successivi, con l'esplodere di una nuova e più aspra conflittualità sindacale. La crisi di ruolo dell'Intersind è dovuta a tanti fattori, che qui sarebbe lungo analizzare. Ma c'è anche una responsabilità del sindacato italiano: secondo Giuseppe Glisenti, è come se il sindacato avesse rinunciato a introdurre criteri di razionalità. Da questo punto di vista, insomma, la crisi era arrivata anche per mancanza di interlocutore.

D'altra parte, la razionalità deperiva sempre più anche nell'assetto stesso dell'industria pubblica. Lungi dal concentrarsi su settori davvero strategici e di interesse pubblico, l'Iri procedeva ad acquisizioni indiscriminate di aziende in crisi, diventando il "mostro" che conosciamo. Tutto ciò era anche il risultato della mancata riforma statutaria che, lungi dal costituire un semplice adattamento burocratico, avrebbe impresso un indirizzo e anche posto dei limiti razionali all'impegno pubblico nell'economia. In assenza di una politica industriale, le aziende pubbliche finivano in balia delle pressioni politiche sempre più forti da parte dei partiti del centro-sinistra.

Non era facile, quindi, per l'Intersind proseguire nella sua linea innovativa di re-

lazioni sindacali, anche per l'imbarazzo crescente di trovarsi a rappresentare aziende i cui bilanci erano sempre più negativi. Eppure, si deve riconoscere che si è sempre sforzata di gestire la crisi ispirandosi a criteri di razionalità e correttezza, cercando di mantenere nei limiti del possibile una linea di apertura e di ricerca del consenso.

Persino nell'ambito della contrattazione interconfederale Intersind e Asap si sono distinte dalla Confindustria in più occasioni (ricordiamo quella della disdetta della scala mobile e delle connesse controversie sul costo del lavoro). Nella contrattazione di categoria è successo talvolta che i contratti con queste due associazioni fossero conclusi non solo in tempi più brevi e con minori conflitti "di principio", ma anche con contenuti più qualificanti: ad esempio, l'ultimo contratto Intersind dei metalmeccanici (1990) conteneva un riassetto delle relazioni industriali e della contrattazione che ne prefigurava una vera e propria riforma.

E adesso?

In ogni caso l'esperienza Intersind e Asap ci consegna un'eredità non inerte né buona solo per gli storici, ma degna di essere ricevuta e sviluppata nel vivo delle relazioni industriali. Non per nulla i concetti della partecipazione, del consenso, della regolazione razionale del conflitto, della valorizzazione della "risorsa umana" sono di piena attualità e hanno fatto breccia anche nel settore privato.

Oggi l'Asap non c'è più, l'Intersind è in transizione. Verso dove?

La mia convinzione è che non si è esaurito il ruolo dell'impegno pubblico. Il problema è di finalizzarlo e circoscriverlo con razionalità. È quello che si doveva fare fin dall'inizio, quando si cominciò a parlare di riforma dello statuto dell'Iri.

Ora, è naturale che lo stato esca da imprese che producono beni e servizi esclusivamente per il mercato. Vi sono tuttavia settori nei quali si producono beni e servizi di utilità pubblica, per i quali il mercato da solo non può garantire né la quantità né la qualità ottimali. Penso a settori come le telecomunicazioni, l'energia, i trasporti. Qui occorre un indirizzo "politico" nel senso alto della parola, cioè di una politica economica e industriale razionale ed efficiente. Di conseguenza, non si è esaurito il ruolo di una associazione sindacale delle imprese a capitale pubblico.

Su questo i i sindacati dei lavoratori hanno non poche responsabilità, non ultima delle quali quella di esprimere un punto di vista e una azione per farlo valere. Ma non tocca a me rispondere.

UN PO' DI STORIA

Senza pretendere di offrire una storia vera e propria di Intersind e Asap, tracciamo alcune coordinate cronologiche utili per comprendere meglio il ruolo delle due associazioni, con particolare riguardo agli eventi che interessano il sindacato metalmeccanico.

L'Associazione sindacale Intersind nasce formalmente il 30 marzo 1960. Ad essa fanno capo le aziende Iri, Fim (che poi diverrà Efim) e Cogne. La nuova struttura associativa aveva già cominciato a prendere forma nel gennaio 1958, con la costituzione delle Delegazioni sindacali interaziendali riunite sotto la sigla Intersind, con una struttura centrale di coordinamento a Roma.

Poco più di un mese dopo, il 2 maggio 1960, si costituisce l'Asap (Associazione sindacale per le aziende petrolchimiche e collegate a partecipazione statale) in pratica l'associazione sindacale delle aziende del gruppo Eni. Oltre a quello chimico, rientrano nell'ambito della rappresentanza Asap, in quanto parte del gruppo Eni, anche spezzoni di altri settori (meccanico, metallurgico, tessile, minerario).

La nascita di Intersind e Asap traduce in pratica un punto della legge n. 1589 del 22 dicembre 1956 la quale, istituendo il ministero delle Partecipazioni statali, stabiliva che le aziende facenti capo a detto ministero dovessero darsi organizzazione sindacale autonoma. Ciò implicava la cessazione di ogni rapporto associativo, qualora vi fosse, con le associazioni sindacali private.

Esperienze innovative

Agli inizi degli anni '60, in parallelo Intersind e Asap sviluppano una politica contrattuale autonoma, aperta e innovativa, orientata alla concertazione e al consenso, nel pieno riconoscimento dei partners sindacali.

Un primo significativo atto di autonomia è la conclusione della lunga e aspra vertenza del settore elettromeccanico (ormai quasi leggendaria nella storia del sindacalismo italiano e fondamentale nella storia della Fim Cisl): l'Intersind firma l'accordo (aumenti salariali del 7%, riduzione di orario di un'ora e mezza settimanale) nella notte tra il 10 e l'11 dicembre 1960, mentre la Confindustria non lo sottoscriverà nemmeno in seguito (ma in molte aziende private vengono conclusi accordi a livello aziendale).

Alla fine di aprile 1961 Intersind e sindacati metalmeccanici firmano per il gruppo Italsider un accordo sull'inquadramento professionale che introduce la *job-evaluation*, una tecnica di valutazione delle mansioni che avrebbe dovuto fornire basi "più oggettive" all'organizzazione del lavoro, alle politiche salariali, agli sviluppi di carriera. La *job-evaluation* trova applicazione anche nei contratti stipulati dall'Asap. Si formano comitati misti paritetici, locali e nazionali, il cui compito è di esaminare i ricorsi dei lavoratori che intendono mettere in discussione la classificazione loro assegnata.

Il 20 novembre 1962 Intersind e Asap firmano il contratto nazionale dei metalmeccanici. È un contratto "storico", soprattutto perché introduce la grande novità della contrattazione integrativa aziendale. Inoltre è la prima volta che si ha una conclusione separata in sede di contratto nazionale di categoria (l'accordo degli elettromeccanici riguardava un semplice settore). La Confindustria infatti "resisterà" fino alla metà di febbraio del 1963, quando firmerà un'intesa che ricalca sostanzialmente quella già raggiunta con le imprese pubbliche. Tuttavia in ambito confindustriale la contrattazione integrativa subisce un'interpretazione più ristretta e difensiva, mentre per Intersind e Asap diviene un importante e fecondo terreno di sperimentazione contrattuale. Anche il successivo contratto nazionale dei metalmeccanici viene sottoscritto prima da Intersind e Asap (15 novembre 1966) e solo un mese dopo dalla Confindustria.

Il 21 dicembre 1968 Asap e Intersind concludono con Cgil, Cisl e Uil il primo accordo interconfederale per le sole aziende a partecipazione statale, che prevede l'eliminazione delle zone salariali (peraltro già anticipata in numerosi accordi aziendali del gruppo Eni). Alla stessa conclusione la Confindustria arriva nel marzo 1969.

Nel 1969, a conclusione dell' "autunno caldo", di nuovo Intersind e Asap anticipano di un mese e mezzo la firma del contratto dei metalmeccanici (9 dicembre; Confindustria il 21 dicembre, entrambi con la mediazione del ministro del lavoro): si introducono gli aumenti "uguali per tutti", l'orario di lavoro viene ridotto a 40 ore (a tappe: "a regime" solo nel 1972), sono posti limiti allo straordinario e vengono ampliati i diritti sindacali (assemblea in azienda, permessi per attività sindacale in azienda).

Conflitti e contratti

Anche per per Intersind e Asap gli anni '70 rappresentano un periodo di duro confronto sindacale e in più d'un occasione le due associazioni esprimono le loro preoccupazioni, in particolare per la conflittualità esasperata e per l'aumento del costo del lavoro. Ciò nonostante non viene spezzato il filo del dialogo ed è possibile approdare a risultati di rilievo. Si raggiungono accordi a livello aziendale sull'inquadramento, sulla regolamentazione del cottimo, sull'ambiente e la sicurezza del lavoro.

Vi sono poi i due importanti contratti nazionali dei metalmeccanici del 1973 (Intersind e Asap 16 marzo, Confindustria il 19 aprile, con la mediazione del monistro del lavoro) e del 1976 (per tutti il 1° maggio). Il primo è noto soprattutto per l'introduzione dell'inquadramento unico e delle "150 ore" (diritto allo studio); il secondo per i nuovi diritti di informazione ("prima parte" del contratto).

Tra i due contratti è avvenuto un fatto importante: l'accordo interconfederale per l'unificazione del punto di contingenza. In questo caso è la Confindustria ad aprire la strada (25 gennaio 1975); Intersind e Asap, dopo aver espresso preoccupazioni per il restringersi degli spazi negoziali a causa dell'unificazione del punto di contingenza, sottoscrivono un analogo accordo interconfederale il 4 febbraio.

Nel febbraio 1978 Asap, confederazioni sindacali e sindacati di categoria firmano un importante protocollo che chiude la "vertanza Eni" nel quadro della più vasta "vertenza grandi gruppi". È la prima volta che un grande gruppo plurisettoriale di imprese si impegna con le organizzazioni dei lavoratori in un confronto globale che va al di là delle tradizionali materie contrattuali, per investire problematiche come le ristrutturazioni tecnologiche e produttive, un migliore utilizzo degli impianti, una più razionale organizzazione del lavoro, lo sviluppo degli investimenti e dell'occupazione.

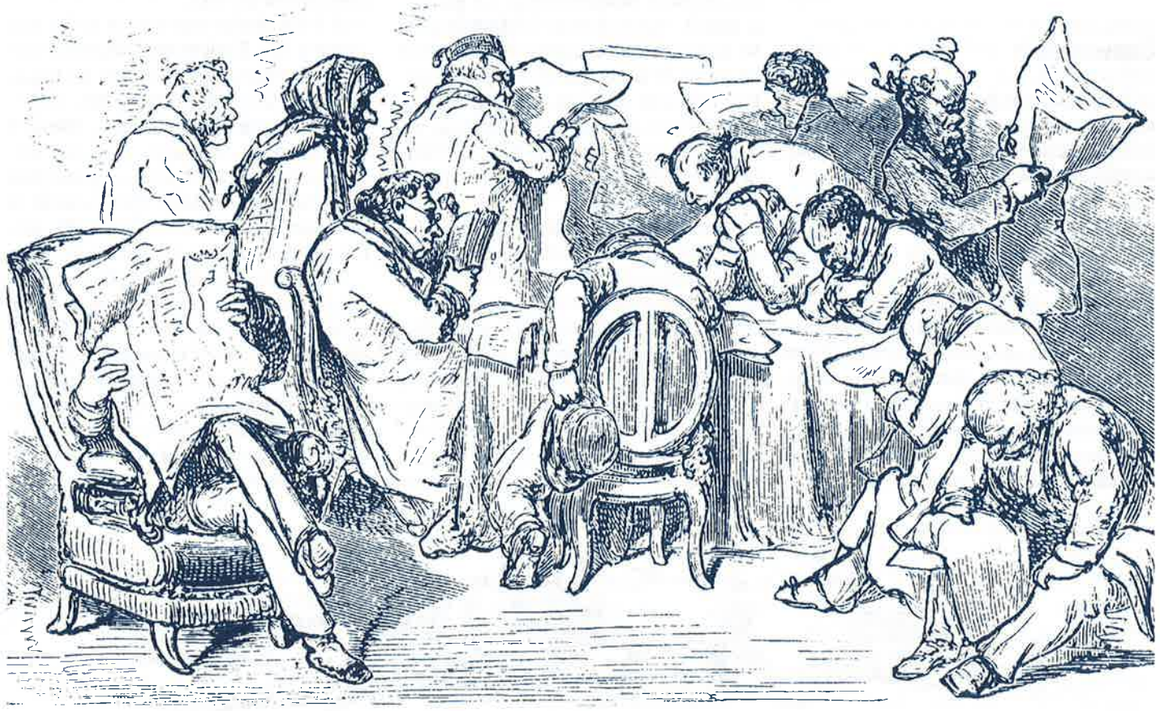
Nello stesso periodo (13-14 febbraio) si svolge a Roma l'assemblea dei quadri di Cgil, Cisl e Uil, passata alla storia come "svolta dell'Eur", che Intersind e Asap giudicano positivamente.

Il 1979 è segnato dall'aspro conflitto per il rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici, che per la prima volta ha al centro la questione della riduzione dell'orario di lavoro. L'intesa viene raggiunta per tutti, in un clima di aspra tensione, il 16 luglio, con la mediazione del ministro del lavoro. Viene introdotta una prima riduzione di 40 ore annue a partire dal luglio 1981, sotto forma di permessi retribuiti; si procede inoltre, per gli aumenti retributivi, a una cauta differenziazione tra le categorie professionali.

La controversia sul costo del lavoro

I primi anni '80 sono all'insegna della discussione e della vertenza sul costo del lavoro. Si inaspriscono i rapporti con il sindacato, soprattutto dopo la disdetta da parte delle associazioni imprenditoriali dell'accordo del gennaio 1975 sulla contingenza (Confindustria 1° giugno 1982; il 29 dello stesso mese anche Intersind e Asap, che tuttavia dichiarano successivamente di "sospendere" gli effetti della disdetta in attesa di una soluzione negoziale).

La vertenza sul costo del lavoro trova una prima composizione con il celebre "accordo Scotti", dal nome del ministro del lavoro in carica, del 22 gennaio 1983, che fissa un "tetto" agli aumenti retributivi e procede a una "desensibilizzazione" della scala mobile. Lo stesso giorno l'Asap firma il contratto dei chimici pubblici, il primo ad essere stipulato secondo le linee tracciate dall'accordo interconfederale. Il 20 aprile successivo Intersind e Asap firmano il contratto nazionale dei metalmeccanici secondo quelle linee (tra i contenuti, un'ulte-



riore riduzione dell'orario di lavoro e l'istituzione di un'ottava categoria professionale, che d'ora in poi distinguerà il contratto nelle imprese pubbliche del settore). Con la Federmeccanica la vertenza si trascina invece fino al 1° settembre.

L' "accordo Scotti" non ha placato le acque sul versante della controversia sul costo del lavoro. Sono note le vicende dell' "accordo di San Valentino" del 14 febbraio 1984, del successivo referendum sulla scala mobile, del contenzioso sui "decimali" da pagare o no, delle diverse disdette della scala mobile, e così via. In questo interminabile contenzioso Intersind e Asap si distinguono per la moderazione degli atteggiamenti, ad esempio prorogando due volte la disdetta della scala mobile, continuando a pagare, sia pure "con riserva", i decimali della scala mobile e comunque ricercando sempre soluzioni negoziali non traumatiche. La controversia trova poi una temporanea composizione con una sanatoria generale per quanto riguarda i decimali e con l'estensione a tutti (legge 38 del 26 febbraio 1986) del meccanismo di scala mobile fissato per il pubblico impiego dall'accordo intercompartimentale del novembre 1985.

Il 18 dicembre 1984 l'Iri, assistita dall'Intersind, sottoscrive con le confederazioni sindacali un protocollo sulle relazioni industriali nel gruppo ("Protocollo Iri"), poi rinnovato con modifiche nel luglio 1986. Analoghi protocolli vengono firmati nello stesso periodo nei settori di competenza dell'Asap e, con assistenza Intersind, per l'Efim.

Convergenze

Lungo il corso degli anni '80 si assiste a una crescente convergenza, sotto il profilo delle politiche, tra le associazioni imprenditoriali pubbliche e private.

Nel luglio 1986 viene firmata la prima parte del nuovo contratto dei chimici pubblici, che riprende la logica dei protocolli prima menzionati. Ancora nel 1986, nello stesso giorno (6 dicembre) e nella medesima sede (quella dell'Asap), la Federchimici per i privati e l'Asap per i pubblici firmano il contratto nazionale dei chimici. Tra le novità, per la prima volta in un contratto nazionale sono riconosciuti i "quadri", in applicazione della legge 190 del 1985.

L'inizio del 1987 porta il rinnovo del contratto dei metalmeccanici: questa volta arriva prima la Federmeccanica (18 gennaio gennaio), mentre Intersind e Asap firmano sei giorni dopo. Su questo ritardo hanno inciso anche talune polemiche tra sindacato e Intersind, accusata di scarsa autonomia, specie rispetto ad alcuni ambienti politici. Con questo contratto viene introdotta anche nel settore metalmeccanico la qualifica di "quadro".

Qualcosa di più rilevante, per quanto riguarda il ruolo di Intersind e Asap, avviene nella successiva tornata contrattuale nei settori industriali di competenza.

Il 20 luglio 1990 Asap e Federchimici (privati) firmano insieme un'unico contratto per i chimici. È un contratto innovativo, che tra l'altro avvia una radicale ristrutturazione della busta paga introducendo un meccanismo, sostitutivo della contingenza, che garantisce ai lavoratori la copertura del potere d'acquisto e agli imprenditori la prevedibilità dei costi.

Il 14 dicembre successivo viene raggiunta presso il ministero del lavoro l'intesa per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici sia pubblici che privati. Il contratto Intersind-Asap, tuttavia, si distingue per una compiuta articolazione della normativa che riguarda il sistema contrattuale e le relazioni industriali, prefigurando in certo senso l'ossatura di quello che sarà l'accordo interconfederale del luglio 1993.

Si può dire che in quest'ultimo accordo, proprio al termine della loro parabola di associazioni autonome, Intersind e Asap vedono tradotti in contenuti negoziali, validi anche per il settore privato, importanti aspetti di una cultura che avevano cercato di affermare, pur tra alti e bassi, nell'ambito delle relazioni industriali nel nostro paese

Dal 1994 in poi

L'Asap non c'è più: l'associazione si è definitivamente sciolta con la fine di marzo di quest'anno, le aziende Eni sono ora associate alla Confindustria.

E l'Intersind? Nel momento in cui scriviamo queste note, non si sappiamo ancora quale sarà l'assetto definitivo dell'associazione. Due cose, comunque, sono date per certe: la prima, che si sta lavorando per costruire un "rapporto unitario" (così lo chiamano in Intersind) con la Confindustria; la seconda, che l'Intersind conserverà, all'interno di questo rapporto unitario, una sua autonomia associativa e organizzativa. Secondo una precisazione dell'Intersind fatta alla stampa alla fine di gennaio, l'adesione dell'Iri alla Confindustria avverrà con modalità diverse da quelle che hanno caratterizzato l'ingresso dell'Eni e che hanno portato allo scioglimento dell'Asap. Da parte Intersind si sottolinea il ruolo specifico e spesso innovativo che l'associazione ha svolto nella storia delle relazioni industriali e al quale non intende rinunciare.

In un articolo su "Industria e sindacato" (mensile dell'Intersind), il presidente Agostino Paci osserva che emerge chiaramente "una linea di tendenza nel senso di una crescente integrazione dei soggetti imprenditoriali per un rafforzamento dell'unitarietà della rappresentanza a livello macroeconomico". A ciò tuttavia fa riscontro, peraltro non contraddittorio, "una linea di valorizzazione delle specificità: le iniziative che si realizzano a livello di settore e di impresa tendono ad avere un peso crescente".

Quanto all'Intersind, prosegue Paci, "la sua presenza si è legittimata nel corso degli anni con caratteristiche che (...) hanno spesso influenzato positivamente il corso delle relazioni industriali: portando avanti il dialogo e il confronto con le organizzazioni dei lavoratori, evitando, per quanto possibile, l'inasprimento dei conflitti, ricercando soluzioni negoziali e valorizzando, nell'interesse delle imprese (...), tutti i momenti possibili di cooperazione con il sindacato".

Quanto al futuro, Paci conclude con un richiamo alla cultura professionale specifica maturata nell'Intersind che deve essere valorizzata. In particolare, "l'Intersind è oggi l'unica organizzazione imprenditoriale che disponga di un know how nella gestione delle relazioni sindacali nel settore dei servizi. (...) Un dato da non sottovalutare, in un momento in cui molte realtà pubbliche (Ferrovie, Poste, ecc.) stanno assumendo connotazioni di impresa".

RIFLESSIONI SU DUE VERTENZE

L'ACCORDO FIAT

di PIERPAOLO BARETTA

Molto si è detto sugli accordi Fiat e Ilva e noti da tempo sono i loro contenuti. È tuttavia utile tornarci sopra, per cogliere e consegnare alla memoria alcuni aspetti che fanno da sfondo alla vicenda e il cui significato va oltre i ccontenuti specifici dei due accordi.

La grande attenzione che all'inizio dell'anno i *mass media* hanno accordato alla vertenza Fiat è di sicuro giustificata, ma si ha la sensazione di una certa sproporzione con conseguenti effetti di distorsione. Intendiamoci: siamo ben contenti che simili vicende tengano banco in prima pagina, è pur sempre un modo per imporre i problemi del lavoro all'attenzione dell'opinione pubblica. Tuttavia, quando c'è di mezzo la Fiat le distorsioni del messaggio sembrano una fatalità. Le posso riassumere così:

- la Fiat è considerata un'azienda speciale. Questa convinzione è radicata nella cultura di una parte non insignificante del sindacato, con la conseguenza di sovraccaricare le vicende attorno alla Fiat di significati epocali, dai quali far dipendere i destini dell'intero movimento operaio (quando invece sappiamo che la Fiat è da sempre un punto di debolezza, a cominciare da una sindacalizzazione storicamente sotto la media);
- si presume che nelle vicende Fiat si giochino grandi partite che vanno ben oltre le relazioni sindacali, per investire l'intera politica nazionale.

Ora, è vero che si tratta del maggior gruppo industriale privato italiano, che occupa oltre 300.00 dipendenti, le cui decisioni e vicissitudini pesano sicuramente sul tessuto sociale ed economico con conseguenze anche sul versante politico. È ovvio. Ma mi chiedo se non convenga – al sindacato innanzitutto – cominciare a considerare la Fiat un'azienda normale, bisognosa di relazioni sindacali normali, riscattate finalmente da quell'aura di magica eccezionalità, da quel sovraccarico di attributi simbolici che ogni volta complicano anziché agevolare la ricerca di ragionevoli soluzioni.

Tuttavia anche la distorsione è un fatto, con essa abbiamo dovuto fare i conti e da essa abbiamo tratto alcune lezioni di carattere, per così dire, paradigmatico. Tenterò di riassumerle in tre punti.

1. Come si costruisce un accordo

Il primo problema riguarda il cuore stesso della vicenda: come si costruisce un accordo sindacale all'interno di un processo di ristrutturazione e riorganizzazione di singolare ampiezza. Sull'intesa, com'è noto, non sono mancati i consueti commenti acidi e "dietristi": chi (da destra) ha colto l'occasione per denunciare un accordo "assistenziale", che fa pagare allo stato e quindi al contribuente i costi della pace sociale raggiunta; chi (da sinistra) ha recitato la litania dei "soliti favori ad Agnelli".

L'aspetto che invece andava colto è un altro: per la Fiat, *come per le altre aziende* (ecco la "normalità"), non è più pensabile gestire i processi di ristrutturazione e riorganizzazione senza un rapporto consensuale con i lavoratori e il sindacato. Qui sta la prima, grande differenza – non teorica – rispetto agli anni '80. Fino alla rottura delle trattative avvenuta il 14 gennaio, c'era stato da parte della Fiat un atteggiamento nel quale ancora pesava un retaggio del decennio passato, e cioè l'idea che si possa fare a meno del sindacato e che a un certo punto, quando cioè le proprie convenienze non coincidano più con le possibilità di mediazione, valga anche la pena dimostrarlo.

Questa filosofia, se aveva avuto una qualche plausibilità in una certa fase degli anni '80, oggi ha mostrato la corda. Dopo la rottura del 14 gennaio, sono avvenuti due fatti che hanno reso chiara l'impossibilità di gestire la ristrutturazione senza il consenso:

- l'opinione pubblica si è in buona parte schierata contro la Fiat, che ha risentito fortemente di questo calo di credibilità pubblica. Anche qui cogliamo una diversità rispetto agli anni '80: allora il sindacato era più forte nella capacità di lotta, ma più debole nel far capire quanto fosse indispensabile la sua mediazione, il suo consenso, proprio perché si proponeva più come antagonista che protagonista;
- non si vedeva da tempo una così forte partecipazione – specie a Torino – agli scioperi, anche da parte degli impiegati. Segno non di una "riscossa", come qualche nostalgico ha voluto interpretare, ma del fatto – in apparenza banale, in realtà altamente significativo – che la gente non accetta una gestione unilaterale dei processi sociali.

Dunque, il consenso indispensabile dei lavoratori e del sindacato. Ma c'è un altro corollario, o meglio un aspetto complementare: il sindacato non è in grado di tutelare il lavoro e di ridurre gli impatti negativi della crisi se non all'interno di accordi che favoriscano il rilancio della competitività delle aziende. Questi due aspetti sono coessenziali nella costruzione di un accordo sindacale in un processo di ristrutturazio-

ne. È questo equilibrio che, consentendo di operare una manovra tra eccedenze e ammortizzatore, ha posto al centro la nostra linea sul contratto di solidarietà.

2. L'unità sindacale

La vertenza Fiat è stata un importante test sullo "stato di salute" delle propensioni unitarie. Semplificando – ma non troppo – si può dire che l'unità è stata forte in fabbrica, tra la gente; che è stata buona tra i gruppi dirigenti nazionali della categoria; che invece ha sofferto non poco ai livelli delle strutture sindacali periferiche.

Comunque, al di là degli aspetti descrittivi, è certo che quattro sindacati (in alcuni casi anche cinque o più, aggiungendo Cobas e dintorni) sono troppi, anche e soprattutto in rapporto a quanto si è detto al punto precedente. In altre parole, più si riduce non dico il pluralismo, che è sempre un valore, ma la "complessità" organizzativa e quindi la frammentazione rappresentativa e decisionale, più si è interlocutori autorevoli nella costruzione di intese efficaci e durevoli.

Può sempre restare il dubbio se sia meglio essere più pluralisti scontando una maggiore debolezza, o essere più forti e autorevoli riducendo il tasso di pluralismo. In ogni caso, ripeto, quattro o più sindacati sono troppi per gestire relazioni sindacali efficaci in una fase come quella che stiamo vivendo. È oltre tutto importante che si affermi una linea partecipativa attorno alla quale costruire un nuovo sindacato.

3. La democrazia

Sulla democrazia c'è stato aspro conflitto nel sindacato, specie negli ultimi giorni. Qui soprattutto la vicenda Fiat diventava un test importante, anche in vista dell'incombente rinnovo del contratto nazionale. Mi limito a un paio di considerazioni.

Innanzitutto, la Fim, la Fiom e la Uilm si sono date regole certe (mentre meno certe sono a livello confederale) su come si consultano i lavoratori. La nostra opinione è che il principio associazionistico sia essenziale, anzi "fondante" per il sindacato.

Ciò non inficia minimamente la nostra decisione di confrontarci con l'insieme dei lavoratori, cosa che facciamo normalmente e da sempre. Con questo sono messe a tacere le critiche di quanti pensano di avere l'esclusiva del rapporto con i lavoratori. Il consenso del 90% all'accordo ottenuto a Torino è un risultato che dimostra quanto poco esclusivo sia questo rapporto, e quanto invece sia il frutto di un lavoro condotto in profondità, ampiezza e durata nel tempo. Il punto di equilibrio tra associazionismo e "movimentismo", a prescindere da posizioni teoriche, è necessariamente stabilito da regole; l'alternativa è il conflitto permanente, esplicito o sotterraneo che sia.

E qui vengo al secondo punto che mi premeva toccare, e riguarda il principio della responsabilità. L'idea stessa di siglare un accordo è per noi una precisa assunzione di responsabilità: lungi dal sottrarci alla verifica con i lavoratori, andiamo al confronto con essi non a mani vuote e privi di opinione, ma portando un "prodotto" che è il frutto di un esercizio di responsabilità da parte di chi ha avuto il mandato a trattare. Ben diversa è la posizione di chi non sceglie – non si assume la responsabilità di scegliere – di siglare un'intesa se prima non ha sentito il parere dei lavoratori.

Attenti, dunque, quando si parla di democrazia, a non azzardare discorsi privi di sostanza storica e culturale. Tenendo presente la storia sindacale, ma anche quella delle democrazie delegate (cioè della democrazie "normali"), chi può in buona fede sostenere che il nostro punto di vista – quello che lega principio associazionistico, mandato ed esercizio di responsabilità – sia meno democratico di altri?

IL CASO ILVA

di SALVATORE BIONDO

Non ha fatto clamore come l'accordo Fiat, eppure l'intesa raggiunta con l'Ilva il 12 marzo scorso, dopo 36 ore di trattativa ininterrotta, non è di minore momento. Vale dunque la pena tornarci sopra a distanza di tempo, anche per i problemi che vanno al di là dei temi negoziali specifici.

Si trattava di affrontare la ristrutturazione e la riorganizzazione di un complesso industriale di primaria importanza come l'Ilva – un colosso articolato in 180 società, con oltre 45.000 dipendenti – che dichiarava un'eccedenza di ben 12.517 occupati. La scommessa, non solo per il sindacato, era di restituire competitività all'azienda trovando soluzioni dignitose accettabili per tutti questi lavoratori. La scommessa, sia pure con fatica e tra contraddizioni, è stata vinta. All'accordo si è arrivati attraverso una vicenda negoziale che ha visto, dall'ottobre scorso fino al 12 marzo, la stipula di ben 23 accordi aziendali.

I contenuti essenziali dell'accordo, valido per il triennio 1994-96, sono noti: 10.450 prepensionamenti, 4.300 contratti di solidarietà a garanzia di 1.179 posti di lavoro, l'impiego di altri strumenti (mobilità interaziendale, formazione, ecc.) per gli altri lavoratori eccedenti. Per tutto il triennio 1994-96 non si farà ricorso alla cassa integrazione a zero ore.

Un punto di "qualità" che mi piace sottolineare riguarda i circa 450 lavoratori invalidi dichiarati esuberanti dall'azienda: noi abbiamo ottenuto la salvaguardia del posto di lavoro per quelli di essi che non raggiungeranno le condizioni per il prepensionamento. In sostanza si può dire che ciascuno dei lavoratori colpiti dalla ristrutturazione ha ottenuto una garanzia di reddito e, per quelli non rientranti nei prepensionamenti, di lavoro.

Parte integrante dell'accordo sono gli impegni assunti dall'Iri e dalla Spi per i processi di reindustrializzazione nelle aree interessate (Genova, Massa, Terni, Bagnoli, Torre Annunziata, Taranto). Qui c'è anche l'impegno della Presidenza del Consiglio e del Ministero del Lavoro a implementare il finanziamento di questi processi a partire dalle risorse che saranno stanziate nelle prossime leggi finanziarie: alla base di tutto ciò c'è un giudizio comune, nostro e del governo, che gli esiti dei precedenti processi di reindustrializzazione sono stati largamente deficitari. Punti particolarmente "caldi" sono Taranto e Bagnoli, specie quest'ultimo, dove la siderurgia di fatto scompare. A Bagnoli l'Iri si è impegnata ad affidare a una propria società operativa la gestione delle aree e delle iniziative di reindustrializzazione, a partire dall'opera di bonifica, dove saranno impiegati circa 400 lavoratori di provenienza Ilva.

L'accordo Ilva spiana la strada alla privatizzazione, o meglio alle privatizzazioni (si tratta, come si è visto, di ben 180 società!). Beninteso: la soluzione dettata dall'accordo sarebbe stata obbligata anche senza la prospettiva delle privatizzazioni. Lo scenario è noto: la crisi della siderurgia esiste a livello europeo e anche mondiale (tutte le industrie siderurgiche, giapponesi comprese, viaggiano in perdita).

Dunque, "razionalizzare" era indispensabile. È ovvio poi che. così facendo, si agevola la privatizzazione. A questo proposito, va aggiunto che l'accordo è "ereditario", nel senso che dovrà valere anche per i privati che subentreranno alla gestione pubblica, naturalmente per il triennio di vigenza. Ancora, per salvaguardare i livelli e la qualità della ricerca così importante in un settore come quello siderurgico, governo e Iri si sono impegnati a riconfermare il ruolo del Csm (Centro ricerca materiali) anche nei processi di privatizzazione, come strumento di ricerca e sviluppo per l'insieme della siderurgia nazionale.

A questo punto, tocca fare un cenno al problema dei costi, oggetto privilegiato delle polemiche giornalistiche del primo momento. Poche osservazioni, per ridimensionare i motivi di allarme. Innanzitutto, per un 25% circa la spesa è coperta dai fondi comunitari della Ceca, costituiti appositamente con i contributi delle stesse aziende per favorire soluzioni socialmente tollerabili in occasione di crisi. Inoltre va tenuto presente che l'Ilva è impresa pubblica, i cui costi sono comunque a carico dello Stato:

c'è solo lo spostamento da un capitolo all'altro del bilancio dello Stato (dal Tesoro all'Inps). Infine l'allungamento da 5 a 10 anni del periodo di "scivolo" per coprire il divario tra le annualità di contribuzione effettive e i 35 anni, secondo calcoli fatti al Tesoro non comporta aumento di costi, dal momento che nell'intero settore siderurgico diminuisce il numero dei prepensionamenti in misura da compensare il maggior esborso.

Aggiungiamo infine alcune considerazioni generali.

La prima riguarda le privatizzazioni. Il sindacato non è contrario, anzi vede in esse un'occasione per costruire una vera politica industriale, fino ad oggi carente: non può quindi limitarsi al puro aspetto finanziario.

Vanno però poste – e il sindacato lo ha fatto – alcune condizioni imprescindibili per evitare che le privatizzazioni si trasformino in processi di smantellamento di parti rilevanti del nostro apparato industriale:

- le società nate dalla scissione di Ilva devono essere privatizzate così come sono, con tutti gli *assets* industriali loro conferiti. Nessuno può quindi scegliere fior da fiore, lasciando dei pezzi per strada;
- il controllo azionario di queste imprese deve rimanere italiano. Ciò non significa escludere intrecci industriali, commerciali e azionari con grandi gruppi stranieri, ma non va nemmeno esclusa la possibilità che l'Iri o il Tesoro mantengano una *golden share* che dia allo stato alcuni diritti sulle scelte strategiche di queste imprese;
- gli acquirenti devono dare assicurazioni circa il mantenimento degli impegni di investimento nel triennio 1994-96 previsti dall'accordo sindacale e dall'intesa tra governo italiano e Commisione dell'Unione europea. Senza questi investimenti, infatti, assisteremmo al rapido declino tecnologico degli impianti siderurgici in questione, con il conseguente moltiplicarsi delle difficoltà di mercato e di competitività delle aziende;
- le privatizzazioni dell'industria pubblica, e quindi anche di Ilva, sono un'occasione irripetibile, uno strumento formidabile nelle mani del governo per allargare il mercato finanziario nazionale e imprimere una spinta alla democrazia economica, favorendo la partecipazione organizzata dei lavoratori al capitale dell'impresa e il loro coinvolgimento nelle scelte strategiche. Da questo punto di vista sono necessari provvedimenti governativi che agevolino le creazione di nuovi strumenti finanziari, come i fondi pensione, che possano assumere quel ruolo di investitori istituzionali già ampiamente sperimentato in altri paesi.

In secondo luogo, l'avvio delle società Ilva verso la privatizzazione pone un problema di "successione" nel ruolo che hanno avuto del Partecipazioni statali nell'industrializzazione e nella modernizzazione del nostro Mezzogiorno. Le Partecipazioni statali hanno significato essenzialmente grande industria, e quindi concentrazione in poche aree. In futuro occorrerà stimolare un'industrializzazione più diffusa, con un tessuto di imprese a dimensione minore e più ramificato.

Non solo: è il ruolo pubblico che andrà ripensato e riqualificato, in una direzione precisa: verso un testo unico della legislazione di sostegno, eliminando la congerie di leggine e decreti via via accumulati, e verso un interlocutore unico, verso un solo soggetto imprenditoriale (nel senso della promozione di impresa) che riunisca in un unico punto di riferimento credibile ed efficiente i vari soggetti che calcano la scena della *job creation* nel Mezzogiorno (Spi, Enisud, Gepi, e quant'altri).

In conclusione, l'accordo conferma una tradizione positiva di relazioni sindacali improntate al consenso e alla gestione comune dei problemi. Va anche riconosciuto il ruolo importantissimo svolto dal Ministro del lavoro Gino Giugni e dai suoi collaboratori, non solo nella fase finale, ma in tutto il corso del negoziato anche atttraverso un costante monitoraggio a livello locale. Non sono mancate le difficoltà all'interno del sindacato e qualcuno ha stentato a far propria una cultura della gestione e della partecipazione. Ma tutti si era convinti di una cosa: che non sarebbe stato possibile un accordo separato. E tutti si è arrivati a questa difficile, ma positiva intesa.

L'INDUSTRIA UN MONDO IN TRANSIZIONE

Leggendo il suo recente libro sul mondo della produzione si trae la conclusione che, malgrado le profezie sull'avvento imminente di una società "postindustriale", l'industria resta saldamente al centro di ogni sviluppo economico e sociale, per quanto attraversata da profonde trasformazioni. È davvero così?

Abbiamo intervistato il professor Aris Accornero, docente di sociologia industriale alla Facoltà di sociologia dell'Università di Roma, sull'industria, le sue trasformazioni, i problemi del lavoro e delle relazioni sindacali, traendo spunto dal suo recente libro "Il mondo della produzione" (vedi riquadro).

Le profezie sul "postindustriale" sono storicamente premature se guardiamo la scena mondiale. Abbiamo anzi assistito, nell'ultimo decennio, allo sviluppo di una straordinaria, veloce e reticolare industrializzazione in aree in cui era difficile pronosticarla anche solo dieci anni fa. Siamo molto al di là dei ben noti quattro o cinque paesi – le "giovani tigri" – del lontano Est asiatico, e nulla impedisce che il processo si estenda altrove. In tal senso osserviamo segni promettenti nell'America del Sud. Dunque, il mondo dell'industria cresce, considerato nelle sue dimensioni mondiali.

Certo, vi sono anche paesi come l'Italia nei quali l'industria comincia a declinare, fin troppo prematuramente. Tuttavia non è prevedibile, almeno per ora e per un tempo abbastanza lungo, che il motore del mondo si situi al di fuori dell'industria. Le agende delle grandi sfide mondiali si giocano ancora nell'universo della produzione.

Si assiste semmai a una sorta di compressione delle energie: mentre l'industria per certi aspetti rimpicciolisce, soprattutto in termini di addetti, essa sembra concentrare la sua potenza di influsso, aumentando nel contempo la sua capacità – prima meno visibile – di correlarsi quasi senza discontinuità a mondi ben lontani da essa, come ad esempio quello dell'immagine, mentre fino a non molto tempo fa era un "mondo a parte", *"a world apart"*, un universo di vita separato.

Questa rinnovata centralità simbolica dell'industria non accenna affatto a declinare. Finché il competitore è un paese come il Giappone, sarà ben difficile che si possa rinunciare all'industria. Ma non c'è solo il Giappone: altri modelli nello stesso Est asiatico si vanno prepotentemente sviluppando, tra l'altro in condizioni che sembrano riprodurre in simultanea l'intero arco storico dell'evoluzione dell'industrialismo: dalla fase preindustriale passando per la prima rivoluzione industriale fino a situazioni tipiche della fine di questo secolo. Vi sono quindi tanti mondi industriali in fermento, e appare molto difficile che, almeno per qualche decennio, si possa prescindere dal mondo della produzione come centro dinamico delle società e delle economie.

L'evoluzione recente ha non solo diffuso il modello industriale, ma anche creato una maggiore varietà di soggetti all'interno del mondo della produzione. Ed è una differenziazione che va sempre più accentuandosi, mettendo radicalmente in discussione il modo con cui fino a un recente passato abbiamo letto la realtà sociale dell'industria, tendendo a identificarvi un soggetto collettivo centrale...

Questa lettura non era del tutto universale: la facevamo noi, secondo la nostra cultura e le nostre coordinate. In Italia, pensavamo che gli operai fossero combattivi e conflittuali per definizione, e forse non consideravamo che in altri paesi si era convinti dell'oppposto, e cioè che gli operai non fossero né combattivi né conflittuali per definizione, salvo esserlo qualche volta di fatto. Dico questo per sottolineare quanto incida, nella valutazione della realtà, il modo di rappresentarsi un soggetto, le sue identità e peculiarità.

Restano comunque grandi spartiacque irrisolti, nella struttura sociale del mondo creato dall'industria, dei quali non sarà agevole disfarsi.

Per prenderla alla larga, non vedo profilarsi all'orizzonte la fine del lavoro salariato, che dell'industria, insieme alla tecnica, è uno dei figli più longevi. Un figlio che cresce nelle nostre società (in Italia in misura non ancora sufficiente) e ancora crescerà. Chi sostiene che a crescere sia il lavoro autonomo dice una sciocchezza. Ora, il lavoro salariato crea un primo spartiacque sociale, che qualche chiarezza la fa, anche se al suo interno vi è una pluralità di soggetti che eccede quella tradizionalmente considerata.

In secondo luogo la nostra società continua a vedere una differenza tra lavoro manuale e non manuale. Anche se il primo si riduce di entità e perde alcuni dei suoi aspetti più gravosi, a cominciare dalla fatica, continua comunque a designare i tipi sociali anche nei loro contrassegni esteriori, persino nell'abbigliamento. È, questo, uno spartiacque molto più antico dell'industria, da essa non prodotto, che ancora continua a distinguere i soggetti sociali.

Quello che è molto cambiato, ed è storicamente databile, è il modo con cui si definiscono i ruoli sociali attraverso i ranghi professionali. La tendenziale fine del modello taylor-fordista chiude un'epoca di grande uniformazione dei ruoli e delle figure. È in quest'epoca che si è ritenuto, forse fondatamente, che la "classe" dei lavoratori, od operaia, fosse molto omogenea. Era un'omogeneità effettiva, soprattutto se paragonata alla grande eterogeneità delle figure lavorative esistente nell'epoca precedente. È al taylor-fordismo, e non al "capitale", che va imputata la sostanziale omogeneità che ha contraddistinto il periodo dal quale usciamo.

Questa fase è dunque finita, il lavoro si differenzia e si differenziano i lavoratori nei loro profili; si allunga il convoglio delle professioni. Queste anzi sono destinate a moltiplicarsi in un *turnover* crescente: le nuove che nascono sono sempre più numerose di quelle che scompaiono, ma durano di meno, e ciò incentiva ulteriormente la diversificazione.

Ora, siccome l'identità sociale degli individui, il loro posto nella società, talvolta i loro comportamenti derivano in buona parte la loro *ratio* dal ruolo professionale, si deve presumere che la società stessa si vada differenziando al seguito del lavoro che la gente fa. A ciò concorre il fatto che le famiglie si restringono e, contemporaneamente, in esse convivono più mestieri o professioni. Famiglie omogenee dal punto di vista della collocazione professionale sono ormai una rarità. Non è che io veda una frammentazione disperante della società, ma è certo che occorrono regie più complesse, a cominciare da quella "cellula fondamentale" che è la famiglia, chiamata a gestire una nuova complessità.

Passiamo allora al tema della "rappresentabilità" di questo universo differenziato, chiamando in causa il sindacato. Ci sembra che si debba andare oltre vecchie distinzioni – che pure ogni tanto riaffiorano – tra "sindacato di classe" e "sindacato associativo", due modelli tra l'altro storicamente intrecciati nella nostra esperienza, sia pure in "dosi" variabili. Come può evolversi un modello sindacale capace di misurarsi realisticamente ed efficacemente con le diversità?

I problemi qui sono parecchi e comincio dal più marginale. L'Italia ha conosciuto in tempi relativamente recenti la tendenza ai grandi accorpamenti organizzativi, anche se ora si è arrestata. Era giusto unire in poche grandi federazioni i tantissimi sindacati, eliminando una polverizzazione che significava dispersione di forze e anche di scelte. Questo è stato fatto, anche se un po' tardi: i tedeschi ad esempio vi erano arrivati molto prima. Questo processo, tuttavia, ha finito per cozzare contro la realtà differenziata che abbiamo prima evocato. In altre parole, il sindacalismo italiano si è lanciato sulla via dell'unificazione organizzativa e contrattuale nel momento in cui cominciava ad accentuarsi il processo opposto, con conseguenti difficoltà di vederlo e calibrare i propri strumenti.

Ora, se è giusta la tendenza a una unificazione generale del mondo del lavoro, si deve dire che alcuni tentativi in tale senso hanno avuto effetti controproducenti. I grandi accorpamenti organizzativi e contrattuali si sono scontrati con diversità irriducibili. Non era realistico, per fare l'esempio della sanità, mettere tutti insieme dal portantino al primario. Certo, sappiamo che la differenziazione oggettiva vellica i peggiori istinti, fino a produrre comporta-

menti corporativi. Ma non serve a nulla opporre resistenza con affermazioni ideologiche: non è vero che c'è una sola classe, come non è vero che c'è un solo mondo del lavoro. C'è invece un pluralismo reale, che nessun collante organizzativo e tanto meno ideologico potrà uniformare.

Non credo che il sindacalismo tradizionale possa rappresentare tutto il mondo del lavoro. Inseguire certi frammenti di questo mondo può farci perdere per strada. Penso non solo agli strati professiobnali più alti, ma anche e soprattutto a quelli nuovi, che per contenuto professionale "hanno mercato" e possono difendersi da soli, per usare un linguaggio un po' brutale. Spesso poi si tratta di figure professionali che non conosciamo bene e non si sa quanto siano durevoli. In questo mondo così dinamico delle professioni sono molti gli elementi effimeri. Può essere che talune figure, che oggi si sentono forti sul mercato e pertanto esonerate dal far riferimento al sindacato, un domani non lontano si trovino "scoperte" e indotte a ricercarne la tutela. Dunque, mentre sarebbe sbagliato mettersi all'inseguimento di tutti, occorre essere attrezzati per essere al momento giusto un valido punto di riferimento per chi potrebbe avere bisogno di tutela. Ci vuole, insomma, un grande realismo.

C'è un altro aspetto che mi preme rilevare. Questa diversificazione non arriva fino ai soggetti individuali. Da qui il mio organico dissenso dal concetto di "diritti" quale è passato nell'ultimo congresso della Cgil, intesi essenzialmente come diritti individuali. È un terreno molto scivoloso, che rischia di farci sfuggire i gruppi. La diversificazione non deve diventare atomizzazione, primo perché non offre soluzioni organizzative pratiche, e poi perché è concettualmente sbagliato far poggiare su un diritto individuale una possibilità di rappresentanza che è, e resterà, eminentemente collettiva.

Infine, per essere capace di rappresentare le diversità, il sindacato dev'essere al tempo stesso più diverso al proprio interno e più unito verso il mondo esterno. La risposta migliore alla diversificazione è realizzare un'unità sindacale con pluralismo interno. Ma attenzione: non mi riferisco al pluralismo politico e tanto meno a quello ideologico, bensì al pluralismo di interessi:

Il libro

Il mondo della produzione di Aris Accornero (oltre 400 pagine, lire 30.000), edito dal Mulino all'inizio dell'anno, è uno strumento di grande utilità per chiunque operi in questo universo, e naturalmente per i sindacalisti. Per di più è scritto bene, è chiaro e si legge con piacere. Accornero compie un'ampia e approfondita ricognizione del mondo della produzione: ne delinea con efficacia la vicenda storica, la struttura e i processi, i valori e i soggetti, le trasformazioni e le prospettive. La descrizione dei processi è accompagnata da un costante confronto critico con le principali idee e teorie che si sono sviluppate su questo tema negli ultimi due secoli. Il libro è corredato da una copiosa bibliografia, sistemata per argomenti, e da un indice analitico dei nomi, che ne fanno un'opera di agevole consultazione.

Di particolare interesse è il capitolo conclusivo ("I modelli e la transizione"), nel quale si analizzano le trasformazioni in corso, la transizione dal modello taylor-fordista a quello della "fabbrica snella" e la diversa posizione che viene ad assumere in esso il lavoro, con attenzione anche alla nuova problematica della "partecipazione"

un sindacato unito, che al suo interno comprende interessi diversi. Un'unità di interessi non sarebbe un'unità organica, bensì meccanica, per dirla con il linguaggio della sociologia. Il vero problema, quindi, è quello della mediazione degli interessi, che del resto dovrebbe essere il compito fondativo delle confederazioni sindacali.

Parliamo ora di relazioni industriali. Nel suo libro appare una critica al modello concertativo. Eppure nell'ultimo decennio vi sono stati in Italia diversi tentativi in tal senso, ultimo e più importante dei quali l'accordo del luglio 1993, che offre un quadro organico ai rapporti tra le parti sociali. Ci sembra significativa, al proposito, la conferenza stampa fatta in comune tra sindacati e organizzazioni imprenditoriali alla vigilia delle elezioni, per ribadire la validità permanente di quell'intesa quale che fosse il risultato della consultazione. Ora, conosciamo il suo giudizio positivo su quell'accordo: non è in contraddizione con la diffidenza espressa verso la concertazione?

Non ho mai nutrito soverchio entusiasmo verso la concertazione perché era ed è legata al presupposto di determinati assetti politici. Il concetto di concertazione, del resto, è nato ed è stato accettabilmente usato in determinati contesti politici e non in altri: mi riferisco alle socialdemocrazie classiche. Semplificando il mio pensiero, ritenevo che in assenza di simili presupposti la concertazione non fosse lo strumento adatto al nostro contesto.

Citando l'accordo del luglio scorso, mi avete portato l'unico vero esempio di concertazione fatta in Italia. Ma questo accordo è stato raggiunto in un contesto politico straordinario e con un governo non ordinario, tra partners che non riflettevano l'assetto del sistema quale era stato nei precedenti trent'anni. Trovo inoltre significativo – e anche un po' allarmante – il fatto che i partners sociali si siano affrettati, alla vigilia del voto, a ribadire l'importanza di quanto avevano sottoscritto. Ricordo che nei mesi precedenti non c'era tanta convinzione. Ho partecipato a convegni della Cgil e della Cisl e ho criticato un certo malanimo che affiorava verso l'accordo, forse per qualche delusione di troppo. Ha ragione Giugni: questa è la "costituzione" per il prossimo decennio. Per fortuna c'è stata la conferma, anche se un po' tardiva, di quella conferenza stampa.

Tuttavia, proprio il fatto che le novità politiche di questi giorni creino allarme per la tenuta dell'accordo, mi conferma nel dubbio che la concertazione non sia la via italiana. Ciò non significa che il governo non debba intervenire come mediatore in patti sociali. Così come stanno le cose, mi accontenterei che l'accordo di luglio reggesse almeno per i prossimi dieci anni.

Però la pratica, per quanto insufficiente o precaria, della concertazione, ha profondamente modificato i rapporti tra le parti sociali. D'altro canto, anche dal lato dei nuovi modelli di organizzazione aziendale, viene un impulso alla partecipazione. Nell'ultimo capitolo del suo libro si dice chiaramente che i nuovi sviluppi organizzativi richiedono ai lavoratori un apporto di tipo diverso, che noi chiamiamo partecipativo. Si aggiunge tuttavia che questi orientamenti, per consolidarsi in un sistema organico, non possono limitarsi all'ambito aziendale. In che senso?

La marcia su questa strada sarà lunga, perché non abbiamo un *background* soddisfacente. Intanto non abbiamo la concertazione, nel senso pieno che ho detto: per fare un esempio, è la concertazione che ha portato in Germania alla *Mitbestimmung*, alla "cogestione" o meglio "codeterminazione", che senza quel contesto non ci sarebbe stata.

Nel nostro passato abbiamo avuto i Consigli di gestione: purtroppo la loro fine prematura li relega in un passato difficilmente riproducibile, ma si può dire che qualcosa lo abbiamo tentato anche noi. Il problema è che ci è voluto molto, troppo, per arrivare a un accordo come quello del luglio 1993, che peraltro ci offre solo un assetto contrattuale. Va ricordato che c'è stato rischio di rottura tra i partners sociali perché i sindacati osavano pretendere la garanzia della contrattazione aziendale, cosa che si è sempre fatta ma mai in modo formale e sistematico, con riconoscimento di ambiti, soggetti e strumenti.

A questo assetto siamo giunti in ritardo e con cautele reciproche, anche se ci auguriamo che regga abbastanza a lungo in quanto assetto di relazioni industriali. L'accordo, inoltre, è ancora troppo angusto proprio dal punto di vista della partecipazione: essa è presente come prospettiva politico-strategica generale, ma non nei suoi risvolti sul piano delle realtà aziendali e produttive. Vi sono tuttavia i presupposti, perché vi è delineato un sistema di relazioni industriali. È quello che mancava in passato, ed è la ragione per cui i Consigli di gestione non potevano funzionare.

Ciò detto, resta ancora molto da fare. È necessario, a mio avviso, che si approdi a livello generale – interconfederale o legislativo – a una definizione "promozionale" di questo campo. Se non si compie questo passo, mi sembra difficile che dalle singole esperienze aziendali possano provenire impulsi sufficienti a una loro estensione e generalizzazione. Tra l'altro, vi è tra di esse un'estrema diversità. Se ciò di per sé non è un male, occorre pur sempre una cornice fondata sulla volontà politica dei soggetti, ancor prima che sulla promozione politica del legislatore. Senza questa cornice, la partecipazione è destinata ad esaurirsi in esperienze scarsamente comunicanti, poco incisive sugli assetti generali.

Infine, se vogliamo che la partecipazione faccia la sua strada, deve realizzarsi una condizione, a prezzo anche di qualche scontro nel sindacato (e probabilmente anche nelle controparti): per la partecipazione ci vogliono strumenti diversi da quelli occorrenti per la contrattazione. Non solo, ma anche soggetti diversi, perché sono "mestieri" diversi.

Se questo è vero, l'universo sindacale non è più compendiabile in quello attuale. Devono rimanere le strutture della contrattazione, ma accanto occorrono quelle della partecipazione, alle quali vanno devolute energie e risorse ingenti. Con ciò abbiamo profilato un sistema di rappresentanza a due vie, senza il quale non si avrà partecipazione vera. Riassumendo, in Italia avremo la partecipazione a due condizioni: prima, che vi sia una definizione della volontà politica delle parti in ordine ad essa; seconda, che si creino strutture ad essa "dedicate".

Un'ultima domanda. Lei ha studiato molto il tema del conflitto e ama ripetere, con Dahrendorf e altri, che l'azienda è il luogo elettivo della cooperazione e del conflitto. Come si configura questo mix inestricabile nell'ipotesi di uno sviluppo della partecipazione nel senso prima indicato?

È un quesito rilevante anche per la teoria sociologica: i luoghi dove si presta attività lavorativa, comunque denominati o configurati, proprio per questo intreccio di cooperazione e conflitto sono laboratori sociali di estremo interesse. Perché, pur dovendo cooperare, è inevitabile litigare? La ragione è semplice: vi è comunque un conflitto di interessi, che non può non riaffiorare di quando in quando. Tra l'altro, se affiora troppo di rado, c'è il rischio di esplosioni gravi: sono preferibili i piccoli sfoghi fisiologici alle rade rivolte traumatiche.

Bisogna però aggiungere che, complessivamente, il tempo della cooperazione è ed è stato sempre più lungo di quello del conflitto. Certo, quando li si appaia per fare un ragionamento, hanno uguale peso come fattori della dinamica sociale. Tuttavia, di norma, per ogni lotta c'è una lunga pace, e questo anche nei conflitti più duri. È dunque opera di saggezza attrezzare gli strumenti che servono a gestire le più lunghe fasi di cooperazione almeno quanto quelli che servono ad affrontare il conflitto.

Germania. Un patto per l'occupazione

Forse è la prima volta che l'Ig Metall, il sindacato dei metalmeccanici tedeschi, conclude un accordo senza aumenti salariali, e ciò per decisione autonoma del sindacato che ha voluto privilegiare la salvaguardia dell'occupazione. È avvenuto sabato 23 aprile, con l'accordo per i circa 130.000 lavoratori del settore siderurgico dei *Länder* Nordreno-Vestfalia, Brema e Bassa Sassonia.

L'obiettivo del sindacato era tutt'altro che minimale, data la difficile situazione del settore: salvare i posti di lavoro e garantire maggiori prospettive agli apprendisti. Per conseguirlo, l'accordo ha stabilito l'introduzione della settimana di 35 ore a partire dal 1° maggio di quest'anno, quindi con undici mesi di anticipi rispetto a quanto previsto dal contratto.

Se non vi sono aumenti, viene tuttavia mantenuto il livello salariale esistente. Unica compensazione per i nuovi costi sostenuti dalle aziende, è la riduzione delle tredicesima al 76% per quest'anno e al 93% per l'anno prossimo.

È previsto inoltre che nei periodi critici si possa lavorare a 32 ore settimanali, con riduzione proporzionale della retribuzione. C'è tuttavia una clausola, detta "componente sociale", che in tale evenienza assicura alle retribuzioni più basse la corresponsione di una mezz'ora in più rispetto all'orario di effettiva prestazione.

L'eventualità opposta, cioè di allungamento dell'orario di lavoro, è esclusa fino alla metà del 1996. I datori di lavoro si sono inoltre impegnati a favorire la diffusione, là dove possibile, del tempo parziale.

Infine un risultato importante per gli apprendisti: ai giovani qualificati in modo specifico viene riconosciuto il diritto a ulteriori 12 mesi di impiego, agli altri 6 mesi.

PRIMI RISULTATI

Nel numero scorso di "Lettera Fim" (1/94) abbiamo parlato in modo generale delle Rappresentanze sindacali unitarie, pubblicando il saggio di Gian Primo Cella che introduce il libro delle Edizioni Lavoro Il sindacato nei luoghi di lavoro. Ora torniamo brevemente sulle Rsu da un punto di vista più immediato e pratico: le elezioni sono in corso in tutto il paese, ci vorrà ancora del tempo per arrivare alla conclusione di questo ciclo elettorale, ma intanto abbiamo i primi risultati. Di questi vogliamo dare notizia, sia pure con poche parole e poche cifre.

È necessaria un'avvertenza: i dati dai quali possiamo estrarre un provvisorio consuntivo nazionale sono quelli in nostro possesso a metà aprile 1994 e coprono solo una piccola parte del totale delle aziende e degli addetti (siamo ancora sotto il 10%). I risultati vanno quindi letti con prudenza, evitando facili conclusioni.

Ci sembra tuttavia utile – anche per un confronto finale – rilevare almeno un paio di dati tendenziali che appaiono incoraggianti, sia per il sindacato confederale in generale che per la Fim in particolare.

Il dato incoraggiante per il sindacato confederale è l'elevata partecipazione alla consultazione elettorale. Stando alle cifre a nostra disposizione, a metà aprile si era votato in aziende per un numero di addetti pari a circa 78.000 lavoratori; i votanti risultano 57.000 (quasi il 75%); ma se teniamo conto che dalla cifra dei votanti mancano i dati di diverse aziende dove si è votato, si può dire con certezza che la percentuale di partecipazione supera l'80%.

Cosa significa questo? Significa che nei luoghi di lavoro dove fin qui si è votato, l'appello dei sindacati confederali a votare è stato accolto da una percentuale di lavoratori di molto superiore (quasi il doppio) al tasso medio di sindacalizzazione (confederale). Dunque, *questo sindacato sa ancora farsi ascoltare*. Tra l'altro, i delegati eletti sono nella quasi totalità confederali, agli "altri" tocca solo l'1,6% degli eletti.

Che cosa dedurne (sempre con le avvertenze di cui sopra)? Innanzitutto che *votare, alla Fim fa bene*. È dunque suo interesse affrontare la scadenza elettorale senza timori di sorta e nei tempi più brevi possibile. Inoltre, come per tutto il sindacato confederale, anche per la Fim c'è spazio per guadagnarsi nuove adesioni.

Infine, una annotazione sul meccanismo. Dai dati disponibili, emerge che finora c'è stata una notevole corrispondenza tra numero di seggi e voti ottenuti: Fim seggi 34,7% – voti 33,3%; Fiom 49,3% – 49,4%; Uilm 14,4% – 14%; altri 1,6% – 3,3%. Se pensiamo al meccanismo delle elezioni politiche, con i risultati che ha prodotto, nel nostro caso siamo di fronte a un sistema sostanzialmente proporzionale. Con buona pace di chi paventava chissà quali spaventose distorsioni.

Su questo punto si è autorizzati a concludere che c'è spazio per trovare nuove adesioni ai sindacati confederali.

L'altro dato incoraggiante, si è detto, riguarda la Fim. Nelle fabbriche dove si è finora votato, la Fim ottiene una percentuale di delegati (34,7%: 715 seggi su un totale di 2.062) che è nettamente superiore alla quota di rappresentanza che le viene attribuita (il 24% secondo i dati Federmeccanica, che però tengono conto anche delle aggregazioni non confederali; attorno al 30% nei rapporti con Fiom e Uilm).

Uno strumento

Innanzitutto ricordiamo il libro *Il sindacato nei luoghi di lavoro* (Ed. Lavoro, lire 20.000), già segnalato nel n. 1/94, dove diversi autori affrontano i vari aspetti – storici, giuridici, politici e anche pratici – delle Rsu. Ciò detto, spendiamo in paio di parole per consigliare un nuovo libro, fresco di stampa: *Rsu. Organizzare la rappresentanza*, Ed. Lavoro, lire 5.000.

Si tratta di un agile strumento da mettere in mano soprattutto ai protagonisti di questo grande processo di democrazia e di cambiamento del sindacato rappresentato dalle elezioni delle Rsu: i militanti, i delegati aziendali, i candidati, insomma gli operatori sindacali ad ogni livello, ma con particolare riguardo per quelli che hanno direttamente le mani in pasta nell'elezione delle Rsu.

Il primo capitolo informa in modo essenziale sulla natura, i soggetti, la composizione, il ruolo della Rsu. Si passa poi, nel capitolo successivo, a illustrare tutto il processo elettorale, dal momento in cui si indice la consultazione fino alla gestione dell'esito finale. Il terzo capitolo spiega come funziona la Rsu e il quarto fa un po' di storia, richiamando anche alcune questioni di fondo tutt'ora aperte (ad esempio l'applicazione – o disapplicazione – dell'art. 39 della Costituzione). Infine, sotto il titolo "strumenti", vengono impartiti "consigli per la campagna elettorale", viene offerta come esercitazione la simulazione di un caso di elezione, si dà informazione dell'osservatorio unitario Cgil Cisl Uil, incaricato di organizzare e gestire una banca dati sulle Rsu. Come allegati troviamo una serie di utili fac-simile per adempimenti vari. Chiude il libro il testo dell'accordo interconfederale del 23 dicembre 1993.

Immigrati e religioni

Continuiamo a parlare di immigrazione. O meglio degli immigrati: dei loro problemi materiali ma anche culturali. E religiosi: sono problemi di grandissima portata, che hanno riflessi sociali di non poco conto. Recentemente ("Lettera Fim" 4-5/93) abbiamo gettato uno sguardo nell'universo degli immigrati di religione islamica, segnalando il bel libro di S.Allevi e F.Dassetto *Il ritorno dell'islam*, Ed. Lavoro 1993. L'orizzonte si allarga alle altre religioni in una indagine condotta da Giuseppe Lucrezio Monticelli e Franco Pittau e promossa dal Centro studi emigrazione dei padri Scalabriniani, dalla Fondazione Migrantes della Cei (Conferenza episcopale italiana) e dalla Caritas diocesana di Roma.

La ricerca è stata presentata nel marzo scorso e i suoi risultati sono illustrati nella prima parte della pubblicazione *Immigrati e religioni in Italia*, edita a cura del Cser (il Centro degli Scalabriniani), nel saggio *Immigrati in Italia. Un mosaico di religioni*, scritto da Monticelli e Pittau, che riporta e commenta i dati più generali; alla fine del volume, un'appendice statistica contiene 28 tabelle che espongono i dati disaggregati per regione e per alcune province importanti.

Tra il saggio iniziale e l'appendice si susseguono quattro sezioni di taglio quasi esclusivamente pastorale, com'è naturale dati i soggetti promotori. Tuttavia i materiali in essa contenuti, oltre a fornire un quadro completo della posizione della chiesa in materia di immigrazione e di dialogo interreligioso, possono e debbono suggerire spunti di riflessione (e di azione) a quanti sono impegnati per costruire una società di convivenza e di dialogo tra le persone di culture e razze diverse. Non sarebbe un male, tra l'altro, se altri soggetti collettivi, non ultimo il sindacato, dedicassero all'immigrazione un'attenzione e un impegno almeno in parte paragonabili, anche sotto l'aspetto della qualità professionale, a quella che la chiesa sta dedicando al fenomeno in tutte le sue dimensioni.

Vi troviamo innanzitutto una serie di saggi su "pastorale etnica, dialogo e incontro interreligioso"; seguono una parte dedicata ai principali documenti pastorali in materia e una che raccoglie diverse testimonianze (tra le altre, quelle del card. Martini, di mons. Di Liegro, di Franco Bentivogli, della Commissione episcopale triveneta). Abbiamo infine un prezioso sussidio informativo: otto schede sintetiche sulle "grandi religioni", elencate in rigoroso ordine alfabetico, a sottolineare la loro pari dignità: buddismo, confucianesimo, cristianesimo, ebraismo, induismo, islamismo, scintoismo, taoismo.

Torniamo brevemente all'indagine. Il fenomeno dell'immigrazione – sottolineano gli autori – ha creato una situazione nuova nelle nostre società europee, dove il problema della convivenza tra credenze diverse si riduceva in genere al rapporto tra laici e credenti, tra aderenti a diverse confessioni cristiane e, in misura minore, con gli ebrei.

Oggi la situazione è cambiata: "con le migrazioni si è aggiunta una molteplicità di riferimenti religiosi, dall'islamismo alle grandi religioni orientali". Non solo: "anche all'interno della stessa fede cristiana, le migrazioni introducono comunque un fattore di polimorfismo in quanto portatrici di specifiche sensibilità sociali e culturali, che hanno diversamente modellato vari aspetti dell'espressione religiosa e comportano, perciò, un approccio pastorale e culturale etnicamente differenziato. Basti pensare, pur nell'ambito della stessa fede in Cristo, alle differenze che possono sussistere tra una comunità italiana e una sudamericana, o africana o filippina". Sono considerazioni valide non solo per la pastorale, ma per qualsiasi forma di impegno e di comunicazione sociale, che debba fare i conti con queste diversità.

Varrà la pena riportare qui qualche numero. La quantificazione non è operazione superficiale né si riduce ad arido calcolo statistico: è strumento di conoscenza, e "la conoscenza dell'appartenenza religiosa degli immigrati è elemento fondamentale della vera accoglienza, perlomeno per chi si basa sui valori più profondi dell'ospitalità". Per questo non è secondario il rigore metodologico, sul quale Monticelli e Pittau insistono prima di fornire "i numeri".

"In mancanza di altra documentazione, che consenta di stabilire la fede professata dagli immigrati, la stima della loro appartenenza religiosa viene costruita sull'ipotesi che le collettività straniere in Italia abbiano, sotto questo profilo, sostanzialmente la medesima composizione statistica della popolazione dei Paesi di origine (...) È una stima che ovviamente non è in grado di attestare la effettiva credenza dei singoli (...) o se tale credenza sia seguita dalla pratica religiosa; tuttavia, applicata con accortezza, una stima siffatta ha il pregio di riuscire a far emergere gli aspetti sostanziali della questione e cioè una attendibile ripartizione tra le differenti aree religiose". Altre indagini, come quella condotta da Allievi e Dassetto citata all'inizio sulll'immigrazione islamica per conto dell'Iscos-Cisl, hanno condotto a risultati concordanti.

Per riassumere alcuni dati più globali risultanti da tali stime, l'appartenza religiosa dei 906.318 immigrati presenti in Italia con regolare permesso di soggiorno (dato del Ministero dell'interno a fine ottobre 1992, ultimo riferimento utilizzabile per la ricerca) è così articolata: 33,6% musulmani; 31,6% cattolici; 21,8% altre confessioni cristiane; 13% altre religioni (3,1% buddisti e scintoisti, 1,9% induisti, 1,3% animisti, 0,9% ebrei, 0,8% confuciani e tao e quindi altri raggruppamenti minori). È interessante notare le dinamiche, per le quali gli autori fanno riferimento al Dossier della Caritas di cui abbiamo parlato nel numero scorso. Nel giro di un anno, tra la fine del 1992 e la fine del 1993, rispetto a un aumento del 7,6% della popolazione immigrata (con permesso di soggiorno), le "altre fedi" rispetto alle maggiori menzionate nelle tabelle (cristiana e islamica) hanno rivelato una dinamica sorprendente: +20,8%. I musulmani sono aumentati solo del 6,7% e i cristiani del 5,3% (tra i cristiani, i cattolici solo del 3,2% e le altre confessioni dell'8,5%).

Ci limitiamo a citare queste cifre per incuriosire e invitare alla lettura completa del saggio, che approfondisce gli aspetti metodologici e presenta dati più dettagliati sulla distribuzione territoriale e i paesi di provenienza. La pubblicazione può essere richiesta al Cser, via Dandolo 58 Roma; una copia costa 6.000 lire.

NEL GIUDICARE UNA DONNA SI POTEVA ANCHE PRESCINDERE DALLA SUA TESTA.

UNA VOLTA.

La figura femminile, nel passato, era generalmente considerata più una categoria dell'estetica che una componente del sociale. Oggi le cose stanno rapidamente cambiando. La legge 125/1991 «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro» ne è un chiaro e incoraggiante esempio. La sua finalità è quella di promuovere la condizione femminile nelle aziende, eliminando le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nell'accesso al lavoro, nella

formazione professionale e nella progressione di carriera. Per rendere operativa tale legge il Gruppo Zanussi si è fatto promotore, unitamente alle Segreterie nazionali Fim-Fiom-Uilm, di una «Commissione per le pari opportunità» denominata Ipazia in onore della filosofa greca del IV sec. antesignana del ruolo centrale che la donna può assumere in una società culturalmente evoluta. La commissione Ipazia è il primo esempio in Italia di un'esperienza di lavoro comune azienda-sindacato per la valorizzazione della donna in azienda. Un esperimento pilota per il mondo del lavoro, un attestato di fiducia di Zanussi per il mondo delle donne. Il chiaro riconoscimento – finalmente – che le donne hanno attitudini, capacità e potenzialità pari a quelle degli uomini.

I P A Z I A

ZANUSSI · FIM · FIOM · UILM

ZANUSSI

Oggi anche una donna deve venir giudicata a prescindere dal suo corpo.

IL NOSTRO 25 APRILE

di DAVID MARIA TUROLDO

Anche noi siamo scesi in piazza per ricordare il 25 aprile, festa della nostra libertà e della nostra democrazia. Ricordiamo quella data riproponendo una riflessione che David Maria Turoldo, sacerdote, poeta e uomo delle Resistenza, scomparso due anni fa, scrisse in occasione del quarantennale della Liberazione (1985), introducendo la raccolta intitolata *Ritorniamo ai giorni del rischio*. Tante cose sono avvenute in nove anni, ma il senso profondo di quelle parole rimane valido, ben al di là della cronaca politica di questi giorni.

1945-1985. E oltre la stanchezza di molti, e quasi – per altri – il disagio e la vergona a ricordare. E non rara malvagità di giudizi. E giovani, soprattutto giovani, generazioni senza memoria. "Quarant'anni di solitudine e deserto", ecco il titolo che ero tentato di premettere alla presente piccola raccolta.

Perché un così alto richiamo per una tanto umile testimonianza, dedicato al quarantesimo anniversario di quella che avrebbe dovuto essere liberazione dell'Italia dal fascismo e dal nazismo? e da ogni violenza e umiliazione e miseria.

Sì, insieme al mio fratello di convento, Camillo de Piaz, ho fatto la Resistenza: con molti giovani cattolici, e comunisti, e socialisti, e del Partito d'azione, e altri; con Curiel, e Gillo Pontecorvo, e Teresio Olivelli, quello della "preghiera del ribelle"; e con Mario Apollonio e amici dell'Università Cattolica, e altri ancora. Sì, in molti avevamo lottato e sperato insieme.

Sperato in che cosa: in simili risultati? No! Ed è inutile che mi attardi a dire le ragioni di quella profonda delusione. Lo sanno tutti gli anziani, i sopravvissuti, se appena ne hanno conservato un'illuminata memoria. Lo possono sapere anche i giovani, se appena ne vogliano prendere coscienza (basterbbe che leggessero, o rileggessero, le Lettere dei condannati a morte dell'Italia e dell'Europa); se appena vogliano accertarsi di persona sulla realtà di quei giorni e di quegli anni che parevano un terribile vulcano in eruzione di fuoco e cenere e sassi; centinaia di vulcani esplosi dal cuore della terra; meglio, esplosi da profondità insondabili nel cuore della Follia; quali possono esplodere di nuovo da un momento all'altro, e più incontenibili ancora, più deliranti. Tempi segnati da furori di morte. E anzi, neppure di morte, ma di "oltre-morte".

E allora: da chi e da che cosa ci siamo liberati? Sono stati veramennte vinti e "sepolti in mare cavalli e cavalieri" del Faraone? O piuttosto, non si è abbattuto un Faraone e assistito alla comparsa di altri Faraoni? Oh, quanti fascismi, e nazismi, e razzismi ancora! Già: il fascismo non è un'ideologia appena, è un sesso!

Dicevo del perché del richiamo: "Dopo quarant'anni...", di questo riferimento preciso, per chi non lo sapesse, al primo Esodo; all'Esodo di Israeele in lotta contro il Faraone per liberarsi dalla schiavitù egiziana: il primo grande evento che definisce la stessa storia dell'umanità quale storia di una continua liberazione.

Perché a liberarci non sono gli uomini e le ideologie. Se è un uomo a liberarmi, io sarò schiavo di quell'uomo. Per questo nella Bibbia è detto che non è Mosè che libera: nel caso, tu saresti schiavo di Mosè.

La liberazione è molto più misteriosa e radicale, tanto da travolgere e superare ogni ideologia. Ogni ideologia, per quanto rivoluzionaria, una volta arrivata al potere sarà sempre una forma conservatrice: se non altro per conservare il potere che ha conquistato. È così che anche per il cristianesimo, qualora lo si riduca a ideologia. La libertà trascende tutti i miti. Ed è la ragione per cui la libertà è molto rara, e costosa, e difficile. Perciò gli stessi Ebrei nel deserto, a volte, rimpiangevano la loro schiavitù...

E dunque, perché questo richiamo?

Perché il Faraone non è stato vinto. Perché ne sono succeduti altri, ugualmente oppressori e schiavisti.

Perché non avrei mai immaginato, dopo tante speranze, che ci saremmo ritrovati in queste condizioni: provate solo a pensare a questa Europa. (Senza pensare, non dico agli stati dell'Est, cui pensiamo da sempre – per fortuna –; ma, nel contempo, pensare agli stati dell'America latina e a molti stati del terzo mondo: almeno tentare di pensare, pensare a intervalli almeno!).

Perché ho imparato sulla pelle che la liberazione è sempre un miraggio, e che raramente è una realtà; o meglio, un miraggio da realizzare tutti i giorni.

Perché ho imparato che ogni uomo – e tanto più un cristiano! – deve ritenersi sempre un "resistente": uno nel deserto, appunto.

Perché la Terra Promessa è sempre da raggiungere, come il "Regno" ha sempre da venire; e Cristo è per definizione "posto a segno di contraddizione tra le genti". Perciò la Resistenza fa corpo con lo stesso essere cristiano.

Ho scritto un giorno: "Beati coloro che hanno fame e sete di opposizione". Oggi aggiungerei: "Beato colui che sa resistere".

«...Ma i morti ci guardano. Ci fanno cenno di alzare la fronte: di non disperare, di non desistere (...). A loro, a tutti i fratelli della Resistenza, caduti per salvare i figli e i nipoti, e anche ai seicentomila morti caduti nella prima guerra, per riconquistare l'integrità della patria, e anche ai morti più recenti, immolati per fare il loro dovere di soldati nelle steppe russe o nei deserti africani, noi vivi, che ogni tanto ci sentiamo abbattere dallo scoramento, domandiamo umilmente: "Che cosa possiamo fare? che cosa dobbiamo fare per scongiurare dal mondo questa nuova catastrofe? (...) perché questo dolore? perché questa follia?". Ma i morti sono sereni. Ci rispondono: "Non dubitate, non domandate. La spiegazione l'avranno i figli dei figli, i nipoti dei nipoti, la follia non prevarrà: purché ognuno faccia il suo dovere, purché ognuno voglia e pratichi la giustizia. Purché ognuno nulla faccia e nulla dica che valga ad approfondire l'abisso dell'odio. Noi siamo accanto a voi: la follia non prevarrà".»

Piero Calamandrei
25 aprile 1952

LETTERA **FIM**

Periodico bimestrale a cura della Fim-Cisl.
Proprietà: Serio srl.
Redazione e amministrazione: corso Trieste 36,
00198 Roma, Tel. 06/85262.1.
Direttore: Gianni Italia.
Redazione: Maurizio Agazzi, Gianni Arrigo,
Maurizio Benetti, Giorgio Caprioli, Antonio Cocozza,
Rosario Iaccarino, Luigi Lama, Giuliana Ledovi,
Bruno Liverani (direttore responsabile).
Collaboratori stabili: Paolo Feltrin, Paolo Gurisatti,
Serafino Negrelli, Francesco Totaro.
Progetto grafico: Ennio De Santis.
Impaginazione: Giulio Sansonetti.
Stampa: Salemi pro-edit, Roma.
Reg. Tribunale di Roma n. 312 /82 del 29.9.1982.
Sped in abb. postale / 50% Roma.

LETTERA **FIM**

Periodico bimestrale a cura della Fim-Cisl.
Proprietà: Serio srl.
Redazione e amministrazione: corso Trieste 36,
00198 Roma, Tel. 06/85262.1.
Direttore: Gianni Italia.
Redazione: Maurizio Agazzi, Gianni Arrigo,
Maurizio Benetti, Giorgio Caprioli, Antonio Cocozza,
Rosario Iaccarino, Luigi Lama, Giuliana Ledovi,
Bruno Liverani (direttore responsabile).
Collaboratori stabili: Paolo Feltrin, Paolo Gurisatti,
Serafino Negrelli, Francesco Totaro.
Progetto grafico: Ennio De Santis.
Impaginazione: Giulio Sansonetti.
Stampa: Saletni pro-edit, Roma.
Reg. Tribunale di Roma n. 312 /82 del 29.9.1982.
Sped in abb. postale / 50% Roma.