

NANDO

**SALARIO E CONTRATTUALI
ISTITUTI**

COMITATO DI COLLEGAMENTO
DEI CUB
E DEGLI ORGANISMI DI BASE
METALLMECCANICI - MILANO
COMITATO DI COLLEGAMENTO
DEI CHIMICI - FARMACEUTICI
MILANO

edizioni avanguardia operaia

Gli organismi di base che aderiscono al Comitato di collegamento dei CUB e degli organismi operai di base metalmeccanici di Milano e provincia intervengono nelle seguenti fabbriche: Autelco, Borletti, Honeywell, SIT-Siemens, Telettra, Philips-Monza, Breda-Saronno, Alfa Romeo, Candy, GTE, Crouzet, E. Marelli, Stigler-Otis, Lorioli, Rank-Xerox, Trafilo, Favia, Kelvin, Laben, Philips-sede.

Gli organismi di base che aderiscono al Comitato di collegamento dei chimici-farmaceutici di Milano e provincia intervengono nelle seguenti fabbriche: C. Erba, De Angeli, Zambelletti, Angiolini, E. Arden, Farmitalia, Montedison-Bollate, C.R.M., Pierrel, Proter, Recordati, SPA.

**Comitato di collegamento dei CUB
e degli organismi operai di base metalmeccanici — Milano**
Comitato di collegamento dei chimici-farmaceutici — Milano

Salario e istituti contrattuali

Edizioni Avanguardia Operaia
Via B. Marcello 77 - Milano

« Il prezzo medio del lavoro salariato è il minimo del salario, ossia la somma dei mezzi di sussistenza necessari a mantenere in vita l'operaio in quanto operaio. Quello dunque che l'operaio salariato si appropria con la sua attività, gli basta soltanto per riprodurre la sua nuda esistenza.

Noi non vogliamo punto abolire questa appropriazione personale dei prodotti del lavoro necessari per la riproduzione della vita immediata, appropriazione che non lascia alcun profitto netto, che possa dare un potere sul lavoro altrui. Noi vogliamo soltanto abolire il miserabile carattere di questa appropriazione, per cui l'operaio esiste soltanto per accrescere il capitale e vive quel tanto che è richiesto dall'interesse della classe dominante. »

(K. Marx, F. Engels, Manifesto del Partito comunista)

INTRODUZIONE

Questo opuscolo si propone di analizzare criticamente i principali istituti che danno forma al salario e sono alla base della contrattazione collettiva dei rapporti di lavoro oggi in Italia.

Non è una critica astratta che ci interessa, evidentemente. Mantenendoci nell'ambito di una esposizione elementare, abbiamo cercato di inserire l'analisi dei temi contrattuali da un lato in una più generale prospettiva di classe, e dall'altro nella realtà delle lotte e dei contenuti rivendicativi espressi dalla classe operaia italiana in questi anni.

Nello stesso tempo ci siamo proposti di dare ai compagni una visione chiara delle diverse questioni, nei loro aspetti principali, anche sotto il profilo tecnico sindacale.

Gli istituti in cui si articolano oggi i contratti di lavoro, e la stessa contrattazione collettiva, rappresentano ognuno una sintesi dei risultati di dure lotte della classe operaia; ma contemporaneamente questi stessi istituti, nella misura in cui cristallizzano determinati rapporti di forza, sono anche gli strumenti attraverso i quali si attua nel concreto il controllo capitalistico sulla forza-lavoro, cioè esprimono le forme legali in cui si attua lo sfruttamento.

Mettere in evidenza la stretta connessione tra questi due aspetti contrapposti, obiettivo e nello stesso tempo filo conduttore di tutto l'opuscolo, significa anche chiarire perchè non ci muoviamo nell'ottica di un criticismo gratuito e preconcepito. Non serve cercare il pelo nell'uovo, o voler vedere il marcio e l'inganno anche dove non ci sono; il fatto è che dietro il lavoro salariato si nasconde sempre lo sfruttamento. Proprio per questo l'analisi delle condizioni in cui si attua la vendita della forza-lavoro equivale all'analisi delle forme concrete in cui oggi lo sfruttamento si manifesta.

Per le questioni più importanti è stata indicata l'impostazione che le organizzazioni sindacali hanno assunto, nonché l'evoluzione delle posizioni sindacali.

Infine abbiamo cercato di mettere in evidenza le implicazioni di lotta che derivano dall'analisi svolta. Queste indicazioni, sebbene non possano evidentemente essere disgiunte da una analisi del quadro politico in cui si collocano nel concreto le lotte, saranno tuttavia utili per i compagni e per gli organismi di base che quotidianamente si trovano a dover affrontare i problemi della condizione operaia in termini di lotta di classe.

Parte prima

IL SALARIO OPERAIO

Capitolo I

LA NATURA DEL SALARIO

1 — Valore e prezzo delle merci

La società capitalistica è caratterizzata dall'esistenza di una vasta massa di diseredati, i *proletari*, che non posseggono nulla al di fuori della propria capacità di lavoro, della propria *forza-lavoro*. Essi sono costretti a vivere traendo sostentamento dalla vendita della loro forza-lavoro ai *possessori dei mezzi di produzione, ai capitalisti*.

Il salario può essere definito come il reddito che nella società capitalistica spetta alla classe degli sfruttati. Esso è quindi indissolubilmente legato all'esistenza dello sfruttamento e della divisione in classi della società.

Se si chiedesse ad un operaio che cosa è il salario, probabilmente risponderebbe che è la somma di denaro che il padrone gli paga « per il lavoro di un mese ». Quest'opinione che il padrone paghi all'operaio il suo *lavoro*, non è esatta, perchè in realtà il padrone acquista dall'operaio la sua capacità lavorativa o, come si dice, la sua *forza-lavoro*; in cambio del salario lo « noleggia » per un determinato periodo di tempo.

La forza-lavoro, cioè l'insieme delle attitudini fisiche e intellettuali dell'operaio, è una cosa diversa dal lavoro, che è invece l'estrinsecazione, l'attuazione, della forza-lavoro. Si tratta di due cose ben diverse, come una macchina è diversa dalle operazioni che compie.

Comunque, dire che la forza-lavoro viene acquistata dal capitalista significa riconoscere che è una merce. Il capitalista compra questa merce nè più nè meno come le altre che gli servono per produrre, ad esempio le materie prime e le macchine. Ogni merce ha un suo prezzo, ed *il prezzo della merce forza-lavoro è proprio il salario*.

Come si determina quindi il salario? Perchè un operaio guadagna 100.000 lire al mese, invece di 80.000 o 120.000 lire? Dobbiamo porci allora la domanda più generale: che cos'è il prezzo di una merce? Come si fa a determinarlo?

Per arrivare a rispondere a questa domanda, occorre prima porsene un'altra. Esiste qualcosa, un *valore delle merci* che nasca da qualche proprietà comune a tutte, che consenta di misurarle e valutarle? La risposta è positiva. Vi è una, e una sola, proprietà comune a tutte indistintamente le merci, ed è quella di richiedere del lavoro per la loro pro-

duzione. La sostanza comune a tutte le merci è il lavoro. Per produrre una merce si deve incorporarvi una determinata quantità di lavoro.

Il valore di una merce d'altra parte non aumenta per il solo fatto che l'operaio che la produce è pigro ed impiega molto tempo, per cui occorre riferirsi al *lavoro socialmente necessario*. Il lavoro incorporato in una merce è cioè lavoro *sociale*, quel lavoro che in *condizioni normali*, con una *produttività media*, con le *attrezzature impiegate normalmente*, è realmente richiesto per produrre quella merce.

Questa è la situazione della produzione capitalistica se la osserviamo in un dato momento. Se prendiamo un periodo sufficientemente lungo, osserviamo che la quantità di lavoro sociale richiesta per produrre una data merce non è costante ma dipende dal rendimento del lavoro, cioè dalla sua intensità e dalla sua produttività, che variano, e più precisamente tendono ad aumentare. Quanto più alta è la produttività, cioè quanto più moderne e veloci sono le macchine, tanto minore è il tempo che deve essere speso per fare un dato lavoro; lo stesso risultato vale se l'operaio lavora più intensamente.

Questo variare della produttività nel tempo non contraddice l'affermazione che il lavoro incorporato in una merce è *lavoro sociale medio*. Infatti, se in un settore produttivo la produttività cresce più rapidamente, quindi c'è un maggior risparmio di lavoro e profitti più alti, nuovi capitalisti provenienti da altri settori vi affluiranno e con la loro concorrenza faranno calare i prezzi e quindi i profitti, e verrà meno così il vantaggio acquisito con l'aumento della produttività. Nel frattempo gli altri settori, poichè sono stati abbandonati da alcuni capitalisti, hanno prodotto meno, hanno quindi potuto alzare i prezzi, hanno elevato i profitti, attirano di nuovo i capitalisti « fluttuanti » e la concorrenza più acuta spinge i capitalisti a migliorare il macchinario, cioè ad aumentare la produttività. Ecco che la situazione è di nuovo in equilibrio, in ogni merce si ritrova lavoro sociale medio.

La necessità o meno di una certa quantità di lavoro nella produzione di una merce si manifesta sul *mercato*, dove gli imprenditori troppo lenti ed arretrati tecnicamente, dovendo reggere la concorrenza degli altri imprenditori, finiscono con il ricevere un compenso inferiore rispetto alle ore di lavoro da essi effettivamente spese nella produzione delle loro merci.

In modo oggettivo e impersonale, cioè per una *legge* della società capitalistica, si ha una spinta che costringe ogni capitalista a mettersi al passo con le condizioni medie di produttività, o a cambiare settore produttivo se in quello in cui è c'è chi fa fruttare meglio le ore di lavoro sociale a sua disposizione. In questo modo si realizza la *legge del valore*, che significa che le ore di lavoro disponibili nella produzione di merci tendono ad essere utilizzate al medesimo livello, il livello medio, di produttività. Questa legge opera *a posteriori*, cioè dopo che gli scambi sono stati effettuati sul mercato.

Il *prezzo naturale* di una merce, cioè quello che si ha prescindendo dalle oscillazioni determinate dall'andamento della domanda e dell'offerta, è una forma particolare che il suo valore assume quando viene espresso in termini di denaro.

Normalmente però abbiamo a che fare con i *prezzi di mercato*. Questi prezzi a volte superano il prezzo naturale e a volte sono più bassi, il valore rimane tuttavia sempre il centro di gravità attorno al quale fluttuano i prezzi effettivi. Generalmente quando la domanda aumenta anche il prezzo aumenta, ma ad un aumento della domanda corrisponde prima o poi un aumento della produzione e quindi dell'offerta; l'equilibrio, e quindi il prezzo naturale, tendono così a ristabilirsi continuamente, pur senza essere mai raggiunti in modo stabile. Se si prendono periodi di tempo sufficientemente lunghi e si fa una media dei prezzi assunti da una merce tenendo conto del potere di acquisto reale della moneta, se le condizioni della produzione non sono state influenzate da altri fattori, la media che si ottiene può essere considerata espressione del prezzo naturale.

2 — Valore e prezzo della forza-lavoro

Come abbiamo visto, la forza-lavoro viene venduta alla stessa stregua di una qualsiasi merce e come tale è valutata. Il suo valore, in altre parole, è pari alla quantità di lavoro socialmente necessario per produrla. Il suo prezzo — il salario — oscillerà anch'esso attorno al valore, come tutti gli altri prezzi.

Quindi il valore della forza-lavoro è la media dei salari in un periodo sufficientemente lungo da veder compensate le oscillazioni dei salari verso il basso e verso l'alto (il nostro ragionamento si riferisce ai salari reali, cioè al potere d'acquisto dei salari indipendentemente dal valore della moneta, dalle inflazioni, ecc.). I salari operai oscillano attorno al valore della forza-lavoro, verso l'alto se la domanda da parte dei capitalisti è alta, verso il basso se gli affari dei capitalisti vanno male. Inoltre non tutti gli operai sono richiesti con la stessa intensità: alcune professioni di più, e quindi ricevono un prezzo più elevato, un salario più elevato per la loro forza-lavoro; alcune di meno, e quindi ricevono un salario più basso. Gli operai qualificati sono più richiesti, quelli non qualificati sono meno richiesti, ecc. Inoltre, come vedremo più avanti, le differenze di salario sono a bella posta esasperate dai capitalisti, per dividere gli operai.

Vediamo meglio la questione del valore della forza-lavoro. Il lavoro incorporato in essa è il lavoro che è stato impiegato nel produrre le merci di cui l'operaio ha bisogno per vivere e per riprodursi. In termini di cibo, vestiti, ecc., il valore della forza-lavoro è pari a tanto cibo, tanti vestiti, ecc., quanto bastano per la ricostruzione della forza-lavoro, cioè per mantenere in vita il lavoratore e la sua famiglia in un quadro sociale deter-

minato (*minimo vitale*). Oggi, ad esempio, si possono considerare acquisiti a un certo minimo vitale, pane e non patate, una certa razione di carne, una radio, una televisione, periodi di ferie pagate, ecc.

Dalla distinzione fondamentale tra lavoro e forza-lavoro deriva d'altra parte che non c'è un rapporto diretto e immediato tra il costo dell'«affitto», ad esempio, della forza-lavoro di un operaio per otto ore e il valore della produzione che questo operaio riesce a fare alla fine delle otto ore. L'operaio si impegna a lavorare per otto ore al giorno, sarà poi affare del padrone trovare il modo e i mezzi per farlo produrre il più possibile, ad esempio introducendo nuovi macchinari, intensificando i ritmi, ecc.

L'operaio quindi non è pagato in base alla quantità di lavoro che fa. La possibilità per i capitalisti di spremere gli operai pagandoli solo quanto basta per farli vivere deriva dal fatto che la loro caratteristica già ricordata, di essere proprietari dei mezzi di produzione, è garantita dal loro apparato di repressione: lo Stato borghese.

Esistono anche forme di pagamento dei salari agganciate alla quantità di produzione effettuata, come i salari dei cottimisti, ma questo non deve trarre in inganno. Si tratta, come vedremo meglio in seguito, di espedienti escogitati dai padroni per far produrre di più all'operaio, cioè proprio per utilizzare meglio la sua forza-lavoro, e sono congegnati in modo che l'aumento di guadagno dell'operaio è sempre inferiore all'aumento della produzione. Paradossalmente quindi proprio i salari ad incentivo rappresentano una verifica pratica della teoria della forza-lavoro. Lo stesso fatto di permettere agli operai di allevare dei figli, nella logica dei capitalisti, rientra nei costi di riproduzione della forza-lavoro. Questi figli diventeranno a loro volta operai che sostituiranno i loro padri sul mercato della forza-lavoro. Questo perchè non solo l'operaio singolo ma anche la classe operaia nel suo complesso si deve riprodurre, affinché il modo di produzione capitalistico abbia assicurata la sua continuità.

3 — La produzione del plus-valore

Possiamo ora effettuare una considerazione importante che riguarda l'*origine del profitto*. Il profitto non deriva dal fatto che i capitalisti fanno pagare i loro prodotti ad un prezzo superiore al valore di questi prodotti, come a volte si pensa. Ciò può essere vero nel caso particolare di qualche industria, e lo è certamente nel caso dei monopoli date le loro possibilità di condizionamento del mercato, e in questi casi si parla di sovra-profitti. Ma non è vero in generale.

Se tutte le merci venissero vendute al di sopra del loro valore, quello che uno guadagnerebbe come venditore lo perderebbe costantemente come compratore, poichè tutti coloro che sono inseriti nella produzione industriale sono sempre in un modo o nell'altro sia compratori che ven-

ditori. Anche l'operaio per comprare alimenti, vestiti, ecc., vende la sua forza-lavoro.

Normalmente i profitti hanno origine proprio dal fatto che le merci vengono vendute al loro valore effettivo, cioè in base alla quantità di lavoro in esse incorporata.

Ciò non significa che la società capitalistica sia una società « giusta », ma solo che il profitto capitalistico non deriva da qualche « trucco » escogitato dai padroni, ma è intrinseco nel meccanismo stesso della produzione capitalistica. Alla radice di questo meccanismo sta lo sfruttamento dei lavoratori.

Il capitalista ha interesse a produrre solo se alla fine del ciclo produttivo si trova in possesso di un capitale maggiore di quello inizialmente speso per assumere la mano d'opera, acquistare le materie prime, le macchine, ecc. Il suo scopo non è la produzione di beni utili alla società, ma la ricerca di un profitto, e questo profitto non può essere prodotto che dal lavoro degli operai.

Se il valore dei beni che corrispondono al salario è, ad esempio, di quattro ore di lavoro e l'operaio lavora per otto ore, il capitalista, anticipando in salario il valore di quattro ore di lavoro, si appropria del prodotto di otto ore. La differenza tra questi due valori è ciò che costituisce il *plus-valore*, cioè l'espressione in termini di denaro di quella parte della produzione che è abbandonata senza contropartita al proprietario dei mezzi di produzione. Il plus-valore è quindi la differenza tra il valore prodotto dall'operaio e il valore della sua forza-lavoro.

Nella società capitalistica il grado di produttività del lavoro è tale che le spese di mantenimento del lavoratore sono *sempre* inferiori alla quantità di valore da esso prodotto. L'equivalente del salario rappresenta sempre solo una frazione della giornata lavorativa, tutto ciò che non è compreso in questa frazione è plus-valore, è lavoro gratuito erogato dall'operaio, di cui il capitalista si appropria senza dare niente in cambio. Se questa differenza non esistesse nessun padrone assumerebbe operai, poichè l'acquisto della forza-lavoro non procurerebbe alcun profitto.

Su questa forma di scambio tra capitale e lavoro si fonda il sistema del lavoro salariato e, in ultima analisi, tutta la società capitalistica; è da questo scambio che prendono origine i meccanismi che tendono a riprodurre incessantemente la classe operaia e la classe borghese, e la lotta tra di esse.

La misura dello *sfruttamento dell'operaio*, a parità delle altre circostanze, è data dal rapporto tra il tempo di lavoro impiegato ad esclusivo beneficio del capitalista e la parte della giornata lavorativa necessaria per riprodurre il valore della forza-lavoro.

Questa realtà della condizione operaia non è immediatamente evidente, nemmeno per molti operai che pure subiscono ogni giorno lo sfruttamento sulle proprie spalle. Quello che l'operaio vede è che, ad esempio,

per un lavoro di otto ore gli viene corrisposto un salario di tremila lire; l'altra faccia della medaglia, che queste tremila lire gli permetteranno di acquistare beni per un valore corrispondente ad un numero inferiore di ore di lavoro, non è immediatamente evidente, ma non per questo è meno vera. Di questa difficoltà approfittano i padroni e i loro servi per inculcare l'idea che lo sfruttamento non esiste, o che si ha sfruttamento solo dove ci sono salari da fame.

I rapporti che il contadino servo della gleba del medioevo aveva con il suo padrone erano più evidenti. Se questo contadino lavorava tre giorni nel suo appezzamento di terreno e tre giorni nel podere del padrone, il lavoro pagato e quello non pagato erano chiaramente visibili e separati. Nel caso dell'operaio salariato la cosa non cambia: la differenza principale consiste nel fatto che il lavoro non pagato non appare, e comunque sembra dato dall'operaio volontariamente, in conseguenza del contratto stipulato « liberamente » con l'azienda. In realtà gli operai sono costretti a lavorare sotto un padrone: all'obbligo sancito dalle leggi si sostituisce l'obbligo imposto dalla necessità economica.

4 — Validità della teoria del valore-lavoro

Le tesi sin qui esposte costituiscono un'esposizione semplificata della teoria marxista della forza-lavoro e sono fondamentali per capire la vera natura del salario e come dietro di esso si nasconda sempre lo sfruttamento. Non è quindi un caso che la teoria della forza-lavoro abbia incontrato accanita opposizione da parte degli ideologi borghesi e degli accademici dell'economia borghese. E' bene quindi spendere ancora due parole sull'argomento.

I concetti esposti si possono ridurre essenzialmente a due: la forza-lavoro è una merce, il valore di tutte le merci è determinato dalla quantità di lavoro in esse incorporato. Il punto che gli ideologi borghesi si sforzano di contestare è soprattutto che effettivamente il valore sia determinato dal lavoro e solo da questo.

L'argomento che abbiamo già utilizzato per sostenere questa tesi è il più tradizionale, ed è lo stesso che si trova esposto all'inizio del Capitale di Marx. Vediamo di riprenderlo brevemente.

Marx pone la questione nel modo seguente: dalla constatazione evidente che tutte le merci vengono scambiate tra di loro deriva che necessariamente deve esserci qualche qualità comune a tutte in base alla quale viene stabilito il rapporto di scambio, cioè la quantità di una merce che corrisponde ad una data quantità di un'altra. Ma quali sono le qualità delle merci? Ci sono una serie di qualità naturali, come il peso, la lunghezza, la densità, il colore, la composizione chimica, ecc. E' possibile che una qualsiasi di queste qualità materiali sia la comune misura del valore in base al quale si scambiano tutte le merci? Eviden-

temente no. Un chilo di burro non ha il medesimo valore di un chilo d'oro.

Tutto ciò che è qualità fisica, chimica, naturale delle merci può determinare al massimo la loro maggiore o minore utilità, ma non il criterio in base al quale vengono scambiate. Si deve trovare in tutte le merci una qualità comune diversa, e la conclusione di Marx è che questa non può essere altro che il lavoro umano (socialmente necessario). Solo il lavoro contenuto nelle merci fornisce la misura del rapporto in base al quale vengono scambiate.

Si può anche verificare la validità di questi argomenti partendo dal prezzo di una merce e scomponendolo nei suoi elementi costitutivi. Si vede così che se si risale abbastanza lontano si trova soltanto del lavoro.

Il prezzo di ogni merce può infatti essere ricondotto ad una serie di elementi: l'ammortamento delle macchine, cioè quella che viene chiamata la ricostituzione del capitale fisso, il prezzo delle materie prime e dei prodotti ausiliari, i salari, e infine tutto ciò che si riconduce al plusvalore: profitti, interessi, affitti, tasse, ecc.

Per quanto riguarda le ultime parti, salario e plusvalore, abbiamo già visto che si tratta di lavoro puro. Per le altre due voci, le macchine e le materie prime, si tratta a loro volta di prodotti il cui prezzo si può scomporre allo stesso modo. In particolare nel caso delle materie prime la maggior parte del loro prezzo si riduce al costo della mano d'opera necessaria per estrarle; ad esempio più del 60% del prezzo di costo del carbone è costituito dai salari. Ma anche il prezzo delle macchine è determinato in buona parte del costo del lavoro speso per produrle (ad esempio 40%) e da quello di altre materie prime (ad esempio il 30%), e così di seguito. Proseguendo in questo calcolo si vede che la parte del lavoro umano nel prezzo medio della merce considerata passa via via al 60%, al 70%, all'80% e così via sino al 100%.

Esiste infine un altro tipo di prova della validità della teoria marxista del valore-lavoro. Immaginiamo per un attimo una società completamente automatizzata, al 100%, nella quale il lavoro umano sia stato completamente eliminato da tutte le forme della produzione e da tutti i servizi. E' evidente che in queste condizioni sarebbe impossibile parlare di merci, e a maggior ragione quindi sarebbe impossibile definirne il valore. Infatti, se nessuno lavorasse non esisterebbero redditi con i quali poter acquistare delle merci. Si avrebbe un'immensa quantità di prodotti la cui produzione non avrebbe creato alcun reddito poichè nessun essere umano sarebbe intervenuto in questa produzione. E' evidente che in questa ipotetica società la distribuzione dei prodotti non si effettuerebbe più nella forma di vendita di merci. In altre parole, una società in cui il lavoro umano è completamente eliminato dalla produzione è una società dove anche il valore scompare.

Ecco un'altra conferma, questa volta per assurdo, dalla fondatezza della teoria del valore-lavoro.

5 — Salari nominali, salari reali, salari relativi

Abbiamo visto che il salario rappresenta il prezzo della forza-lavoro. E' bene a questo punto aggiungere subito delle precisazioni importanti, la prima delle quali riguarda la distinzione tra *salario nominale* e *salario reale*.

L'operaio alla fine del mese si trova con una certa somma di denaro da spendere per le sue necessità. Questo è il salario nominale o monetario. Il valore delle merci che egli potrà effettivamente acquistare con questo denaro, quello cioè che chiamiamo salario reale, può però variare in relazione al potere d'acquisto della moneta, alle variazioni dei prezzi, ecc. Il salario reale è quindi l'insieme dei beni e dei servizi che un operaio riesce a procurarsi con la sua paga. Ogni confronto significativo tra periodi diversi o tra paesi diversi deve evidentemente essere fatto in termini di salari reali. Se, ad esempio, l'operaio italiano prende 800 lire all'ora e quello tedesco un equivalente in marchi di 700 lire, occorre vedere quanti beni può acquistare l'operaio tedesco con quella cifra; è solo così che si potrà stabilire chi ha il salario reale più alto, cioè chi sta meglio dei due.

Se le paghe degli operai (salari nominali) rimangono ferme e i prezzi aumentano, i salari reali inevitabilmente diminuiscono. Se le paghe aumentano ma contemporaneamente i prezzi aumentano in misura maggiore, anche in questo caso i salari reali diminuiscono.

E' il salario reale che si deve guardare prima di rallegrarsi se, per esempio, è aumentata di due punti la contingenza; anzi in pratica nella situazione attuale, data l'inefficacia del meccanismo della scala mobile, questi scatti, come vedremo meglio più avanti, rappresentano proprio il segnale che i prezzi sono aumentati in misura molto maggiore di quanto risultano aumentati i salari, e ciò significa ancora perdita di valore del salario reale.

Quando i padroni rinfacciano gli aumenti salariali degli ultimi anni, a parte il fatto che fingono di ignorare che sono stati ottenuti a prezzo di dure lotte, « dimenticano » sempre di parlare anche di quanto è aumentato nello stesso periodo il costo della vita; ecco un bell'esempio di « confusione » tra salario nominale e salario reale.

Normalmente, come è illustrato dalla seguente tabella, i salari reali aumentano sempre meno di quelli nominali.

Un'altra definizione importante da tener presente è quella di *salario relativo*. Per salario relativo si intende il rapporto tra l'ammontare complessivo dei salari pagati in un determinato paese, ad esempio, in un anno, e il *valore globale* prodotto dalla classe operaia di quel paese nello stesso periodo. Come conseguenza del continuo rapido aumento della produttività del lavoro, la produzione globale di tutti i paesi industrializzati aumenta di anno in anno a ritmi vertiginosi.

Malgrado ciò in tutti i paesi industriali, anche in quelli dove i sa-

lari sono aumentati in termini reali, negli ultimi decenni i salari relativi sono andati costantemente diminuendo. In altre parole, la sproporzione tra l'aliquota di beni prodotti che finisce nelle tasche della classe capitalistica, e quella parte che viene distribuita ai lavoratori sotto forma di salari, aumenta sempre di più. Questo significa che la classe operaia, malgrado i miglioramenti nel suo tenore di vita ottenuti nel corso di questi anni con la lotta, è stata in realtà sempre più sfruttata.

ANDAMENTO DEI SALARI DI FATTO ORARI (esclusi gli elementi accessori) NEI PRINCIPALI SETTORI INDUSTRIALI DAL 1963 AL 1964

(primi 10 mesi)

	Nominali	Reali
<i>Miniere</i>	+ 17,7%	+ 10,4%
<i>Industrie manifatturiere</i>	+ 12,3%	+ 5,3%
Alimentari	+ 27,0%	+ 19,1%
Tessili	+ 10,2%	+ 3,4%
Gomma	+ 5,3%	— 1,3%
Chimiche	+ 15,4%	+ 8,3%
Materiale da costruzione	+ 18,7%	+ 11,4%
Metallurgiche	+ 7,2%	+ 0,6%
Metalmecchaniche	+ 0,5%	— 5,7%
Mezzi di trasporto	+ 8,8%	+ 2,1%
<i>Elettriche</i>	+ 19,8%	+ 12,4%
<i>Complesso industria</i>	+ 12,0%	+ 5,1%

Fonte: Elaborazione dell'Ufficio Studi C.G.I.L. su dati Ministero del Lavoro e I.S.T.A.T.

6 — La necessità di lottare per il salario

E' una constatazione evidente che la classe operaia di ogni paese a regime capitalistico è continuamente costretta a lottare per aumentare o almeno conservare il valore reale del suo salario. Se la classe operaia si rassegnasse ad accettare la volontà dei capitalisti e dei loro governi,

come se fosse un'ineluttabile legge naturale, le sue condizioni di vita peggiorerebbero rapidamente, ritornerebbe alla miseria degli antichi schiavi senza avere almeno, come loro, garantite le condizioni minime di sussistenza.

Come è possibile conciliare questa *necessità* per l'operaio di lottare con il fatto che il suo salario è sempre, in ultima analisi, l'equivalente delle merci che gli assicurano la sussistenza e nulla di più?

La questione è che le stesse condizioni di sussistenza non sono univocamente definite una volta per tutte, ma dipendono dalle condizioni storiche e sociali di un determinato periodo di tempo, sono loro stesse un prodotto della lotta incessante tra la classe capitalistica e la classe operaia, il risultato dei rapporti di forza tra queste classi.

Ciò che viene considerato come livello medio di sussistenza, e quindi il livello medio dei salari, dipende prima di tutto dal grado di sviluppo delle forze produttive; ma in secondo luogo, a parità di questo sviluppo, dipende anche da altri fattori, alcuni dei quali possono essere fortemente influenzati dall'azione di lotta dei lavoratori. Un elemento che influisce negativamente è, ad esempio, il tasso di disoccupazione esistente. Se la disoccupazione è alta i lavoratori sono costretti ad accettare bassi salari per timore di perdere il posto di lavoro.

L'organizzazione dei lavoratori nei *sindacati*, nella misura in cui ciò significa conduzione più efficace delle lotte, loro generalizzazione in tutti i casi in cui questo è necessario per creare rapporti di forza favorevoli alla classe operaia, e maggior forza organizzativa, è un fattore importante per il miglioramento delle condizioni di vita della classe operaia. La consapevolezza di questo da parte del proletariato è stata la ragione principale del sorgere e del successivo sviluppo dei sindacati operai.

Le lotte per migliorare i salari sono quindi una necessità per la classe operaia, ma nello stesso tempo è necessario capire anche i limiti di questo tipo di lotte, e più in generale della lotta economica. Essa infatti può portare ad una *redistribuzione* del reddito più a favore della classe operaia, ma non contrasta direttamente lo sfruttamento in quanto tale; combatte solo le conseguenze dello sfruttamento, o solo le più pesanti di queste.

Si risale alle vere radici dello sfruttamento solo quando il proletariato, sotto la guida delle sue avanguardie, riesce a saldare strettamente lotta economica e lotta politica in una *unica lotta di classe* contro il potere dei padroni e del loro Stato, senza cadere nell'illusione riformista di cambiare questo Stato dall'interno e in modo indolore per la classe dominante, e al di fuori di ogni mistificazione su presunti « interessi comuni della nazione », che non esistono se non come favole dei padroni.

I risultati più importanti che la classe operaia può conseguire con la stessa lotta economica sono, in ultima analisi, il rafforzamento della sua unità e della sua forza complessiva. Anche gli aumenti salariali e

in genere le conquiste economiche verranno ripresi tanto più difficilmente dai padroni quanto più elevata è l'unità e la forza della classe operaia. Questo rafforzamento passa necessariamente attraverso la crescita della coscienza di classe e politica della classe operaia, e attraverso lo sviluppo della sua *avanguardia politica* organizzata.

7 — Prezzi e salari

La propaganda padronale si sforza spesso di dimostrare che un aumento dei salari provoca fatalmente un aumento dei prezzi. Essi vogliono in questo modo convincere i lavoratori a non scioperare, perchè tanto, dicono, gli aumenti vengono rimangiati dai prezzi.

Se guardiamo al passato recente dobbiamo ammettere che i padroni sembrano avere ragione. Nonostante le dure lotte di questi anni i salari attuali hanno più o meno lo stesso potere di acquisto, la disoccupazione è in aumento, il ricorso alla cassa integrazione ultimamente è diventato un fatto costante. Se questa è l'apparenza, la realtà è ben diversa; le difficoltà della situazione attuale hanno origini ben più profonde che non i tanto sbandierati aumenti salariali. Come i padroni sanno bene, la relazione tra prezzi e salari non è meccanica ma del tutto indiretta. Un aumento salariale causa una *riduzione dei profitti* padronali e non un aumento dei prezzi; inoltre il salario è *soltanto uno* degli elementi che concorrono a determinare i costi di produzione.

E' vero che i padroni possono manovrare artificialmente i prezzi, ma questo vale solo entro certi limiti e non sempre. Se una fabbrica aumenta artificialmente i prezzi rischia di avvantaggiare le fabbriche concorrenti e quindi di perdere il mercato.

La ragione fondamentale degli aumenti dei prezzi è nello squilibrio tra domanda e offerta, cioè tra quelli che sono i bisogni della collettività e quelle che sono le effettive possibilità, o la convenienza, che l'industria ha in un momento determinato di soddisfare questi bisogni.

Facciamo un esempio: un aumento dei salari dopo una serie di lotte provoca un aumento della domanda di beni di consumo da parte dei lavoratori; ma se i capitalisti non hanno interesse a far fronte ai nuovi bisogni, o non sono in grado di farvi fronte, faranno di tutto perchè il potere di acquisto dei salari ritorni ad essere compatibile con la quantità totale dei beni di consumo che loro riescono a immettere sul mercato. Per ottenere questo risultato possono usare diversi sistemi: ad esempio provocare un aumento del costo della benzina; in tal modo aumentano i costi dei trasporti e quindi anche il prezzo dei prodotti sul mercato. In ogni caso i padroni, con l'aumento dei prezzi, non recuperano che una piccola parte dei profitti strappati loro dalle lotte, perchè i profitti non derivano dai prezzi delle merci ma dallo sfruttamento del lavoro operaio, tanto è vero che la loro vera risorsa è sempre più quella di intensificare lo sfruttamento per aumentare il rendimento del lavoro.

Osservando una qualsiasi busta paga di un operaio si ha subito la impressione che si tratti di qualcosa di complicato. Vi è indicata una somma totale, la retribuzione lorda, che differisce da quella effettivamente percepita, cioè la retribuzione netta. Esistono poi una quantità di voci diverse, alcune delle quali si ripetono invariate mese per mese, mentre altre cambiano ogni volta. E' tale la complessità che spesso ci mette in difficoltà molti lavoratori che si rassegnano al fatto di non comprendere esattamente il perchè della cifra ricevuta; e questa è ancora una cosa che fa comodo al padrone.

Esaminata la natura del salario, occorre ora entrare nel merito della sua composizione.

Una prima suddivisione è quella tra *parte fissa* del salario e *parte mobile*, che varia di volta in volta.

La parte fissa è costituita a sua volta dalla paga base, dagli assegni familiari, dalle trattenute e da altre voci minori, ed è la parte stabilita dal contratto collettivo e che varia da un settore all'altro.

La parte mobile è costituita essenzialmente dagli incentivi di vario tipo, dalle indennità, da compensi particolari, ecc., ed è solo parzialmente regolata dai contratti collettivi, per lo più viene stabilita a livello di contrattazione aziendale.

Nei capitoli seguenti vedremo in dettaglio queste varie voci.

LA PARTE FISSA DEL SALARIO

1 — La paga base contrattuale e le varie forme di sotto-salario

La paga base contrattuale viene valutata sulla base di una *tariffa oraria* e del numero delle ore lavorate; questa è la voce principale che viene definita per ogni singolo settore produttivo (metalmecanici, chimici, edili, ecc.) dalla contrattazione nazionale in occasione dei rinnovi dei contratti di lavoro. Il livello della paga base contrattuale, oltre che dal settore cui appartiene la fabbrica, dipende dalla qualifica professionale dell'operaio.

Attualmente, nella maggior parte dei casi, la voce paga base rappresenta soltanto una piccola parte del salario complessivo. Ciò è legato al fatto che, non essendo questa parte del salario in correlazione con qualche forma di incentivo o con i dati economici e produttivi dell'azienda, una volta acquisito un determinato livello il padrone non ha praticamente più nessuna possibilità di influire su di essa. Da qui deriva la tendenza padronale alla compressione di questa parte del salario.

Per lungo tempo la strategia padronale in fatto di salari si è basata sull'esistenza di un salario minimo orario basso e non determinante ai fini dell'ammontare complessivo del salario. Su questo minimo sono state innestate in misura consistente voci dirette sia ad ottenere l'intensificazione della prestazione (cottimo) che il prolungamento della prestazione lavorativa (straordinari).

Le paghe base, nell'ambito di una stessa qualifica, si differenziano poi ulteriormente a seconda della categoria e dell'età. Per gli impiegati metalmeccanici nel contratto del '69, ad esempio, c'erano 26 posizioni con un minimo mensile di lire 38.500 e un massimo di lire 153.350; per gli operai metalmeccanici, 21 posizioni con un minimo di lire 152 orarie e un massimo di 394 lire.

Dopo il contratto del '69 le cose sono leggermente migliorate, soprattutto per quanto riguarda gli impiegati. Ciò è dipeso in larga misura dal fatto che nel settore impiegatizio ci sono mille altri modi di dividere i lavoratori: gli aumenti di merito, i passaggi di categoria, i premi di merito, ecc.

Chi soprattutto fa le spese del criterio col quale sono distribuite le retribuzioni sono i giovani, per i quali molte volte non si può neppure parlare di salario ma di *sotto-salario* legalizzato. Se teniamo presente la tendenza da parte dei padroni ad assumere prevalentemente lavoratori di giovane età e a favorirne una continua rotazione, ci rendiamo conto di quale percentuale di lavoratori sia pagata sotto costo.

La giustificazione da parte padronale, e anche sindacale nella mi

sura in cui i sindacati non cercano di abolire questo fatto, è che il giovane è inesperto, deve imparare il mestiere e quindi non produce come un operaio anziano. Questo discorso poteva andare bene 50 anni fa quando il lavoro delle macchine era più limitato e il lavoro manuale e intellettuale dell'operaio era più difficile e di responsabilità. Oggi, con la parcellizzazione estrema del lavoro e l'uso di macchine sempre più automatizzate, l'apprendimento del lavoro si realizza generalmente in breve tempo. Nulla quindi giustifica l'accentuata divisione delle categorie e il lungo permanere dei lavoratori in quelle inferiori, se non il profitto padronale.

Sempre per restare nel tema del sotto-salario, può essere utile considerare alcuni dati su come sono distribuite le retribuzioni a seconda che i lavoratori lavorino nella grossa, media o piccola industria.

Nel secondo trimestre del '68 i salari *orari* delle aziende con oltre 1000 dipendenti erano superiori a quelli delle unità più piccole (con meno di 50 dipendenti) in misura variante fra il 40% e il 118% a seconda delle classi. I guadagni medi *mensili* facevano registrare differenze ancora più accentuate, essendo la differenza tra il minimo e il massimo compresa fra il 42% e il 131%. Complessivamente si può affermare che gli operai in unità con meno di 200 dipendenti (piccola industria), cioè il 40% degli operai metalmeccanici, ricevevano nel periodo considerato il 32 per cento circa del monte salari complessivo (la percentuale si ridurrebbe ulteriormente se si tenesse conto anche della retribuzione indiretta); il 25% circa degli operai occupati in aziende tra i 200 e i 999 dipendenti (media industria) ricevevano il 26% dell'ammontare complessivo delle retribuzioni; il 35% circa degli operai occupati in stabilimenti con oltre 1000 dipendenti (grande industria) ricevevano oltre il 42% del monte salari.

Un'altra questione da tenere presente in fatto di sotto-salari è il variare della retribuzione a seconda del settore e della posizione geografica. Gli esempi più macroscopici sono quelli della differenza di retribuzione dei lavoratori agricoli rispetto a tutti gli altri settori e quella degli operai di alcune regioni del Mezzogiorno rispetto al resto d'Italia.

Tirando le somme di quanto esposto fin qui possiamo dire che per quanto riguarda la paga base è interesse dei lavoratori lottare per aumentare il più possibile l'aliquota che essa rappresenta del salario globale, soprattutto attraverso una riduzione dell'incidenza del guadagno di cottimo. L'eliminazione del cottimo e il suo conglobamento nella paga base, rappresenta l'obiettivo di fondo, da attuare insieme al controllo dei ritmi di lavoro. Le sperequazioni salariali sia tra i lavoratori di una stessa fabbrica che tra i lavoratori di fabbriche diverse (piccole, medie, grandi), nelle condizioni attuali della produzione, sono soprattutto fattori di divisione della classe operaia e sono sempre meno fondati su motivazioni reali di carattere tecnico, e come tali vanno combattute.

2 — Tariffe salariali e retribuzioni.

Quando si parla di tariffa salariale ci si riferisce all'ammontare della cifra pagata all'operaio per un'ora o per una normale giornata di lavoro.

Il livello di vita dell'operaio e della sua famiglia tuttavia dipende soprattutto dall'ammontare totale della sua retribuzione in un dato periodo. Una cosa è la paga oraria e un'altra la retribuzione globale di un'operaio, che può variare a seconda del numero delle ore di lavoro settimanale, del numero di giornate lavorative annue, dell'incidenza del lavoro straordinario, ecc., ecc.

In alcuni periodi, a causa di difficoltà nello smercio della produzione e anche a scopo intimidatorio, i padroni possono permettersi di mettere ad orario ridotto una parte dei loro operai. Questo evidentemente incide sulla retribuzione.

In alcune situazioni, ad esempio per i braccianti agricoli o per gli edili e gli scaricatori di porto, i lavoratori vengono assunti solo per una giornata o per una settimana, o più semplicemente per la durata del lavoro per il quale sono ingaggiati, per il raccolto o per scaricare una nave.

Anche in queste condizioni le tariffe salariali variano in modo molto diverso dalla retribuzione globale che il lavoratore percepisce ad esempio in un anno.

Un altro caso è quello degli operai pagati a cottimo; in questo caso le retribuzioni degli operai sono influenzate dalle variazioni nel ritmo di lavoro.

Quello che abbiamo chiamato il prezzo della forza-lavoro si deve intendere riferito alla retribuzione lorda annuale. E' su questa base infatti che può essere determinato il tenore di vita dell'operaio.

3 — I superminimi

I superminimi si possono dividere in due classi di natura molto diversa: i *superminimi generali* e quelli *individuali*. Un aspetto comune è che in entrambi i casi si tratta di miglioramenti del salario in aggiunta alla paga base contrattuale.

L'esistenza o meno di superminimi generali per i lavoratori di una data azienda e il loro ammontare dipendono essenzialmente dalla contrattazione a livello aziendale, cioè dalle lotte che i lavoratori hanno condotto e dal loro esito. Indirettamente viene a dipendere anche dall'andamento economico-produttivo dell'azienda, per il fatto evidente che la resistenza opposta dal padrone alle rivendicazioni operaie è tanto minore quanto maggiori sono i suoi margini di profitto ed il ritmo di sviluppo dell'azienda.

I superminimi individuali sono invece i cosiddetti *aumenti di merito*. Trattandosi di aumenti concessi a singoli lavoratori a discrezione dell'azienda e al di fuori di ogni contrattazione sindacale, non si tratta di conquiste dei lavoratori ma esclusivamente di concessioni padronali, il cui obiettivo vuole essere in definitiva quello di incentivare il careerismo e di minare l'unità dei lavoratori creando una contrapposizione di interessi. Il padrone col concedere l'aumento di merito ad un solo lavoratore può creare in centinaia di lavoratori l'illusione che, comportandosi « bene », cioè in poche parole essendo servili, potranno a loro volta avere l'aumento. Per la maggior parte di questi lavoratori l'illusione è destinata a rimanere tale, mentre il padrone raggiunge il suo scopo: incentivare e stimolare la concorrenza tra operai.

In quanto ai criteri di valutazione del merito è inutile insistere che l'ideale, dal punto di vista del padrone, è il crumiro bastonato e contento.

4 — Gli assegni familiari

La *Cassa assegni familiari* è stata istituita allo scopo di provvedere alla erogazione di assegni ai lavoratori capi famiglia per integrare la loro retribuzione in rapporto ai carichi familiari. La Cassa è affidata in gestione speciale all'Istituto Naz. della Previdenza Sociale (INPS) (1).

L'istituto degli assegni familiari è sorto alcuni anni prima della seconda guerra mondiale, cioè in periodo fascista e di grande miseria per l'Italia, o meglio per i lavoratori italiani. Venne istituito proprio perchè i salari dei lavoratori erano così bassi, che non riuscendo i lavoratori a mantenere se stessi a maggior ragione non erano in grado di mantenere i propri familiari.

Nel 1937-38 la cifra assegnata al lavoratore sotto la voce assegni familiari rappresentava circa il 14% del salario.

Se consideriamo gli assegni familiari percepiti attualmente vediamo che la cifra percentuale rispetto al salario è molto diminuita. Prendiamo un salario di L. 120.000 complessive di un lavoratore dell'industria con moglie e figlio a carico: a questo lavoratore verrà corrisposta la cifra di L. 5.720 per il figlio più L. 4.160 per la moglie, per un totale

(1) Nel testo unico delle norme concernenti gli assegni famigliari si legge:

Art. 1 — Gli assegni familiari allo stato attuale della legislazione in materia, non possono considerarsi parte della retribuzione dovuta direttamente dal datore di lavoro quale corrispettivo dell'opera a lui prestata. Essi sono invece una provvidenza parte a carico dell'INPS cioè una indennità a carattere assistenziale che il lavoratore subordinato viene a percepire per poter meglio far fronte alle necessità della « vivenza » a suo carico di determinati famigliari, e in relazione a dette necessità è graduata.

Art. 25 — Gli assegni familiari non possono essere considerati ai fini del calcolo dei minimi di retribuzione previsti dai contratti collettivi di lavoro, nè per il computo della indennità di licenziamento, nè agli effetti delle assicurazioni sociali.

di L. 9.880; si ha cioè un rapporto tra salario e assegno che va dall'8 al 9% (riferimento al 1971).

Come si è giunti a questa diminuzione percentuale? Semplicissimo, non adeguando la somma degli assegni all'aumentare del costo della vita.

Si potrebbe giustificare questo fatto se l'occupazione in Italia avesse raggiunto un livello talmente soddisfacente da rendere del tutto marginale il problema della disoccupazione e del conseguente aggravio sulla famiglia di persone non salariate; ma, dati alla mano, questo non si verifica. Una seconda giustificazione potrebbe essere che lo Stato si è sobbarcato l'onere dell'allevamento dei figli, almeno per quanto riguarda l'istruzione. Ma anche qui non si può certo dire che la realtà sia questa; le difficoltà e le spese per i figli dei lavoratori iniziano già da quando devono andare all'asilo.

La spiegazione vera è che, sganciando questa voce da tutte le altre che invece sono contrattabili, se ne vuole fare un freno all'aumento dei salari reali.

Lo stesso indice dell'ISTAT per le retribuzioni minime contrattuali denuncia la funzione degli assegni familiari, di elemento di freno dei salari. In effetti tra il 1966 e il 1969 l'indice dei salari aumenta di più se si escludono gli assegni familiari. Dal 1956 al 1971 gli assegni familiari per l'industria sono aumentati di circa 1000 lire. Pensiamo non sia necessario fare commenti.

L'inesistenza di un meccanismo di adeguamento annuale degli assegni familiari al costo della vita svuota sempre più questo istituto di ogni significato concreto. Inoltre c'è un meccanismo che inceppa le cose: la fissazione dei massimali contributivi per giornata lavorativa. Questi massimali variano dalle 2000 alle 2500 lire, escludono dalla contribuzione proprio gli aumenti di salario correnti e ammettono una dinamica limitata all'espansione del numero degli occupati. Se l'occupazione diminuisce, rendendo più acuto il bisogno di integrazioni di salario per i familiari a carico, diminuisce anche il gettito contributivo destinato a pagare gli assegni familiari; la contraddizione è quindi nel meccanismo previdenziale stesso. Nel 1968 si è calcolato che il massimale ha consentito alle imprese di decurtare il flusso salariale verso la cassa degli assegni familiari di circa 300 miliardi di lire.

Vediamo quindi che con la cifra percepita come assegni familiari un lavoratore al massimo si mantiene... il cane, se questo non ha troppe esigenze. Questa cifra inoltre non viene resa proporzionale nè al costo della vita, nè agli aumenti salariali: rappresenta quindi un elemento passivo e frenante. Infine, per non smentire i criteri con cui sono organizzati tutti gli istituti che rientrano nella paga base, gli assegni familiari variano a seconda dei settori.

A questo punto è logico chiedersi: se quando aumentano i salari gli assegni non aumentano, come si spiega che gli assegni familiari variano al variare dei salari da settore a settore? Se il lavoratore dell'industria

percepiva, ad esempio nel maggio del '56, lire 4628 per un figlio, quello dell'agricoltura nel '58 percepiva solo 2860 lire, quello del commercio sempre per un figlio e nello stesso anno, 4628 lire, quello del settore assicurativo, nel 1967, 3900 lire, ecc.

La legge (del padrone) è uguale per tutti quando non tocca i padroni nel portafoglio; altrimenti è diversa e divide i lavoratori anche quando si tratta delle briciole.

Un'ultima osservazione: anche di fronte a questo specifico istituto contrattuale le organizzazioni sindacali hanno dimostrato di non volere intervenire efficacemente a favore dei lavoratori, lasciando che l'assegno, così come lo abbiamo descritto, rimanesse immutato negli anni. Persino per una cosa che sembra addirittura ovvia, come il fatto che l'assegno debba essere agganciato al costo della vita, proprio in base alla sua natura di « sovvenzione per una famiglia a carico », i sindacati non si sono mossi.

5 — Le trattenute

In cambio di alcuni servizi e assistenze sociali, indispensabili sia nel corso dell'attività lavorativa che per vivere durante la vecchiaia, le retribuzioni dei lavoratori dipendenti sono sottoposte a *trattenute* di due tipi:

a) *trattenute sociali*:

- contributo case lavoratori
 - fondo adeguamento pensioni
 - assistenza malattie
- per un'incidenza totale dell'ordine del 7,50% ;

b) *trattenute fiscali*:

- imposta ricchezza mobile
 - imposta complementare
- per un'incidenza totale minima di circa il 6%.

Se facciamo un totale delle trattenute cui è sottoposta la paga di un lavoratore ci accorgiamo che essa è decurtata di una percentuale dell'ordine del 13,50%, cioè piuttosto alta. Si potrebbe supporre che per lo meno ai lavoratori e alle loro famiglie vengano corrisposti tali e tanti servizi sociali e assistenze da contribuire almeno in parte a migliorare le loro condizioni di vita. Al contrario è proprio in questo campo che si incontrano alcuni tra i problemi più grossi che travagliano i lavoratori. Nonostante la mole di contributi dati dai lavoratori, quello che si riceve in fatto di servizi sociali e assistenze è una vera miseria.

I problemi che esistono in questo campo sono enormi. Le case, ad esempio, per cui i lavoratori pagano i contributi, sono pochissime rispet-

to alle richieste e per di più sono costruite in centri periferici in genere assai lontani dai luoghi di lavoro, il che comporta spese di trasporto, ore in più occupate, ecc., e disagi dovuti alla mancanza in genere in questi quartieri di servizi sociali come scuole, ambulatori, ecc.; per cui si trasformano di fatto in quartieri utilizzati solo come dormitori. Inoltre, per ottenere l'assegnazione di una casa i lavoratori devono attendere degli anni, e spesso si finisce per tentare la via della « bustarella » per risolvere la questione, quando naturalmente si è in grado di farlo.

La *mutua*, che per la maggior parte dei lavoratori è l'INAM, non fornisce il minimo di assistenza *preventiva* all'interno e fuori della fabbrica, e anche durante la malattia il lavoratore si trova mal curato. Se poi la malattia si prolunga, magari in conseguenza dell'insufficiente assistenza, la retribuzione diminuisce progressivamente, mettendo in questo modo il lavoratore in un vicolo cieco.

Per quanto riguarda le *pensioni* non occorrono molti chiarimenti, perchè tutti sappiamo con quali miserabili cifre un lavoratore va in pensione.

Tutte queste cose hanno un preciso significato: dimostrano cioè come nella nostra società l'uomo sia considerato solo quando produce nel pieno delle sue forze fisiche e psichiche, quando lo si può sfruttare al 100% ; se non rende, o se per l'età non può essere più sfruttato, lo si emargina e con una piccola « elemosina » si aspetta che sparisca.

6 — I contributi pagati dai padroni

Abbiamo visto fin qui quanto gravano sul lavoratore le trattenute per ottenere questa magnificenza di assistenza sociale e di servizi, ora vediamo invece di quanto vengono decurtati i profitti dei padroni per contribuire all'erogazione di queste prestazioni.

La legge dice che: « l'onere del pagamento dei contributi spetta al datore di lavoro anche per eventuali frazioni poste dalla legge a carico dei lavoratori (2) a lui perciò vengono comminate le sanzioni previste per il mancato o ritardato versamento dei contributi stessi e per ogni altra infrazione agli adempimenti inerenti. »

Dal 1946 al 1952 i contributi venivano pagati solo dai datori di lavoro, poi, non si sa bene per quale « interesse dei lavoratori », li si è costretti a versare di tasca loro un terzo dei contributi per la pensione. Dov'erano i sindacati quando è stato proposto e poi preso questo provvedimento?

Per di più, poichè il lavoratore versa il contributo per la propria

(2) I contributi erano dal 1946 a completo carico del datore di lavoro (D. M. n. 142/946); in seguito all'istituzione del Fondo adeguamento pensioni (L. n. 218/952) i lavoratori sono stati chiamati a contribuirvi per una quota pari a un terzo del contributo dovuto allo stesso fondo.

assistenza al datore di lavoro anzichè direttamente all'Ente previdenziale, accade spesso che quando un'impresa si trova in difficoltà, prima di ricorrere al mercato finanziario comincia col non pagare le quote di salario dovute all'Ente previdenziale (prima ancora, usa i fondi che dovrebbero essere accantonati per le liquidazioni, che il sistema previdenziale italiano lascia ancora a disposizione delle imprese). Quando un'impresa fallisce, il mancato versamento dei contributi sui salari è spesso una componente primaria dell'intera area dei pagamenti insoluti. Tramite l'Ente previdenziale quindi il lavoratore si può venire addirittura a trovare nella condizione di involontario prestatore di denaro all'impresa, senza nessuna contropartita. Senza contare poi che la liquidità in possesso dell'azienda in seguito alle trattenute fatte sui salari consente nuovi investimenti che altrimenti non si verificherebbero.

In poche parole, mentre tutti i lavoratori sono obbligati a versare fino all'ultimo centesimo della percentuale per le trattenute, non tutti e non sempre i padroni sono costretti a farlo. Inoltre ad alcune aziende viene ridotto l'ammontare dei contributi da versare e la parte mancante viene reintegrata dal bilancio statale; per altre invece avvengono esenzioni senza compensazione pubblica. Senza contare il forte numero di imprese che non denunciano il numero esatto dei loro dipendenti, ai quali tuttavia trattengono ugualmente la percentuale, o che ricorrono ad altri tipi di « evasioni ».

Si è sollecitati e tecnicamente perfezionati nel trattenere quattrini ai lavoratori, ma si lascia volutamente nel caos e nell'approssimazione il contributo padronale all'assistenza sociale.

E' illuminante l'esempio di come vengono « sprecati » i soldi che i lavoratori versano all'INPS, cioè l'impiego dei fondi stessi. Questi fondi vengono prestati allo Stato a un interesse del 3% e lo Stato li investe in massima parte in spese militari e di sicurezza (polizia, servizi segreti, ecc.).

LA PARTE MOBILE DEL SALARIO: LE INDENNITA'

1 — L'indennità di contingenza

Una delle componenti più interessanti della retribuzione dei lavoratori è l'*indennità di contingenza*, perchè costituisce una forma di compenso non legato nè alla produttività nè alla contrattazione di categoria. Questa particolare indennità dovrebbe servire ad adeguare automaticamente il valore del salario al *costo della vita*. Prima di esaminare il meccanismo che determina gli aumenti (scatti di contingenza) è necessario fare alcuni cenni storici per comprendere come nel nostro paese si sia potuto instaurare una componente della retribuzione che non trova riscontro in quasi nessun altro paese.

Già negli anni del regime fascista troviamo una forma di indennità simile per molti aspetti alla contingenza.

Ad esempio il contratto di lavoro dell'ATM di Milano nel 1932 stabiliva un'*indennità di caroviveri* uguale per tutti i salariati (6,90 lire giornaliere) più 1 lira per il coniuge a carico e per ciascun figlio. Per i figli degli impiegati l'indennità era doppia (60 lire mensili).

Poichè questa indennità nasceva per sopperire al crescente aumento della vita, doveva necessariamente tenere conto del carico familiare. La sua incidenza sulla paga era rilevante, poichè spesso rappresentava oltre il 40-50% del salario.

Negli anni successivi l'indennità di caroviveri si è trasformata progressivamente in *indennità di carico famiglia*, differenziandosi sempre più a seconda della categoria e diventando infine l'indennità di carico familiare oggi esistente (*assegni familiari*).

Subito dopo il 1945 grandi lotte di classe scuotevano le fabbriche, gli operai, che avevano dato il massimo contributo alla Resistenza e alla difesa delle fabbriche, pretendevano ora gli aumenti salariali che erano necessari ad affrontare le tragiche condizioni di miseria del momento. I lavoratori si erano conquistati un certo potere nella fabbrica e lo usavano per raggiungere, con accordi aziendali, aumenti di paga.

Nel 1945 viene firmato un accordo interconfederale fra la CGIL e gli industriali che segna l'inizio di una politica rivendicativa « responsabile », che mette al primo posto non gli interessi dei lavoratori, ma quelli « nazionali », che non generalizza ma frena e argina le spinte che vengono dalle fabbriche. Il sindacato con quell'accordo rinuncia a promuovere rivendicazioni che intacchino la ripresa produttiva, e firma un accordo di « collaborazione » per permettere al capitalismo vacillante di riconsolidare il suo potere. Una delle concessioni fatte in questo senso al capitalismo è la politica del frazionamento della paga, cioè la rinuncia a sostanziali aumenti salariali sulla paga base.

Tuttavia l'istituzione dell'*indennità di contingenza* si ha proprio in questo periodo. Questa indennità non è legata alla produttività nè alla normale contrattazione sindacale ma viene vincolata alla *scala mobile*, cioè ad un meccanismo tecnico che dovrebbe mantenere invariato il potere d'acquisto del salario in caso di aumento del costo della vita. Questo elemento variabile della retribuzione, sebbene in via di principio rappresenti una grossa conquista dei lavoratori, si rivela nella pratica come una cosa ben diversa. La contingenza infatti non solo non riesce, come vedremo meglio in seguito, a riproporzionare realmente le paghe agli aumenti della vita, ma agisce come freno alle lotte economiche dei lavoratori perchè dà l'illusione di avere aumenti automatici.

Con il passare degli anni all'indennità di contingenza sono stati dapprima portati dei correttivi (differenziazione della scala mobile a seconda delle qualifiche nel 1952-1953), poi è stata conglobata nella paga base (1954-1955), pur lasciando intatto il meccanismo della scala mobile, assieme ad altri istituti minori (caro pane, ecc.) che non avevano più alcuna ragione di esistere, infine dal 1956 il computo dell'aumento del costo della vita viene effettuato ogni tre mesi, e non più ogni due com'era precedentemente.

2 — Come funziona la scala mobile

La *scala mobile* è il meccanismo tecnico che, almeno nelle intenzioni originarie, partendo dai salari monetari dovrebbe permettere la rivalutazione dei salari, attraverso gli scatti della contingenza, ogni volta che si ha una *variazione del costo della vita*, in modo da mantenere costante il potere d'acquisto del salario, cioè il salario reale.

Per far questo occorre che il meccanismo sia tale da tener conto del costo *effettivo* della vita.

Si possono, ad esempio, raccogliere informazioni su un certo campione di bilanci reali di famiglie di lavoratori in un dato anno e costruire in base a questi dati una media (bilancio medio).

Questo bilancio medio sarà costituito da diversi beni in varie quantità: tanto pane, tanta carne, tanto combustibile, luce, vestiario, spese per l'abitazione, ecc. La spesa complessiva corrispondente al bilancio tipo così calcolata viene fatta corrispondere ad un *numero indice*. I punti di contingenza si ottengono facendo il rapporto tra l'indice relativo al bilancio così calcolato e quello corrispondente ad un bilancio modello di riferimento che per comodità viene posto uguale a 100.

Consideriamo, ad esempio, un numero indice del costo della vita rappresentato in due casi nel modo seguente:

I.	100
II.	120

I due casi possono corrispondere a due anni diversi, consecutivi o no, tra cui si vuole fare il confronto.

Se si divide il salario monetario che è stato corrisposto nei due casi per il corrispondente indice del costo della vita, il rapporto tra i due risultati esprime il rapporto tra i relativi salari reali.

Se il salario monetario, ad esempio, è aumentato da 1000 lire a 1.200 lire e contemporaneamente l'indice del costo della vita è passato da 100 a 120, il salario reale è rimasto inalterato perchè $1000:100=10$; $1.200:120=10$.

Fin qui tutto bene e sembra che in questo modo ci possa essere una effettiva garanzia che l'inflazione monetaria o l'aumento dei prezzi non portino ad una riduzione di fatto dei salari. In realtà le varie voci che entrano in un bilancio familiare variano con il tempo e con il variare del tenore di vita e delle abitudini, avviene così che attualmente il meccanismo della scala mobile, calcolato circa 20 anni fa in base a condizioni di vita molto diverse, è diventato del tutto inadeguato.

Quando l'indice del costo della vita subisce un aumento, lo scatto della contingenza non è minimamente sufficiente a compensare la diminuzione del salario reale. Ogni scatto della contingenza deve essere quindi considerato dai lavoratori come un campanello d'allarme che li avverte che il loro salario reale è diminuito.

La scala mobile attuale è stata istituita nel 1945 con un accordo interconfederale che sanciva che l'aumento del costo della vita sarebbe stato verificato *ogni due mesi* basandosi sul prezzo di 150 generi di consumo.

Questo meccanismo è stato riveduto nel 1953 introducendo una differenziazione negli aumenti a seconda della qualifica « per evitare l'appiattimento dei salari » (secondo i sindacati) e a seconda delle provincie (divisione in zone salariali).

Nel 1954 l'aumento degli scatti della contingenza avutosi negli anni precedenti è stato conglobato nella paga base.

Nel 1956 un nuovo accordo ha stabilito che una commissione nazionale si riunisca *ogni tre mesi*, invece che ogni due, per valutare l'aumento dei prezzi sulla base dei 150 generi di consumo base.

Tanto per dare un'idea della rispondenza di questi prezzi campione alle condizioni reali, in essi è compreso il pane comune che è « calmierato », cioè non può essere venduto a un prezzo maggiore a quello già fissato dal governo. L'unico risultato è stato che questo pane comune di fatto non viene nemmeno più prodotto: si preferisce produrre pane bianco o « speciale » il cui prezzo è libero. E' chiaro da questo esempio come è possibile che la scala mobile sia diventata sempre più inadeguata.

Il criterio sulla base del quale opera la scala mobile è questo:

- se l'aumento dei generi è superiore all'1% rispetto ad un salario tipo di L. 75.000 mensili, cioè superiore a 750 lire, la contingenza scatta di 1 punto;
- per ogni punto di contingenza il salario di ogni lavoratore viene aumentato dell'1% del salario medio percepito nel 1956 dalla categoria alla quale appartiene il lavoratore.

Secondo questo meccanismo per ogni scatto di un punto il valore della indennità di contingenza aumenta in queste proporzioni (valori mensili):

impiegati	1 ^a :	950	lire
»	2 ^a :	706	»
»	3 ^a :	524	»
»	4 ^a :	468	»
operai	1 ^a :	494	»
»	2 ^a :	438	»
»	3 ^a :	412	»
»	4 ^a :	394	»

3 — Osservazioni ulteriori sulla contingenza

I *punti di contingenza* sono stati fissati nel '57 in base ai minimi contrattuali dei salari base del 1956 e corrispondevano a circa l'1% del salario contrattuale. C'è da osservare prima di tutto che ci si riferisce ai minimi della paga oraria, indipendentemente dalle parti variabili del salario. Inoltre in seguito, soprattutto per gli aumenti intervenuti sui minimi contrattuali e per quelli dovuti agli accordi aziendali posteriori al '56, il punto di contingenza si è ridotto a una percentuale ancora più piccola del salario. Per fare un esempio, verso la metà del 1971 l'indice del costo della vita era a quota 177 e lo scatto di un punto dell'indice corrispondeva a un aumento di circa lo 0,57% dei prezzi considerati. Tuttavia per un operaio di 2^a categoria con salario mensile complessivo di circa L. 120.000 un punto di contingenza equivaleva in questo periodo ad un aumento del salario di non più dello 0,36%.

In conclusione il salario viene rivalutato così solo del 63% rispetto all'aumento dei prezzi, e questo ammettendo che l'indice del costo della vita rispecchi effettivamente l'aumento dei prezzi. Data l'inattendibilità di questo indice la percentuale di rivalutazione reale è sensibilmente inferiore.

Oltre alle considerazioni precedenti va sottolineata la grande diversità del punto di contingenza in relazione alle varie categorie.

Dalla tabella prima riportata risulta una differenza del 25% tra operai di 1^a e operai di 4^a, del 43% tra operai di 1^a e impiegati di 2^a, e del 90% tra operai di 1^a e impiegati di 1^a.

Poichè gli scatti di contingenza vengono sommati per tutto un periodo prima di essere conglobati nella paga base, per fare un esempio concreto, nel 1971 per quanto riguarda l'industria abbiamo:

un impiegato	di 1 ^a cat.	prende	L. 24.647	di contingenza	al mese
»	»	2 ^a »	»	18.462	(se ha più di 21 anni)
»	»	3 ^a »	»	13.730	»
»	»	4 ^a »	»	12.182	»

Un operaio di 1^a categoria specializzato prende L. 491 al giorno, cioè mensilmente poco più di un impiegato di 4^a. Tutte le altre categorie operaie prendono di meno.

Esiste poi un'ulteriore discriminazione, all'interno di ciascuna categoria, tra le diverse classi d'età.

Infine la rilevazione del costo della vita ogni tre mesi fa sì che gli aumenti di contingenza giungano sistematicamente in ritardo rispetto all'aumento dei prezzi.

4 — La contingenza e la lotta contro il caro-vita

Dopo la guerra il meccanismo della contingenza era stato introdotto, come si è detto, nel quadro della tregua salariale e del rilancio « dell'economia nazionale », come strumento di adeguamento automatico dei salari al costo della vita. La contingenza assicurava un costante aumento del salario, seppure sempre in misura inferiore alla perdita del valore reale, ma di fatto eliminava dall'ambito della contrattazione, e quindi dalla lotta sindacale, tutti i fattori connessi al costo della vita, dando agli operai l'illusione di possedere un correttivo automatico contro l'aumento dei prezzi.

Attualmente, di fronte ai continui aumenti dei prezzi, i sindacati non hanno puntato nè su aumenti salariali immediati, nè su un miglioramento della contingenza, ma hanno chiesto al governo « una decisa azione di contenimento dei prezzi da sviluppare parallelamente ad una nuova politica economica. » I sindacati rilevano che « la politica dei prezzi viene manovrata in modo tale da eludere i reali problemi strutturali dei settori interessati e ricostituisce margini di profitti alle grandi imprese che in tal modo evitano di impegnarsi con la necessaria tempestività e consistenza sul piano delle ristrutturazioni » (3).

Per impostare dal punto di vista di classe il problema dell'aumento dei prezzi bisogna anzitutto chiarire che questo è uno degli strumenti normali attraverso i quali la borghesia attacca le conquiste economiche dei lavoratori e cerca di modificare a suo favore il rapporto costi-prezzi.

Va quindi battuta la posizione collaborazionista dei sindacati che tende a far passare il governo, e lo Stato in generale, come possibili mediatori, al di sopra delle parti, degli interessi della comunità.

Questo è il discorso politico di fondo su cui deve crescere la coscienza di classe anticapitalistica delle masse, e che permette di inquadrare la lotta contro l'aumento dei prezzi nell'insieme nella lotta più generale contro la società borghese. Occorre denunciare ogni tentativo anche mascherato di far passare una « politica dei redditi » e togliere

(3) RASSEGNA SINDACALE, n. 217, pag. 3.

ogni illusione di poter preservare automaticamente senza lotte le condizioni di vita della classe operaia.

La lotta contro l'aumento dei prezzi va condotta quindi lungo due direzioni:

- da una parte con richieste di aumenti salariali immediati;
- dall'altra dandosi come obiettivo concreto una *revisione* dell'attuale meccanismo della contingenza.

E' necessario che gli scatti avvengano in cifra uguale, superando tutte le differenze che ora esistono tra un settore e l'altro, all'interno dello stesso settore tra le diverse categorie, e nelle diverse categorie tra classi d'età.

L'equiparazione degli scatti indipendentemente dalla divisione per categorie va vista nel quadro della conquista di una parità normativa completa tra operai e impiegati.

Occorre infine che l'adeguamento della contingenza tenga conto dell'aumento avvenuto per i generi di prima necessità, che l'aumento del costo della vita non venga vagliato dalle autorità competenti trimestralmente, bensì ogni mese.

Infine lo scatto della contingenza deve avere effetto retroattivo, cioè deve avvenire a partire dal momento in cui si è avuto il rincaro della vita.

5 — Indennità e compensi particolari

Di solito la parte più conosciuta e dibattuta della contrattazione aziendale è quella riferita ai cottimi e ai premi di produzione. Meno conosciuta, spesso addirittura ignorata fuori dall'ambito aziendale, è la contrattazione di una serie di indennità o premi di diversa natura assegnati a singoli operai o gruppi di lavoratori. Questi soprassoldi, dati a seconda dei casi in forma mensile, giornaliera od oraria, costituiscono una forma di retribuzione che spesso sfugge alla contrattazione degli stessi Consigli di fabbrica e sono di fatto un'arma che il padrone usa in modo discrezionale, per attuare una politica paternalistica e di repressione.

La natura di questi premi riveste tre aspetti essenziali: *monetizzazione dello sfruttamento*, inteso sia come intensità del lavoro che come nocività; *premi per particolari presunte capacità tecniche* che non trovano riscontro nei contratti collettivi di lavoro (solitamente queste richieste vengono presentate dagli interessati alla direzione); *premi di fedeltà e di collaborazione*, tendenti a premiare non solo i « fedeli », ma i ruffiani, le spie ed anche i crumiri.

La natura prettamente aziendale di questi premi, legati alle situazioni particolari, e la discrezionalità con cui vengono dati, impediscono

una loro valutazione anche approssimativa sia a livello categoriale che nazionale.

Ciò non significa che questa forma di retribuzione, che crea divisioni e sperequazioni all'interno delle fabbriche, debba essere sottovalutata e non combattuta.

Occorre l'opposizione più ferma contro ogni tentativo di monetizzare il maggior sfruttamento, sia richiedendo la modificazione delle lavorazioni particolarmente intensive e pesanti, attraverso accorgimenti tecnici o la diminuzione del lavoro effettivo, che quella delle lavorazioni nocive.

In quanto alle presunte particolari capacità tecniche, alle quali si riferiscono spesso le richieste dell'« aristocrazia » operaia e impiegatizia, appare logico che esse non solo vadano combattute ma anche demistificate.

I premi individuali di « fedeltà » devono essere combattuti con una lotta aperta e generale.

6 — Due esempi

Riportiamo due esempi di aziende appartenenti a differenti settori per meglio chiarire la natura delle indennità e dei compensi particolari e per vederne le differenti applicazioni.

All'ATM di Milano esistono ben 45 indennità percentualizzate sulla paga (indennità di presenza per il personale viaggiante, cottimo fisso operai, indennità maneggio denaro, ecc.) e 34 indennità fisse giornaliere, mensili o annuali (indennità saldatori, premio evitati sinistri, premio servizio neve, indennità di galleria, ecc.).

Le indennità percentualizzate rappresentano mediamente circa il 10% della paga base per il personale salariato e sono leggermente superiori per gli equiparati. Mentre gli impiegati sono esclusi da tali indennità, queste raggiungono cifre elevatissime per i funzionari. Ad esempio, il Capo Ripartizione Principale nel 1970 percepiva su una paga base di L. 193.745, una indennità di circa 131.782 lire, oltre ad un premio corrispondente a circa una mensilità.

Le indennità non percentualizzate vanno da un minimo giornaliero di L. 85 ad un massimo di L. 315 ed interessano una minoranza di lavoratori.

Alla C.G.E. di Milano invece, fino ad alcuni anni fa esistevano specifiche indennità o premi individuali o di gruppo che venivano retribuiti a parte dalla paga.

Oltre ad indennità per lavori pesanti o nocivi assegnate ai singoli operai addetti alle lavorazioni, la direzione (nel 1954) è arrivata a concedere un aumento a quanti non aderivano agli scioperi promossi dai sindacati.

Attualmente le vecchie indennità sono state trasferite nella paga oraria e non vengono riassorbite dagli eventuali aumenti di retribuzione, ma ancor oggi provocano dislivelli di paga oraria che possono raggiungere le 60 lire per operai di uguale qualifica.

L'unica indennità rimasta è quella dei turnisti, i quali percepiscono 30 lire orarie per turno diurno e 50 lire (più L. 500 di mancata mensa) per il turno notturno.

Anche se i premi si sono trasformati in aumenti individuali di paga, e quindi sono difficilmente riscontrabili, il metodo di questa forma di contrattazione non è stato abbandonato. E' recente l'accordo che stabilisce un aumento orario di L. 30 agli addetti alla mescola delle polveri per la pressofusione, e quello di un gruppo di aggiustatori che hanno ottenuto, trattando direttamente con la direzione, un aumento orario di L. 35.

Detti aumenti sono stati conglobati nella paga base e di fatto costituiscono dei superminimi.

LE PRINCIPALI FORME DI COTTIMO

1 — Salari a tempo e salari ad incentivo

L'operaio salariato è completamente estraneo al lavoro che fa. Spesso non sa nemmeno quale sarà l'esatta destinazione del pezzo che costruisce. Tutto ciò è nell'« ordine naturale delle cose » nella società capitalistica e corrispondente al fatto che l'operaio non fa che « consumare » la sua forza-lavoro fisica e intellettuale, la quale però non gli appartiene essendo stata comprata dal padrone.

L'estraneità dell'operaio al suo lavoro ha sempre preoccupato molto i padroni, non certo per ragioni umanitarie ma per i riflessi immediati che ha sulla produzione, specialmente quando questa estraneità si manifesta nel cosiddetto *assenteismo* dal lavoro, una parola che oggi sta tornando di moda.

Il fenomeno dell'assenteismo da un punto di vista operaio si può considerare una forma elementare, spesso inconscia, di autodifesa dai livelli sempre più brutali di sfruttamento al quale gli operai sono sottoposti attraverso ritmi di lavoro insostenibili; ma dal punto di vista padronale è una cosa molto preoccupante per ben altri motivi.

Pre ovviare a questo inconveniente, e in generale per spingere l'operaio a produrre di più, i padroni credevano di aver trovato da tempo la soluzione, basandosi su forme di pagamento dei salari *a carattere incentivante*, tali cioè che ad una maggiore produzione dell'operaio corrispondesse un certo aumento del salario.

Ricevendo il salario sulla base di una *tariffa per pezzo* anziché di una *tariffa a tempo*, cioè in base al « rendimento », l'operaio sarebbe stato portato ad accelerare il ritmo di lavoro per guadagnare di più.

Su questo principio si basa il cottimo. E' molto interessante notare però che oggi, paradossalmente, proprio quando la parcellizzazione del lavoro, la razionalizzazione sempre più « scientifica » del cottimo, sembravano aver raggiunto il massimo grado di perfezione, i padroni e la stampa borghese hanno ripreso con insistenza a suonare il campanello d'allarme sull'assenteismo. Il cottimo sta ormai producendo effetti diametralmente opposti a quelli per cui è stato introdotto.

I padroni hanno tanto più timore di questa nuova situazione quanto più si rendono conto che questo rifiuto dei ritmi di lavoro impossibili non avviene solo in forma istintiva, ma si accompagna sempre più ad una presa di coscienza della necessità di riprendere la vecchia bandiera operaia della lotta contro il cottimo.

Un sistema di salari ad incentivo infatti è conveniente per il padrone quando l'aumento della remunerazione dell'operaio per effetto del

cottimo avviene ad un tasso *inferiore e progressivamente ridotto* rispetto all'aumentato ritmo di lavoro.

Il sistema dell'incentivo quindi, qualsiasi sia la sua forma concreta, si risolve sempre per l'operaio in un forte aumento dello sfruttamento; tanto maggiore è la produzione tanto minore in proporzione è la quota del valore nuovo da lui prodotto che gli viene attribuita come salario.

Per di più con l'evolversi dell'organizzazione del lavoro anche le possibilità per il lavoratore di determinare il suo ritmo di lavoro e quindi il suo cottimo sono venute limitandosi sempre più, sino al limite della catena di montaggio in cui praticamente queste possibilità sono scomparse.

Ciò che già inizialmente era un ricatto padronale, far lavorare sino all'impossibile l'operaio in cambio di quattro soldi in più, si è così trasformato praticamente nel controllo padronale della prestazione individuale del lavoratore, nel quadro di un programma preordinato che lo sprema al massimo.

Per quanto riguarda la posizione dei sindacati sul cottimo, essi sono progressivamente passati da una linea, largamente sostenuta dai lavoratori, di intransigente opposizione all'introduzione dei cottimi, nel periodo in cui all'inizio di questo secolo si ebbe la generalizzazione del lavoro a cottimo, ad una successiva accettazione dei cottimi come di un fatto ormai acquisito. Si è passati così progressivamente ad una contrattazione dei singoli elementi che compongono il cottimo, col proposito di evidenziarne alcuni presunti aspetti o potenzialità positive. Dopo questo adeguamento, le azioni rivendicative sono state impostate dai sindacati partendo dall'accettazione del cottimo in quanto tale, e le stesse posizioni precedenti sono state criticate come sterili. La contrattazione sul cottimo si è concentrata soprattutto sul legame tra il *risparmio di tempo* effettuato dall'operaio ed il *valore del premio* corrisposto, sui *metodi* con cui si giungeva alla determinazione dei tempi assegnati, sull'entità e il numero delle pause, ecc. I risultati di questa politica non si possono certamente definire positivi.

Oggi la combinazione tra ritmi di lavoro insostenibili e cottimo rappresenta il veleno della vita e della salute di milioni di operai. La lotta nella prospettiva di una eliminazione del cottimo attraverso il suo conglobamento in paga base è perciò diventata nuovamente una esigenza fondamentale nella coscienza e nell'azione rivendicativa di larghe masse di lavoratori.

2 — I principali tipi di incentivi

Il sistema di cottimo più semplice è quello detto *tanto a pezzo*. Viene stabilita una tariffa per pezzo ed al lavoratore si corrisponde tante volte questa tariffa quante sono le unità di prodotto realizzate. In ge-

nere la tariffa per pezzo viene fissata sulla base del livello delle paghe ad economia (cioè della paga base più la contingenza) esistenti, in modo che un lavoratore « normale » guadagni all'incirca una retribuzione oraria uguale a quella dei lavoratori ad economia.

Questa forma di incentivazione non permette un controllo molto accurato della mano d'opera e del suo costo, e soprattutto, ha incontrato sempre una dura resistenza da parte dei lavoratori perchè in corrispondenza di ogni modifica tecnica al processo produttivo, tale da permettere un volume maggiore di produzione per operaio, il padrone, per conservare i vantaggi derivatigli dall'introduzione dell'incentivazione, deve necessariamente tagliare le tariffe per pezzo.

Si tratta cioè di una forma di cottimo rudimentale rispetto ai sistemi oggi più diffusi che sono basati sullo studio scientifico dei tempi e dei movimenti elementari, cioè su un grado di razionalizzazione del lavoro molto alto dal punto di vista capitalistico.

Un tipo di incentivo ancora usato è quello cosiddetto *a compito*, introdotto per la prima volta negli U.S.A. in parallelo al generalizzarsi di processi di razionalizzazione e di gestione scientifica delle industrie. Questo sistema accorda un premio agli operai che raggiungono un certo *compito* o norma di efficienza, premio che viene aggiunto alla paga normale. Spesso però il compito viene fissato così elevato che gli operai difficilmente riescono a raggiungerlo e quindi lo scopo incentivante viene raggiunto sostanzialmente senza spese aggiuntive. In altre parole, è come lo scherzo della carota attaccata davanti al muso dell'asino: l'asino non raggiungerà mai la carota e tuttavia accelera il passo.

I vari sistemi differiscono tra loro per la grossezza della carota (valore del premio) e per la difficoltà di raggiungerla (livello del compito), ma la sostanza resta invariata.

I sistemi di cottimo più usati sono tuttavia quelli del tipo *a tempo* e *a incentivo*, che sono basati sulla determinazione di un *tempo normale* per un dato lavoro, con un premio per il tempo risparmiato rispetto al normale.

Ad esempio nel *sistema Rowan*, se il lavoro viene effettuato in un tempo minore di quello calcolato come normale, l'operaio riceve un premio percentuale uguale alla percentuale di tempo risparmiato. Il salario viene calcolato in termini di tariffa a tempo, il premio invece viene calcolato in tante ore pagate in più di quelle effettivamente impiegate per eseguire il lavoro. Se il tempo normale è di 10 ore ed il lavoro viene effettuato in 8 ore, viene pagata la tariffa normale di 8 ore più un premio del 20% (la percentuale di tempo risparmiata), che equivale al pagamento addizionale di altre 1,6 ore (cioè il 20% delle 8 ore). Come si vede in questo modo, rispetto ad un pagamento per pezzo, il padrone risparmia il corrispondente di 0,4 ore di salario.

Nel *sistema Halsey* si attribuisce invece un premio uguale a un terzo della tariffa oraria per le ore risparmiate sul tempo standard. Se il

tempo normale è di 10 ore ed il lavoro viene fatto in 7, l'operaio viene pagato per sette ore più un premio uguale al salario di 1 ora.

Questi sistemi e molti altri sono stati studiati accuratamente dagli esperti padronali. E' stato così rilevato che fra il sistema Rowan e il sistema Halsey il primo garantisce la tariffa effettiva più elevata ed il maggiore incentivo nella prima fase di acceleramento dei ritmi di lavoro; al punto di riduzione del 50% del tempo normale i due sistemi sono identici garantendo entrambi un aumento del 50% del guadagno per il raddoppio della produzione. Oltre questo punto la tariffa effettiva diminuisce più rapidamente nel cottimo Rowan che nell'Halsey. Questo significa che per i padroni il primo sistema è « migliore » del secondo.

3 — I cottimi lineari

I vari tipi di cottimo a tempo e ad incentivo differiscono per il rapporto che viene istituito tra il rendimento ed il guadagno di cottimo. Si ha un *cottimo lineare* quando l'utile di cottimo è *proporzionale* al livello del rendimento di cottimo, a partire da un livello base. I vari tipi di cottimo lineare (accelerato, ritardato, integrale, ecc.) differiscono tra di loro per il *tipo di proporzionalità* che viene istituita tra rendimento e guadagno di cottimo. Se, ad esempio, ad un rendimento doppio corrisponde un utile di cottimo doppio si ha il cosiddetto *cottimo integrale*. Se l'utile corrispondente al raddoppio del rendimento aumenta, ad esempio, solo di 1,5 volte (cioè meno del doppio) si ha un *cottimo rallentato*; se aumenta, ad esempio di 2,5 (cioè più del doppio), il cottimo è del tipo *accelerato*. Notiamo subito che i cottimi accelerati non sono quelle meraviglie che potrebbero sembrare a prima vista. Questi cottimi si accompagnano spesso a paghe base particolarmente basse, per cui gli utili di cottimo relativamente alti che comportano non fanno che mascherare l'insufficienza della retribuzione e gonfiano a dismisura la parte variabile del salario.

4 — I diversi tipi di cottimo lineare

I concetti precedenti relativi ai cottimi lineari possono essere meglio precisati come segue.

Il rendimento di cottimo viene definito come rapporto tra il tempo assegnato per la lavorazione ed il tempo effettivamente impiegato:

$$\text{rendimento di cottimo} = R = \frac{\text{tempo assegnato}}{\text{tempo impiegato}}$$

L'utile di cottimo è dato come percentuale di una certa paga assunta come riferimento, che non corrisponde necessariamente alla paga contrattuale conglobata.

Ogni tipo di cottimo differisce dagli altri per il tipo di relazione che viene istituita tra l'utile di cottimo ed il rendimento di cottimo. I cottimi lineari sono quelli in cui questa relazione è di proporzionalità; cioè è del tipo:

$$\text{utile di cottimo} = U = c \times (R - 1)$$

dove c è il fattore di proporzionalità.

Il termine (R - 1) tiene conto del fatto che quando il rendimento è « normale », cioè R = 1 (cioè l'operaio impiega un tempo proprio uguale a quello assegnato), l'utile di cottimo deve essere zero.

Si ha il cottimo integrale quando c = 1. La formula corrispondente diventerà:

$$P = 1 \times (R - 1)$$

Se l'operaio impiega un tempo metà del tempo assegnatogli (R = 2) si ottiene P = 1, cioè una percentuale del 100%: l'utile di cottimo diventa uguale alla paga di riferimento.

Si ha un cottimo accelerato quando c è maggiore di 1. Se ad esempio c = 1,5, la formula di questo cottimo diventa:

$$P = 1,5 \times (R - 1);$$

nel caso considerato di un raddoppio del rendimento questa volta si ha P = 1,5, cioè una percentuale di cottimo del 150%.

Viceversa per il cottimo rallentato, c è minore di 1.

Se c = 0,5 la formula diventa:

$$P = 0,5 \times (R - 1)$$

nel caso di un raddoppio del rendimento si ha una percentuale di cottimo solo del 50%.

I diversi sistemi di cottimo rallentato differiscono tra di loro per il valore di c. Così nel sistema Bedeaux originario si ha c = 4/5, nel sistema Halsey c = 1/2.

In molte fabbriche italiane si riscontrano cottimi rallentati con coefficienti di proporzionalità attorno a 1/3.

Questi coefficienti di rallentamento sono stati in genere introdotti con gli accordi del 1954, quando è stato effettuato il conglobamento dell'indennità di contingenza nella paga base. Il brillante giochetto è stato questo: da un lato si è deciso di assumere come paga di riferimento per il cottimo non più la paga base contrattuale, ma la paga base più la contingenza; ma poichè il rapporto tra la paga base contrattuale e la paga conglobata adottata nella nuova sistemazione era di circa 1/3, si sono rallentati in proporzione i cottimi passando da un coefficiente 1 a 1/3.

Un esempio illustra bene il risultato: consideriamo una paga base di 50.000 lire; per un aumento del 20% del rendimento, se c è uguale a 1, l'utile di cottimo è di L. 10.000; con il nuovo criterio, poichè la paga complessiva diventa di circa 150.000, con $c = 1/3$ l'utile di cottimo diventa: $150.000 \times 1/3 \times (1,2 - 1) = 10.000$ lire, cioè rimane invariato. Ecco quindi un esempio di turlupinatura dei lavoratori.

5 — I cottimi non lineari

I *cottimi non lineari* sono quelli per i quali la percentuale di cottimo cresce ad un ritmo che diventa via via sempre minore quanto maggiore è il rendimento.

Ad esempio il sistema Rowan parte con un andamento simile a quello del cottimo integrale; ma la percentuale di cottimo cresce via via più lentamente man mano che sale il rendimento del cottimo, per cui non si raggiunge mai la percentuale di cottimo del 100% per quanto elevato diventi il rendimento. Secondo i padroni questo tipo di cottimo avrebbe il « vantaggio » di frenare automaticamente l'intensificazione del lavoro. L'unico risultato reale per l'operaio è invece che per raggiungere lo stesso guadagno di ottimo deve sgobbare enormemente di più.

Esiste un sistema di cottimo non lineare che è talmente illuminante nel rivelare il vero scopo del cottimo da essere addirittura spudorato. Questo sistema, di nome Taylor, fortunatamente è vietato in Italia dallo stesso Codice Civile. Si basa sul criterio seguente: si ha un cottimo lineare per rendimenti superiori alla norma, ma al di sotto di questa non solo non si ha più un utile di cottimo, ma addirittura una *decurtazione del salario!*

6 — La determinazione dei tempi assegnati

I sistemi di rilevazione dei tempi, sulla base dei quali vengono fissate le tariffe di cottimo e il rendimento « normale », nell'industria italiana sono fondamentalmente due: *a stima* e *analitici*.

Il *cottimo a stima* è diffuso soprattutto in settori a carattere artigianale o nei quali le lavorazioni sono particolarmente complesse. Rispetto alle esigenze attuali del capitalismo si tratta di un sistema grossolano; nella valutazione dei tempi si basa infatti sull'esperienza e non su metodi di rilevazione scientifica.

I padroni non hanno più interesse ad usare cottimi a stima perchè non permettono di distinguere chiaramente tra l'incremento della produttività dovuto alla maggiore applicazione del lavoratore e quello dovuto invece ad altri fattori; inoltre non permettono un taglio dei

tempi indolore, cioè tale da non incontrare una forte opposizione da parte operaia.

Proprio queste carenze hanno spinto d'altronde i teorici padronali del cottimo, a cominciare dal Taylor, a ricercare affannosamente nuovi sistemi di *misurazione del lavoro*.

I sistemi di *cottimo analitico* sono fondati sulla rilevazione dei tempi dei *movimenti elementari* nel processo lavorativo. Per movimento elementare si intende quella parte di un'operazione che può essere nettamente contraddistinta e facilmente misurata. In altre parole in questi sistemi ogni lavorazione viene scomposta in una serie di elementi semplici e sulla base di questi i cronometristi rilevano i tempi « normali » di lavorazione.

7 — I sistemi Taylor e Bedeaux

I sistemi analitici più diffusi sono il sistema Taylor e il sistema Bedeaux. Nel sistema Taylor i « tempisti » fanno la rilevazione dei tempi su un operaio molto veloce, il cosiddetto *allenatore*, scelto dalla direzione con i criteri che si possono facilmente immaginare. Ogni operazione elementare viene eseguita più volte registrando di volta in volta i tempi realizzati. Sulla base di queste misurazioni si stabilisce il *ritmo « ottimo »* di lavoro, cioè il tempo « normale » in cui la lavorazione può essere effettuata. In pratica il lavoro del cronometrista procede così: esegue un certo numero di rilievi cronometrati dell'operazione elementare in esame, fa la media aritmetica dei valori trovati, scarta tutti i valori che si allontanano, ad esempio, di più o meno il 20% della media, con i valori rimasti calcola infine una nuova media.

Il valore del tempo « normale » di lavorazione è dato dalla somma di tutte le medie di questo tipo e ottenute per ogni singola operazione elementare.

Nel sistema Bedeaux, che è forse il più diffuso, la rilevazione dei tempi invece viene fatta *direttamente sui lavoratori* interessati. Il passaggio dal tempo rilevato al tempo « normale » dipende di questo caso dal giudizio del tutto soggettivo del cronometrista al quale viene lasciata la facoltà di giudicare l'efficacia con cui viene compiuta l'operazione. Ad esempio, attribuire ad una rilevazione il coefficiente 115, se la velocità normale si indica con 100, significa che il cronometrista ha giudicato la *velocità* del lavoratore, al momento del rilievo dell'operazione elementare, superiore al « normale » del 15%.

Così se il tempo rilevato è di 84" ed il cronometrista assegna all'operaio il coefficiente 90, significa che a suo giudizio il tempo « normale » relativo a quella operazione dovrebbe essere di:

$$84'' \times \frac{90''}{100''} = 75,2''$$

In pratica nel sistema Bedeaux il lavoro viene misurato in *unità di « minuti normali »* (o *punti Bedeaux*), e la cosa procede come segue. Lo standard di efficacia viene indicato con 60 (passo 60), cioè un lavoratore lavora con efficacia normale quando produce 60 « unità di lavoro » all'ora; con 80 (passo 80) si indica invece l'efficacia ottima.

Stabilito questo, per trasformare il tempo rilevato in tempo normalizzato, dal valore del coefficiente di efficacia in unità Bedeaux espresso a giudizio dal cronometrista si passa alla percentuale in più o in meno rispetto alla velocità normale facendo una proporzione. Se ad esempio è stato cronometrato un tempo di 2 minuti valutandolo come passo 72, il tempo normale (t_n) sarà dato da:

$$\frac{2}{t_n} = \frac{72}{60}; \text{ per cui } t_n = 2 \times \frac{60}{72} = 1,66 \text{ minuti.}$$

Notiamo che il passo 80, considerato corrispondente al tempo « ottimo », corrisponde ad una maggiorazione della velocità « normale » data da:

$$\frac{v \text{ (ottima)}}{80} = \frac{100}{60}; \text{ da cui: } v \text{ (ottima)} = 80 \times \frac{100}{60} = 133$$

cioè maggiore del 33%.

Per mezzo di questi criteri il rendimento del cottimista viene espresso direttamente in punti Bedeaux; si parla di passo 40, 50, 70, ecc., tenendo presente che la norma corrisponde a passo 60.

La tabella seguente dà un'idea delle variazioni rispetto alla velocità « normale » che corrispondono ai diversi passi:

Attributo della velocità	Variazione % rispetto alla velocità normale	Indice di Bedeaux (passo)
Molto lenta	— 34%	40
Lenta	— 25%	45
Meno lenta	— 15%	50
Poco meno che normale	— 10%	55
Normale	0	60
Poco più che normale	+ 8%	65
Discretamente veloce	+ 17%	70
Veloce	+ 25%	75
Molto veloce	+ 33%	80

In generale il giudizio di efficacia non viene dato per quelle frazioni del tempo di lavoro in cui opera soltanto la macchina (tempo macchina).

8 — Il sistema M. T. M.

L'incessante sforzo dei padroni di arrivare a spremere sempre più gli operai non si è fermato solo alla misurazione dei tempi. Un'idea ancora più « geniale » è quella della costruzione dei tempi standard attraverso il metodo sintetico. Questo criterio viene applicato nel sistema M.T.M. (Method Time Measurement), un tipico esempio che conferma il sospetto che l'operaio perfetto per i padroni sia la scimmia ammaestrata. Proprio per questo vale la pena esporlo.

Il sistema M.T.M. (regalatoci anche questo dalla tecnica U.S.A.) consiste in un'analisi di ogni operazione manuale ottenuta attraverso una scomposizione in movimenti elementari. Vengono considerati sedici movimenti fondamentali di cui sette relativi alle mani e alle braccia e nove relativi alle gambe ed al tronco. I movimenti previsti dalle tabelle M.T.M. sono: raggiungere, trasportare, girare o premere, orientare, separare, abbandonare.

Assegnando ad ogni movimento elementare un tempo standard valido in ogni caso il padrone elimina la « noia » del cronometraggio: per ottenere il tempo « normale » è sufficiente sommare i tempi standard relativi ai movimenti fondamentali che compongono la lavorazione considerata.

9 — Il cottimo nelle linee a catena e a flusso continuo

Con lo svilupparsi dell'organizzazione capitalistica del lavoro sono stati adottati sempre più frequentemente sistemi di produzione attraverso *linee a catena* o a *flusso continuo*. Ciò vale specialmente per il montaggio di prodotti di serie come le automobili, gli elettrodomestici, ecc. Questi sistemi sono una tipica applicazione dei criteri del Taylor: assegnare all'operaio operazioni da compiere le più semplici e ripetitive possibili, eliminando al massimo i tempi perduti per l'approvvigionamento del materiale, degli attrezzi, ecc. La differenza tra le linee a catena e quelle a flusso continuo da questo punto di vista è secondaria, rispondendo entrambe a questi criteri.

Nelle *linee a catena* i pezzi da montare si spostano su un nastro a velocità uniforme o a scatti; assegnando ad ogni operaio un tempo determinato, uguale per tutti, per eseguire il lavoro (cadenza), si ha la possibilità di eseguire una produzione giornaliera predeterminabile.

Nelle *linee a flusso* invece il tempo a disposizione di ogni operaio può variare in relazione all'operazione che deve compiere e si hanno dei depositi di compensazione tra un posto e l'altro.

Anche in questi tipi di produzione esiste il cottimo, cioè il *cottimo di linea*. Essendo però l'intensità del lavoro determinata essenzialmente dal ritmo della catena, in questo caso il cottimo è soprattutto un si-

stema che il padrone usa per *responsabilizzare* il singolo operaio nei confronti degli altri, dal momento che ogni pezzo « saltato » da uno fa diminuire il guadagno di cottimo di tutti.

Il ritmo della catena viene predeterminato sulla base del calcolo dei tempi di lavorazione fatto con sistemi analoghi a quelli del cottimo individuale. Il ritmo al quale funziona la catena sarà in generale quello considerato « ottimo » (passo 80), cioè corrispondente a 1/3 di più del tempo normale.

La *saturatione* è un parametro che nel caso di una linea a catena esprime il *rapporto* tra la *cadenza*, che è il tempo durante il quale il pezzo è a disposizione dell'operaio, e questo tempo più il riposo. Una saturazione dell'80% significa che l'operaio utilizza lavorando attivamente l'80% del tempo che ha a disposizione per una singola lavorazione. Il grado di saturazione può essere diverso da una stazione all'altra in relazione alla complessità delle operazioni da compiere, ma in genere si fa in modo di realizzare un grado di saturazione il più omogeneo possibile per tutte le stazioni di una stessa linea, perchè è evidente che in queste condizioni il padrone ha la possibilità massima di aumentare via via il ritmo della catena.

Il cottimo di linea presenta tutti gli stessi aspetti negativi per gli operai che ha il cottimo individuale. Per di più esso ha la caratteristica che, mentre per l'operaio esiste uno stimolo a non rallentare rispetto al ritmo normale per non danneggiare i compagni di lavoro, l'accelerazione del ritmo, essendo determinata esclusivamente dalla velocità della catena, è nelle mani del padrone, con le conseguenze che è facile immaginare.

10 — Le maggiorazioni dei tempi di cottimo

In generale i tempi rilevati dai cronometristi e poi *normalizzati* in base al giudizio di efficienza vengono maggiorati di una certa percentuale in relazione alla pesantezza del lavoro e alle condizioni ambientali. Neppure i padroni possono credere che un operaio possa compiere in modo perfettamente uniforme e costante determinate operazioni sempre uguali per tutta la durata della giornata lavorativa. Questi operai sono fatti così male che ogni tanto hanno persino bisogno di andare al gabinetto (= bisogno fisiologico).

E' comunque nell'interesse degli operai estendere il più possibile le maggiorazioni dei tempi per avere qualche pausa, anche se è certamente eccessivo affermare, come certi sindacalisti, che ad esse è « affidata, in ultima analisi, la salvaguardia della salute dei lavoratori ». Ci vuole ben altro! Le maggiorazioni per i bisogni fisiologici, dopo studi approfonditi, sono state fissate tra il 4 e il 10% in relazione alle condizioni ambientali, alle variazioni di temperatura, all'umidità e al sesso.

Quelle dovute ad imprevisti, mancanza di materiale o di corrente elettrica, rottura di un utensile, brevi riparazioni, ecc., vengono fissate essenzialmente in base a criteri statistici. Sono previste anche maggiorazioni per fatica, che sono fissate in base ad una classifica della pesantezza del lavoro. Ad un lavoro definito « leggero » potrà corrispondere una maggiorazione per fatica del 10%, ad uno « molto pesante » del 50%.

Questa classificazione delle lavorazioni dovrebbe tener conto dello sforzo fisico, della posizione in cui l'operaio è costretto a lavorare, dello sforzo mentale e nervoso, dei rischi, dell'ambiente, ecc.

11 — Un esempio: i criteri generali del sistema di cottimo in vigore all'Alfa Romeo

Per capire come le tecniche ed i criteri sopra illustrati trovino applicazione nelle realtà di fabbrica, riportiamo un esempio tipico relativo all'organizzazione del cottimo all'Alfa Romeo di Milano e di Arese. La descrizione è tratta da una comunicazione dell'Intersind alle organizzazioni sindacali.

« La produzione dell'azienda si articola prevalentemente su lavorazioni di serie per le quali sono emessi cottimi liberi e cottimi vincolati del tipo individuale e di squadra.

Le tariffe sono espresse in tempi. Per la determinazione dei tempi di lavorazione ci si avvale dei seguenti metodi: preventivo a stima — che viene usato nel caso di lavorazioni di pezzi singoli o di piccola serie; utilizzo di tabelle — usato per lavorazioni di serie, per le quali si dispongono di dati tabellari che consentono una sicura determinazione dei tempi; cronometraggio con sistema globale — nel caso di lavorazioni di particolari prodotti in piccola serie; cronometraggio con sistema analitico — per le lavorazioni di serie in genere.

Preventivo a stima — mediante l'esame del posto di lavoro (macchine — attrezzature — utensili) e del ciclo di lavorazione, normalmente già predisposti, viene stabilito il tempo di operazione avvalendosi prevalentemente di tempi già rilevati per operazioni affini preesistenti.

Metodo con uso di tabelle — attraverso l'esame del ciclo di lavorazione e dei mezzi impiegati, viene stabilito il tempo di operazione basandosi sui corrispondenti dati di appoggio a disposizione, contenuti in tabelle o grafici ottenuti mediante ripetuti cronometraggi suddivisi per specifica operazione.

Tempo cronometrato con sistema globale — si procede come segue:

- a) *esame sommario del posto di lavoro per valutarne il grado di funzionalità ed introdurre eventuali miglioramenti di procedimento;*
- b) *cronometraggio globale di uno o pochi cicli, eventuale separazione del tempo di macchina dal restante tempo di esecuzione manuale a macchina ferma;*

c) *valutazione media globale dell'efficacia con cui è stata espletata l'attività manuale;*

d) *valutazione media globale del coefficiente di riposo sull'intera operazione.*

Tempo cronometrato con sistema analitico — si procede come segue:

a) *studio analitico del posto di lavoro allo scopo di razionalizzare il metodo operativo;*

b) *frazionamento dell'operazione ciclica da cronometrare in fasi omogenee, separando i tempi-uomo dai tempi-macchina, i tempi-uomo a macchina ferma da quelli a macchina lavora; cronometraggio di più cicli di operazioni;*

c) *assegnazione del giudizio di efficacia ad ogni fase manuale, scala impiegata: da 75 a 100.*

I valori 75 e 100 corrispondono rispettivamente all'efficacia normale o ottima dell'operaio medio, adatto e compiutamente addestrato al lavoro affidatogli;

d) *determinazione per ogni fase manuale del tempo di esecuzione ad efficacia 100 (efficacia di riferimento);*

e) *applicazione del coefficiente di riposo ad ogni fase attiva dell'operaio. Il valore di detto coefficiente varia in funzione della fatica della fase che va normalmente tra limiti 1,04 a 1,20 (eccezionalmente può salire fino ad un massimo di 1,35 in condizioni ambientali particolarmente disagiate);*

f) *determinazione del tempo di ciclo sommando tra loro i seguenti addendi:*

— *tempo standard di esecuzione di ogni fase manuale a macchina ferma comprensivo della maggioranza per riposo;*

— *tempo medio di macchina;*

— *tempo ausiliario;*

— *tempo per bisogni fisiologici, pari al 4% dell'intero tempo operazioni. »*

12 — Le mistificazioni della « scienza » del cottimo

I padroni tendono a presentare i loro criteri di rilevazione dei tempi di cottimo come qualcosa di scientifico. In realtà si tratta di mistificazioni: non c'è niente di più soggettivo di una tabella di cottimo.

Facciamo un esempio pratico di una lavorazione puramente manuale per chiarire meglio il concetto. Si veda la tabella che segue, relativa ad una operazione di limatura:

Operazione	rendimento valutato	tempo cronometrato	R x t	tempo livellato al 100%
1) afferrare il pezzo	70%	120"	$0,70 \times 120'' = 84''$	
2) limare	60%	480"	$0,60 \times 480'' = 290''$	
3) deporre il pezzo	70%	100"	$0,70 \times 100'' = 70''$	

Il tempo totale cronometrato per eseguire le varie operazioni è di $120'' + 480'' + 100'' = 700''$; ma per il solo fatto che l'analista ha valutato che il rendimento era inferiore al rendimento del 100%, il tempo cronometrato viene livellato al valore teorico medio, per cui il tempo effettivamente assegnato all'operaio sarà di $84'' + 290'' + 70'' = 444''$ (tempo livellato a rendimento 100%).

La mistificazione della valutazione del rendimento va chiarita molto bene, perchè è la fonte di tutta una serie di *furti* perpetrati nei confronti dell'operaio. Come può una persona pagata dal padrone (il cronometrista) che non ha nessuna esperienza diretta del lavoro, valutare esattamente qual è il « giusto ritmo » per eseguire un'operazione? Entra in gioco l'addestramento, cioè il lavaggio del cervello che i cronometristi subiscono: vengono essi stessi « tarati » nella valutazione del rendimento, ad esempio per mezzo di una serie di films che l'azienda ha messo a punto e proiettato a diverse velocità. L'*ufficio tempi* fissa in precedenza per ogni velocità il rendimento corrispondente ed è quindi lui soltanto che stabilisce qual è il rendimento medio massimo a cui riferirsi. Il cronometrista nelle sue valutazioni dovrà stare bene attento a non discostarsi da esso, pena richiami scritti ed un ulteriore corso di « valutazione del rendimento », fino a quando le sue valutazioni corrisponderanno a quelle volute dal padrone.

Risulta evidente che, al di là delle formule matematiche, a determinare il rendimento medio è il padrone, ad esclusivo vantaggio del suo profitto.

Avendo mistificatoriamente oggettivato una valutazione in verità del tutto soggettiva, il compenso per l'aumentata produttività viene riferito ad una persona *del tutto inesistente*, cioè ad una specie di « motore umano » inventato dall'ufficio tempi, con il vantaggio che mentre da un motore non si può estrarre altro che la potenza per cui è stato costruito, l'operaio, con l'intensificarsi dei ritmi di lavoro, può sempre venir costretto ad adattarsi cambiando semplicemente i parametri di valutazione.

Ma non sono solo queste le conseguenze negative che i criteri usati per valutare l'efficacia del lavoro comportano; ve ne sono altre altrettanto gravi per l'operaio.

Avendo teorizzato che con la valutazione del rendimento non ha più importanza chi esegue il lavoro, giovane o vecchio, operaio stanco o operaio riposato, turni e condizioni di lavoro non dovrebbero secondo il padrone influenzare la valutazione del tempo di lavoro. Sta di fatto però che i tempi vengono rilevati sempre sugli operai che vanno più veloci degli altri, sempre sui giovani, ed il cronometraggio viene fatto nelle prime ore del mattino, quando si sa che il ciclo fisiologico dell'uomo è al massimo dell'efficienza. Tutto è cristallizzato da una valutazione che riduce l'uomo ad una macchina che dovrebbe dare sempre lo stesso sforzo, la stessa attenzione, la stessa efficacia per tutto l'arco della giornata.

Analogamente per quanto riguarda la determinazione del coefficiente di riposo: il riconoscimento di un minimo di riposo viene fatto esclusivamente per evitare che l'operaio affronti parte della giornata lavorativa in condizioni di stanchezza tali da non essere più in grado di reggere il ritmo produttivo.

Per avere alcuni dati di valutazione basti pensare che alla Pirelli di Milano per una lavorazione fatta con i piedi vincolati ad una macchina semiautomatica, con una concentrazione dello sforzo sugli arti superiori tale da provocare una concentrazione di lavoro anomala sulla spina dorsale, per cui gli addetti a questa lavorazione nel giro di pochi anni sono costretti a portare il busto, viene riconosciuta una percentuale di riposo di solo il 12%. Per di più questa viene in parte recuperata con un'operazione che è una vera truffa: considerando i tempi macchina, cioè i tempi in cui l'operaio osserva che la macchina compie correttamente determinate operazioni, come tempi di riposo. Almeno il 50% del tempo di riposo viene così recuperato, per cui l'effettivo tempo di riposo viene ad essere di 26' al giorno!

Sempre alla Pirelli, per una lavorazione fatta in piedi, in ambiente saturo di nerofumo, di carbonati, anidridi, zolfo ed altre sostanze tra cui alcune molto velenose, che provocano ulcerazioni alle mani e bruciori di stomaco continui, con polvere nera impalpabile che si deposita a quintali sul macchinario, dove non esiste ricambio d'aria, ad un operaio di una macchina semiautomatica viene concesso un tempo di « riposo » di 24' al giorno, naturalmente da effettuarsi in questo ambiente nocivo.

Con il sistema della retribuzione a cottimo ai capitalisti è stato possibile realizzare una serie di obiettivi ottimali dal punto di vista capitalistico nella gestione dei mezzi di produzione.

Si è legata la manodopera alle esigenze produttive dell'impresa, in modo da tenere conto del grado di meccanizzazione delle lavorazioni, della intensificazione dei ritmi che essa comporta, determinando « scientificamente » i compiti di ciascun dipendente in relazione alla quantità prevista della produzione e non del solo tempo di presenza in fabbrica. Si è creata soprattutto la possibilità di conoscere a priori i costi di ma-

nodopera e quindi di pianificare la produzione. Appena l'operaio acquisisce un certo automatismo di movimenti e migliora il proprio rendimento attraverso l'esperienza della propria mansione, l'ufficio tempi interviene e, prendendo a pretesto variazioni tecniche al procedimento lavorativo del tutto insignificanti, riduce il tempo di lavoro assegnato costringendo l'operaio ad un ritmo di lavoro sempre maggiore e ad una possibilità di guadagno sempre minore.

Questa prassi ha portato gli operai ad assumere una forma di autodifesa, che ha in sé tutti i presupposti della *autodeterminazione del rendimento* messa in atto nelle ultime lotte. Per non dare al padrone la possibilità di tagliare i tempi, tacitamente gli operai non superano il rendimento medio del 100%, autodeterminando il proprio rendimento e rifiutando l'ulteriore guadagno che un ritmo superiore consentirebbe.

Ma anche questa difesa si è dimostrata parziale, perchè l'ufficio tempi, rendendosi conto dalle rilevazioni statistiche dell'andamento dei rendimenti, non ha fatto altro che spostare verso parametri più alti la valutazione comparativa del rendimento medio 100%, con il risultato che ora diventa impossibile raggiungere persino quello che veniva considerato il rendimento medio. E c'è di più: quando ad esempio viene introdotta una nuova macchina più veloce, che produce il doppio e che costringe quindi l'operaio ad un ritmo di lavoro doppio, avviene ancora una nuova truffa: si considera infatti la macchina come strumento « neutro » e il tempo macchina come il tempo base, al quale viene sempre fatto corrispondere il rendimento umano medio del 100%.

Se la nuova macchina compie una certa operazione in 3' anziché in 6', e di conseguenza il *ritmo di intervento* dell'uomo viene raddoppiato (così come il rendimento e la produzione), all'operaio non viene riconosciuto alcun premio.

13 — Un esempio di cottimo alla Pirelli

Vediamo di chiarire con un esempio pratico i concetti esposti, esaminando una curva di cottimo tipo utilizzata alla Pirelli di Milano.

Le caratteristiche di questa curva si possono riassumere come segue. Il compito, o rendimento normale, al di sotto del quale viene retribuita la sola paga base, è pari al 40% del rendimento massimo. A partire dal rendimento del 40% il premio comincia a salire in ragione meno che proporzionale all'aumento del rendimento sino ad arrivare al 60%. Dal rendimento del 60% a quello del 61% si ha un brusco aumento del premio che prosegue poi con andamento meno che proporzionale sino all'82 per cento.

La necessità di Pirelli di invogliare gli operai ad accettare il controllo del rendimento dietro compenso ha fatto sì che venisse adottato come rendimento normale un valore relativamente basso, il 40%, mentre nel sistema Bedeaux ad esempio il rendimento normale è del 75%

e per gli altri sistemi mediamente è del 55%. Una volta convinto l'operaio ad accettare il cottimo bisogna spingerlo verso gli alti rendimenti. Di qui la necessità di un brusco aumento del premio superato il rendimento del 60%, anche se in effetti non è che un terzo del premio che si potrebbe ottenere raggiungendo il 100%.

A partire dall'82% la retta del premio ha un incremento che è proporzionale all'aumento del rendimento sino a raggiungere il rendimento del 100%, che corrisponde al 100% del premio di cottimo. La retta prosegue poi con il medesimo andamento fino a raggiungere il massimo rendimento retribuito, cioè il 110%, al quale corrisponde il 125% del premio.

In pratica gli operai ben difficilmente riescono a raggiungere il rendimento del 100% e se lo raggiungono è solo a scapito del già scarso e taglieggiato tempo di riposo, facendo a meno di andare al gabinetto, ecc.

Ecco di seguito alcuni rendimenti medi di reparti della Pirelli-Bicocca, che possono illustrare meglio quanto detto:

Data emissione tabella	Reparto	Lavorazione	R% compless. di reparto
16-5-66	8655	Confezione doppioni	97%
16-5-67	8644	Confezione cerchietti T54	96%
1-6-67	8644	Conf. cerch. T54-VMI	96%
16-5-66	8655	Conf. dopp. 1° e 2° GR	97%
15-3-66	8655	Conf. dopp. 1° e 2° GR	97%
1-2-67	8691	Conf. la fase	98%
1-3-67	8643	Trafila fianchi	100%
15-3-66	8655	Conf. dopp. 1° GR	95%
15-3-66	8655	Conf. dopp. 2° GR	95%
16-7-66	8655	Conf. 1200 20-70	95%

Come si vede, benchè queste stesse tabelle siano rimaste in vigore per anni, il rendimento medio del reparto non raggiunge mai, ad eccezione di un caso, il 100%.

14 — Il campo dei salari a rendimento

I salari a rendimento non sono adottati universalmente, malgrado il loro evidente vantaggio per i padroni.

Questi infatti non sono gli unici sistemi con cui i padroni possono ottenere un'accelerazione dei ritmi di lavoro. In molti casi il ricorso ad

un rigido controllo effettuato da una schiera di capi e di sorveglianti risulta più efficace e meno costoso per il padrone, tanto più se integrato con un sistema di premi riservato ai capi reparto, proporzionale alla produzione realizzata dal reparto. In questo caso si ha « un incentivo all'uso della frusta », cioè della repressione.

Esistono comunque dei tipi di lavorazioni in cui l'introduzione del salario a rendimento è troppo complessa da realizzare, e casi in cui i suoi effetti sulla produzione sono meno marcati. In certi tipi di lavoro la qualità può essere più importante della quantità e ciò è in contrasto con l'introduzione degli incentivi, in quanto questi spingono l'operaio ad aumentare la quantità a scapito della qualità.

In generale possiamo quindi affermare che il salario a rendimento viene applicato dove il lavoro è di tipo standardizzato ed è composto di pezzi regolari e sempre uguali, il che del resto avviene nella maggior parte delle industrie.

15 — Salari a cottimo e ritmi di lavoro

Capita a volte di sentir dire che, avendo il padrone interesse ad assicurare un basso costo dei salari ed avendo l'operaio interesse ad ottenere un alto livello di retribuzione, poichè entrambe queste cose si possono ottenere contemporaneamente con una accresciuta efficienza, sia il capitalista che l'operaio avrebbero convenienza ad *aumentare la produttività* del lavoro.

Questa teoria, che è vecchia, viene spesso presentata in forme che si vorrebbero nuove.

In realtà si tratta solo di un vecchio inganno duro a morire. E' in fondo lo stesso discorso che in passato, e non solo in passato, veniva usato per convincere che tutto sommato agli operai non conviene scioperare.

La variante più attuale di questa « teoria » è quella che tende a giustificare l'aumento dei ritmi di lavoro in cambio di qualche indennità o di un preteso maggior guadagno di cottimo. Il punto di vista che corrisponde all'interesse della classe operaia in questo caso deve partire dalla necessità dell'operaio di difendere le sue condizioni di lavoro, cioè di limitare lo sfruttamento. All'operaio non interessa solo il salario totale ma anche il rapporto che si stabilisce tra il suo salario e la sua prestazione, la sua fatica, il suo logorio psico-fisico.

Come il padrone ha interesse a massimizzare i propri profitti rispetto alle spese, così l'operaio è interessato a massimizzare la propria remunerazione *rispetto alla propria prestazione*. Un lavoratore a cottimo potrà anche guadagnare di più alla fine della settimana, ma deve sopportare anche una maggior fatica. Il lavoro a cottimo fatto per anni e anni può facilmente diventare dannoso alla salute e abbreviare seriamente la durata della vita dell'operaio.

E' per questo che, mentre l'operaio è costretto a fare il cottimo nè più nè meno per le stesse ragioni per cui è costretto a lavorare in fabbrica, il vero interesse all'aumento dell'intensità del lavoro ce l'ha solo il padrone.

Ma esiste anche un'altra ragione specifica che rende vantaggioso per l'imprenditore il ricorso generalizzato al cottimo e in generale a tutti quei metodi che permettono di ottenere la massima produzione da ciascun operaio.

Questa ragione consiste nelle *economie addizionali* che il padrone può ottenere da un'intensa utilizzazione del macchinario. Far uscire in un dato tempo dalla propria fabbrica una maggiore produzione significa far fare ad ogni macchina maggior lavoro e quindi ammortizzarne più rapidamente il costo.

Ovunque le lavorazioni lo permettono, lo stesso scopo viene raggiunto anche ricorrendo al *lavoro a turni*, due o tre turni al giorno. Ma dove questo non è realizzabile, o è già stato realizzato, al padrone conviene cercare di accelerare in ogni modo il ritmo di lavoro degli operai. Ai padroni al limite può anche convenire elevare le tariffe di cottimo, purchè sia salvo l'obiettivo di realizzare economie addizionali sugli impianti, che siano maggiori di quanto perdono in salari per ogni pezzo di produzione.

L'INFLUENZA DEL COTTIMO SUL SALARIO

1 — Il cottimo e le parti fisse del salario

Passando all'esame dell'*aspetto economico* dei salari ad incentivo vediamo ora di considerare quale effetto abbia avuto l'esistenza del cottimo su tutti gli istituti contrattuali che compongono il salario.

Un primo effetto evidente è quello di avere mantenuto i minimi tabellari, cioè la paga base, ad un livello molto basso, data l'esigenza di accrescere l'effetto incentivante del cottimo. Questo anche per la mancanza di una politica veramente di classe da parte dei sindacati, che hanno permesso che divenisse sempre più importante la parte variabile del salario, agganciata al rendimento.

Cottimo e paga base — Le conseguenze negative di questa situazione per i lavoratori si possono constatare confrontando la paga base mensile di un operaio di prima categoria e il corrispondente premio a rendimento 100% (riferimento 1971):

- salario base mensile per un operaio di 1ª categoria calcolato sulla base di 180 ore/mese = L. 50.652;
- premio mensile a rendimento 100% per una lavorazione di 1ª categoria sulla base di 180 ore/mese = L. 25.000.

La parte variabile del salario ha come si vede un'incidenza così rilevante rispetto alla paga base che sarebbe impossibile vivere senza l'apporto del premio, per cui l'operaio è praticamente costretto ad assoggettarsi ai ritmi delle macchine automatiche o della catena per poter vivere.

Anche di fronte all'inconveniente che all'aumentare del costo della vita e quindi della paga base il potere incentivante del premio tende a ridursi, accordi aziendali sul cottimo che risalgono al 1969 stabiliscono quanto segue: « Allo scopo di mantenere inalterato nel tempo il potere incentivante del cottimo, annualmente i guadagni del cottimo saranno rivalutati in funzione delle varianti intervenute nella paga base e continuità ».

Cottimo e gratifica natalizia — Nel contratto nazionale del 1969 per i metalmeccanici a proposito della gratifica natalizia si legge: « L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore considerato in servizio in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto, che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane. »

Quindi la parte incentivante del salario ha una propria azione negativa anche sulla gratifica natalizia; non solo, ma gli scioperi effettuati nel mese precedente al Natale vengono a costare doppiamente alla classe

operaia, che oltre alla normale decurtazione del salario viene truffata anche nel premio natalizio, sul cui significato ci sarebbe molto da dire ma che riteniamo dispersivo affrontare in questa sede.

Cottimo e indennità di licenziamento e di dimissioni — Mentre la misura delle indennità di licenziamento o di dimissioni per tutta l'anzianità maturata dal lavoratore non cottimista è calcolata in base all'intera retribuzione (paga base + indennità di contingenza + eventuale elemento non conglobato), per i lavoratori retribuiti a cottimo si conteggia la media del rendimento realizzata *negli ultimi mesi*.

E' evidente che per un lavoratore, dopo essere stato spremuto per tutta una vita dai ritmi di lavoro, dagli ambienti nocivi, dai turni, è quasi impossibile arrivare all'età della pensione ed essere ancora in grado di reggere il ritmo delle macchine che, mentre la sua efficienza fisica andava calando, sono state continuamente ammodernate e rese più efficienti. Il risultato è che l'età media dei reparti di produzione non supera i 35 anni ed i lavoratori che si approssimano alla pensione, non essendo più in grado di reggere i ritmi di lavoro, venono spostati a lavorazioni meno impegnative, in genere a cottimo fisso, con una perdita salariale che può essere dell'ordine di 20.000 lire al mese. In molti casi questi lavoratori vengono addirittura adibiti a lavorazioni appositamente studiate per *categorie di menomazione fisica*.

La conseguenza di tutto questo è che, essendo la liquidazione calcolata sul rendimento realizzato negli ultimi tre mesi di presenza in fabbrica, l'operaio dopo essere stato sfruttato per tutta la vita viene anche defraudato di una parte della liquidazione.

Il cottimo e gli aumenti periodici di anzianità — Il cottimo in quanto parte variabile del salario non viene conteggiato negli aumenti periodici di anzianità. Qualora esso venisse abolito ed il guadagno ad esso corrispondente venisse conglobato nella paga base, il valore degli scatti biennali, che sono dell'ordine dell'1,5% della paga base + contingenza (al di là del peso insignificante di tale aumento), verrebbe ad essere raddoppiato.

Il cottimo e il trattamento di malattia — Come per tutte le parti variabili del salario agganciate alle ore lavorate, anche il cottimo in caso di malattia non viene pagato. Ne deriva quindi che l'operaio che si ammala a causa della nocività dell'ambiente e dei ritmi, esaltati dall'azione incentivante del cottimo, viene defraudato di una grossa fetta del salario proprio nel momento in cui avrebbe bisogno di nutrirsi meglio e più abbondantemente. Ne consegue che molti operai, non potendo rinunciare ad una parte del salario, *lavorano in condizioni fisiche menomate*, facili prede degli infortuni, delle malattie croniche, ecc., subendo anche i rimproveri del capo perché non raggiungono il massimo del rendimento.

Il cottimo e le ferie — Nel contratto di lavoro del 1969 degli addetti all'industria della gomma a proposito delle ferie si legge: « Nel corso di ogni anno il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie) con decorrenza della retribuzione giornaliera di fatto percepita in servizio

secondo i termini sotto elencati: per coloro che lavorano normalmente a cottimo la retribuzione giornaliera di fatto si intende riferita alla media di guadagno *realizzata nelle ultime due quindicine o 4 settimane antecedenti* il periodo di ferie. »

In sostanza, durante il periodo di ferie all'operaio viene pagato un premio corrispondente al rendimento medio che egli aveva realizzato nelle due quindicine precedenti alle ferie, cioè quando, essendo più stanco, guadagna di meno.

2 — Il cottimo e la nocività

Dopo avere per anni monetizzato la nocività del lavoro accettando in pagamento della svendita della salute dell'operaio le poche lire dei cosiddetti soprassoldi, da qualche tempo a questa parte le organizzazioni sindacali parlano di *abolizione della nocività*. Anche nei volantini sindacali si leggono sempre più spesso parole d'ordine come: « La salute non si vende — prima le esigenze dell'uomo, poi quelle della produzione... ». Nei fatti però tuttora alle belle frasi non ha fatto seguito alcuna iniziativa realmente efficace e non esiste un piano preciso di lotta contro la nocività.

Quando gli operai protestano tutto viene rimandato alle *commissioni tecniche*, che poi non affrontano realmente il problema.

Nei contratti seguiti alle lotte dell'« autunno caldo » del '69 non una parola è stata spesa per la nocività. Si continua così a sbeffeggiare allegramente milioni di operai distrutti fisicamente e psichicamente con il paravento di vari comitati, di commissioni tecniche che il padrone ben volentieri accetta di istituire, sapendo che le parole non costano niente, mentre eliminare la nocività ambientale costa centinaia di milioni, o addirittura significa dover chiudere interi reparti particolarmente nocivi, dove migliaia di uomini e di donne scontano la loro condizione di proletari, di schiavi salariati, che questa società « libera e democratica » impone loro.

Quando i sindacati, timidamente, hanno cercato di affrontare questo tema lo hanno fatto mistificandone la portata reale, con una visione volutamente tecnicistica e ristretta, cercando cioè di far credere all'operaio che l'eliminazione della nocività consiste nel mettere qualche aspiratore in più, o dando degli strumenti protettivi meglio studiati, attenuando i rumori, ecc. Tutto questo naturalmente è di fondamentale importanza, ma la soluzione sta in una visione politica globale, non certo esclusivamente tecnica.

Va detto chiaramente che tutta l'organizzazione capitalistica della produzione è nociva ed alienante per l'uomo. Quando ai bisogni reali si sostituisce la ricerca del profitto, quando i rapporti sociali non sono determinati dagli uomini ma dal capitale, è tutto un sistema che schiaccia chi non possiede altro che la propria capacità lavorativa.

Nocivi quindi sono i turni di lavoro, che costringono l'operaio a mutare il proprio equilibrio psico-fisiologico, lo sottraggono alla famiglia e alla vita associativa, alla formazione politica senza la quale la democrazia diventa un non senso.

Nociva è la parcellizzazione del lavoro, che rende l'operaio estraneo alla propria attività, schiavo di un'attività monotona, estenuante, e che attua quel processo di dequalificazione che ha portato il lavoratore ad essere un accessorio della macchina facilmente ricambiabile, privandolo anche di quel minimo di sicurezza del lavoro che la propria abilità prima gli garantiva. Nocivo è l'essere schiavi di una macchina automatica o di una catena di montaggio, dove il ciclo vitale dell'uomo regolato da un delicato orologio fisiologico viene distrutto da un'attività meccanica che richiede sempre gli stessi movimenti, un ritmo sempre più intenso, la medesima attenzione, il medesimo sforzo.

Ancor più nocivo è il cottimo, che con l'intensificazione dei ritmi contribuisce ad esaltare tutti gli aspetti deleteri già descritti, creandone altri come: stato continuo di ansia per poter raggiungere la produzione fissata, insicurezza nel guadagno, assoluta subordinazione alla macchina e quindi aumento delle malattie psichiche e psicosomatiche, infortuni, ecc. ecc.

3 — Le nuove tendenze nelle forme di retribuzione

Da qualche tempo si assiste alla ripresa di una certa tendenza da parte della grande industria a tornare ai vecchi salari ad economia. Ciò è dovuto principalmente a due cause:

- la sempre crescente *automazione* (si pensi alle lavorazioni a catena dove la quantità di lavoro non dipende più dall'individuo ma esclusivamente dalla macchina);
- la crescente contestazione che i salari ad incentivo incontrano: per cui si sta passando gradualmente a prendere in esame incentivi non più a carattere esclusivamente economico ma anche *a carattere psicologico*, facendo partecipe il lavoratore — a livello di informazione — della vita organizzativa dell'azienda, dell'andamento dei bilanci, ecc., e integrando tutto ciò con premi di squadra, con premi individuali o con varie piccole agevolazioni, che fanno leva sulla coscienza professionale dell'operaio e ne sviluppano l'autocontrollo e la « responsabilizzazione. »

Prendiamo in esame queste nuove forme di retribuzione, che dietro l'apparenza della « promozione sociale » nascondono insidie che vanno chiarite se si vuole fornire alla classe operaia strumenti per la propria difesa.

Fino ad un certo livello di meccanizzazione, quando cioè la produttività è determinata in gran parte ancora dalla volontà dell'operaio, per il capitalista è senz'altro conveniente tenere in piedi tutta l'organiz-

zazione che il sistema dei cottimi richiede ed affrontare le perdite che le contestazioni dei tempi comportano. Ma nella situazione attuale, che vede molti complessi adottare dove è possibile la lavorazione a catena, dove la produzione è determinata rigorosamente dal ritmo delle macchine, gli incentivi e l'organizzazione per il calcolo dei tempi diventano sempre più spesso una spesa inutile.

Già alcune aziende hanno manifestato l'intenzione di ritornare a forme di retribuzione ad economia.

I *salari ad economia* hanno rappresentato per molto tempo la forma più comune di retribuzione del lavoro. Sono semplici dal punto di vista amministrativo, non comportano alcuna necessità di studio dei tempi operativi, studio costoso e difficile da realizzare e gestire, inoltre malvisto dai lavoratori che non accettano di farsi considerare un semplice termine matematico da inserire nell'equazione produttività-premio.

Le aziende che tornano al salario ad economia sono ben consapevoli del significato « pacificatore » che ha questa decisione, tanto più se la si fa passare non come derivante da una precisa necessità e opportunità di riduzione dei costi, ma come risultato di un'azione rivendicativa sindacale. Tutto ciò sarebbe accettabile se il danno derivante alla classe operaia non andasse al di là di questa mistificazione e vi fosse il vantaggio di una retribuzione non più incentivante.

In realtà oggi i casi in cui la retribuzione non è più agganciata al rendimento esistono solo perché in effetti questo *legame diretto* non serve più al capitalista, essendo il rendimento della manodopera matematicamente determinato dalla velocità della macchina. Non solo, ma sfruttando il fatto psicologico della abolizione del controllo della produttività, i capitalisti possono sperare di ridurre la parte di incentivo che viene conglobata nella paga base all'atto del passaggio alla retribuzione ad economia.

In alcune fabbriche belghe e francesi dove è stato introdotto il salario ad economia sulle catene, la parte di incentivo conglobata nella paga base rappresenta il 20% del salario, mentre prima l'incentivo ne rappresentava circa il 40%.

Concludendo quindi, nelle situazioni in cui è stato realizzato il passaggio alla retribuzione ad economia esso non ha rappresentato tanto una conquista, come si vorrebbe far credere, quanto una scelta ancora una volta funzionale alle esigenze del capitale.

4 — Gli incentivi psicologici

Il ritorno a forme di salari ad economia si accompagna spesso alla introduzione di *incentivi psicologici*, che sono l'ultima e forse la più subdola trovata del padrone per rendere l'operaio complice del proprio sfruttamento. Approssimativamente si può dire che la nuova tendenza consiste nell'avvicinare la condizione dell'operaio a quella dell'impiegato,

nel senso di istituire anche per l'operaio quegli *incentivi promozionali* e di *autocontrollo* che in genere erano riservati agli impiegati.

Per chiarire ulteriormente questo concetto riportiamo alcuni brani esemplificativi tratti da una rivista specializzata:

« In questa ditta si insiste molto sulla necessità di mantenere ottimi rapporti di stima e di fiducia con gli operai. Ciò tra l'altro viene realizzato tenendo informati regolarmente i lavoratori dell'andamento produttivo ed economico dell'azienda, indicando corsi di addestramento e qualificazione, curando a fondo i problemi di assistenza alla maestranza. Pur essendo il sistema salariale sganciato dalla produttività, i tecnici dello Istituto Solvay hanno potuto accertare che la produttività del lavoro è andata continuamente aumentando da quando l'impresa è tornata ai sistemi salariali ad economia e che l'aumento di produttività del lavoro è valutabile intorno al 30%. D'accordo con gli interessati la direzione dell'azienda decide di tenere soltanto il nuovo sistema salariale.

Il tempo concesso per ogni compito non doveva più servire come base per la determinazione del salario ma soltanto per stabilire i termini di consegna e servire da base per un premio collettivo destinato a sostituire quelli individuali.

Questo sistema di incentivo che eliminava il controllo individuale fu molto gradito dagli operai e non tardò ad essere esteso per tutta la fabbrica con notevoli vantaggi produttivi. »

« In un altro stabilimento dove l'istituzione del cottimo non aveva dato i frutti attesi se ne decise la sostituzione e si stabilì di sostituirlo con un certo sistema di passaggio a paga mensile per gli elementi più meritevoli. Ogni anno la direzione decideva di pagare a mese un certo numero di operai che avevano dimostrato un buon rendimento; retribuiti a mese questi salariati non avevano più problemi di tempi di lavoro, ma si consideravano moralmente impegnati a mantenere un buon rendimento, per conservare il prestigio personale che un tale tipo di retribuzione comportava. »

Combinando e dosando opportunamente i due aspetti, economico da un lato (con l'introduzione dei salari ad economia dove ciò è reso possibile dall'organizzazione produttiva) e psicologico dall'altro, che è molto più importante di quanto possa sembrare, il capitalista moderno muove all'attacco del difficile problema produttività-profitto chiamando l'operaio al ruolo di artefice del proprio sfruttamento.

L'unica valida arma di difesa che in questa fase rimane nelle mani della classe operaia contro questo attacco è quella di sapere rovesciare la macchina organizzativa del padrone e di usarla contro di esso *autodeterminando il proprio rendimento*, rifiutandosi di seguire il ritmo della macchina, e reclamando l'intero salario ad economia. Tutto ciò, naturalmente, presuppone un livello di coscienza di classe notevole, che spinga tutti a rispettare le regole dell'autodisciplina del rendimento.

5 — Il Comitato Cottimi e il Comitato Accertamenti

In seguito alle continue controversie che l'applicazione dei tempi di cottimo comporta sono nati nelle fabbriche vari istituti con il compito di patrocinare la contestazione operaia dei ritmi di lavoro nei confronti del padrone. Dopo le lotte del '68 ad esempio alla Pirelli è stato istituito il *Comitato Cottimi*, le cui funzioni sono precisate da norme aziendali stabilite in quella occasione, secondo i criteri che seguono:

— è composto da tre membri della Commissione Interna (ora del Consiglio di fabbrica), designati previo parere favorevole sia delle organizzazioni sindacali che della direzione;

— ferme restando le competenze, allora previste per la Commissione Interna ed ora per il Consiglio di fabbrica, in materia di cottimi, il Comitato Cottimi dovrebbe rappresentare i lavoratori interessati nelle controversie relative a tabelle di cottimi nuove o revisionate, durante il primo grado della procedura conciliativa. In tale fase esso può prendere conoscenza presso la direzione, con la possibilità di prendere annotazioni, di tutti i tempi parziali relativi alle singole operazioni delle tabelle. Il Comitato Cottimi può inoltre assistere le organizzazioni sindacali, a loro richiesta, nel corso dell'eventuale secondo grado della procedura.

Il Comitato Cottimi infine ha la facoltà di designare di volta in volta, dandone comunicazione alla direzione, un lavoratore fra quelli direttamente interessati all'applicazione della specifica tabella, perché sia presente alla discussione, sia nel primo che nel secondo grado delle procedure conciliative;

— i membri del Comitato Cottimi si sono tenuti ad una assoluta riservatezza su tutti gli elementi qualitativi e quantitativi concernenti i procedimenti produttivi e l'organizzazione del lavoro di cui sono venuti a conoscenza nello svolgimento dei loro compiti. Le organizzazioni sindacali si assumono tale obbligo di riservatezza anche per i loro rappresentanti che in relazione all'esercizio delle loro funzioni venissero a conoscenza degli elementi di cui sopra.

Come era inevitabile, e come è possibile rilevare da tutta questa regolamentazione, il Comitato Cottimi in realtà ha avuto una funzione essenzialmente *repressiva* nei confronti delle lotte degli operai contro i ritmi di lavoro. Non si tratta infatti di un organismo di classe che prende in esame complessivamente la funzione di esaltazione dello sfruttamento e di divisione della classe operaia che il cottimo ha, ma di un organismo voluto ed appositamente istituito dal padrone per una *funzione conciliativa*, per cercare di mediare le esigenze dei due contendenti, riducendo la contestazione dello sfruttamento al controllo della « corretta » applicazione di alcune formule e parametri statistici.

Il più delle volte in cui il Comitato Cottimi è intervenuto, anziché contribuire ad allargare la lotta per dare maggior forza all'azione dei

lavoratori, ha isolato il singolo reparto, o gruppo di operai, mettendo gli uni contro gli altri, dando inizio ad interminabili serie di trattative con la direzione e convincendo gli operai a riprendere il lavoro in attesa della risoluzione della vertenza. In genere il risultato è stato quello di far passare tranquillamente tutte le tabelle contestate.

Nei primi mesi del '69 su 49 tabelle contestate alla Pirelli, 28 risultavano risolte con un aumento medio dei tempi del 10%, il che è stato sufficiente al Comitato Cottimi per presentarsi ai lavoratori come vincitore.

Solo uno sprovveduto può non capire il gioco che sta dietro questa cosiddetta conquista. Basta infatti che la direzione in fase di elaborazione faccia le tabelle più strette del 10% per poi allargarle in caso di contestazione ed il gioco è fatto: all'operaio viene lasciata la *rivalsa puramente psicologica* di avere ottenuto un allargamento dei tempi, mentre in sostanza non è cambiato niente.

Parallelamente al Comitato Cottimi nelle unità produttive aventi un numero di operai superiore a 500 è nato un altro istituto di mediazione della lotta contro lo sfruttamento, i cui compiti non sono altro che di riuscire a evitare in prima istanza, e magari con accorgimenti tecnici, la rivolta operaia determinata dall'intensificazione dei ritmi.

Il *Comitato Accertamenti*, a richiesta del Comitato Cottimi o della direzione o di entrambi, in occasione di controversie instaurate su tabelle di cottimo nuove o revisionate, dovrebbe accertare gli elementi di fatto determinanti ai fini della risoluzione delle controversie in atto ed assistere le parti durante il primo grado della procedura conciliativa.

Il Comitato Accertamenti è composto da:

- 3 membri del Consiglio di fabbrica, previo parere favorevole delle organizzazioni sindacali;
- 3 membri designati dalla direzione. La struttura del Comitato è considerata paritetica indipendentemente dal numero dei membri.

6 — Un esempio dell'incidenza della parte mobile sul salario

Prima di concludere questa prima parte riguardante la retribuzione centriamo meglio l'attenzione su un punto in particolare: il peso relativo della parte variabile del salario sulla retribuzione totale.

Quando sul totale della busta paga già esigua la voce cottimo, ad esempio, pesa per un 16% o più, è facile comprendere quanto essa diventi indispensabile per l'operaio, e quanto l'operaio stesso risulti allora vincolato al rispetto di quel determinato tipo di tabella. Allo stesso modo è esercitato il ricatto per il lavoro a turni e per tutta una serie di lavorazioni particolari nocive, che vengono ricompensate con maggiorazioni che si vanno ad aggiungere sempre alla parte fissa e che l'operaio è costretto ad accettare per non vedersi decurtare il salario di una fetta sensibile.

Vediamo tradotto in un esempio concreto quanto detto sopra.

Se prendiamo una busta paga tipo di un operaio di seconda categoria del settore gomma, vediamo che le diverse parti incidono nella misura seguente:

- il guadagno di cottimo incide sul totale effettivamente ricevuto per circa il 17%;
- il premio di produzione per circa il 13%;
- la maggiorazione turni per circa il 7%.

Queste tre voci da sole, escluse quindi altre forme particolari di indennità, incidono per circa il 37% sul totale ricevuto. Questo vuol dire che se l'operaio dell'esempio fatto decide per ipotesi di rinunciare a queste voci per poter lavorare in condizioni più umane, si troverebbe con un salario dell'ordine di 70.000 lire. Non occorrono certo molti commenti, a maggior ragione per il fatto che questa possibilità di rinunciare agli incentivi è in pratica del tutto preclusa all'operaio. In effetti avviene che, nei casi in cui non basta più il ricatto economico a vincolare l'operaio alla produzione, il padrone non esita ad utilizzare scopertamente tutti i mezzi repressivi di cui dispone. Un esempio fra i moltissimi: un licenziamento e otto sospensioni alla Falisetti di Rovigo per « sabotaggio della produzione »; alcuni operai avevano rifiutato il lavoro a cottimo imposto (vedi l'Unità del 4-9-70). Se poi, sempre nell'esempio precedente, si detraggono ancora alcune voci (mensa, festività godute, riposo goduto) che non rientrano nemmeno esse nella paga base, l'importo totale per le ore lavorate diventa di circa 60.000 lire cioè il 53% del totale percepito. Circa la metà del salario quindi non è, nel caso esaminato, legata alle ore lavorate.

E' interessante mettere in luce ancora un fatto: le voci « contingenza e scatti di anzianità », che già abbiamo esaminato e criticato nel loro significato più generale, vengono calcolate in percentuale e vanno ad aggiungersi alla paga base, cioè non vengono computate sul salario completo di tutte le voci ma solo sulla paga base oraria. Questo significa in pratica che sono calcolate sul 50% circa della busta paga, con evidente svantaggio da parte dei lavoratori. Allo stesso modo i contributi che il padrone paga non sono computati su quello che l'operaio prende ma solo sulla metà, cioè sempre sulla paga base.

IL PREMIO DI PRODUZIONE

1 — Le origini del premio di produzione

Del premio di produzione nelle fabbriche italiane si è incominciato a parlare nel 1947.

L'accordo dei chimici di quell'anno all'articolo 21 afferma: « ... sempre allo scopo di stimolare l'aumento della produzione nelle aziende nelle quali le possibilità tecniche lo consentano, possono essere istituiti premi di produzione o altre forme di retribuzione ad incentivo, secondo gli accordi che possono intervenire tra le parti direttamente interessate. »

Per quanto riguarda la posizione delle organizzazioni sindacali, la CISL in un documento della Federchimici del settembre 1954 osservava: « Due difetti inficiano il valore del nostro premio di produzione come incentivo: a) l'essere troppo generale tanto che nessun dipendente riesca a vedere concretamente come potrebbe farlo aumentare e riesca a convincersi che una determinata sua azione possa modificarlo sensibilmente; b) l'essere di così scarso valore economico da essere considerato come una parte assolutamente insignificante della retribuzione. » La preoccupazione principale di conseguenza era soprattutto quella di aumentare il *carattere incentivante del premio*.

Nel 1956 la linea rivendicativa della CGIL in merito al premio di produzione veniva così definita: « ... aumenti salariali collegati all'aumentato rendimento del lavoro da perseguire su scala aziendale, di gruppo e di settore. » (4)

In questo periodo tuttavia l'iniziativa per elevare il premio di produzione subiva intralci ed attraversava una fase di riflusso dovuta al contrattacco padronale particolarmente duro.

Si è tornati a rilanciare la proposta del premio di produzione come rivendicazione che dovrebbe collegare una parte del salario all'aumento del rendimento del lavoro nelle aziende con il successivo contratto di lavoro dei metalmeccanici del '62-63, che ha sancito il premio di produzione come voce salariale obbligatoria.

Posizioni definitive sul problema si trovano nel dibattito svoltosi al V Congresso della CGIL, dove si afferma che è indispensabile: « colmare il distacco sempre più crescente tra sviluppo produttivo e aumento del rendimento del lavoro e livello dei salari e degli stipendi. » Si insiste nel voler indicare come soluzione valida all'intensificazione dello sfruttamento nelle fabbriche e all'accumulazione di enormi profitti da parte degli imprenditori « la conquista di nuove forme di salario che consentano il sempre maggior adeguamento delle retribuzioni all'aumento del rendimento del lavoro » (dalla Risoluzione del V Congresso della CGIL).

(4) Risoluzione del Comitato Direttivo della CGIL del novembre 1956.

I sindacati rivendicano la possibilità di poter intervenire in modo organico *nelle scelte generali riguardanti l'organizzazione del lavoro*, la produzione, l'orientamento degli investimenti e così via, oltre che nelle questioni rivendicative tradizionali. Uno degli anelli di congiunzione fra questi due momenti dell'attività sindacale è individuata dalla CGIL proprio nel premio di produzione.

Riassumendo, il premio di produzione è visto dai sindacati come lo strumento che può permettere ai lavoratori di *partecipare* all'incremento produttivo della propria azienda o del proprio settore, che può garantire sostanziali aumenti salariali ai lavoratori, anche in maniera più che proporzionale all'incremento del reddito aziendale. Questo sarà possibile, a giudizio dei sindacati, se le organizzazioni sindacali potranno influire sulle scelte di politica economica dell'impresa.

L'unica difficoltà che le organizzazioni sindacali individuano nella possibilità di agganciare il salario all'aumento della produttività dell'azienda attraverso il premio di produzione, è quella di trovare dei « parametri obiettivi » ai quali agganciare il premio stesso.

2 — I due tipi di premio di produzione

Esistono essenzialmente due tipi di premio di produzione: *fisso* se non è legato alla produttività aziendale; *mobile*, se è agganciato alla variazione della produttività. Il primo tipo esiste generalmente nelle piccole aziende, il secondo nei grossi complessi industriali. Quasi tutti i contratti di lavoro inoltre prevedono la soluzione dei premi fissi se non esiste la possibilità di individuare elementi obiettivi ai quali agganciare il premio.

Il premio di produzione infatti è contemplato nei contratti di lavoro come voce obbligatoria, anche se la sua contrattazione avviene in sede aziendale.

Il contratto generalmente stabilisce la procedura di negoziazione e il valore iniziale del premio. Per il contratto gomma del 1968, ad esempio, questo valore oscilla tra il 3% ed il 4% del monte dei minimi tabellari e dell'indennità di contingenza.

Per i *premi di produzione mobili* è quindi fondamentale trovare degli *elementi obiettivi* ai quali agganciarli. I sindacati giustamente non ritengono elementi obiettivi né gli utili né il fatturato: gli utili perchè derivano dall'attività dell'imprenditore (capacità imprenditoriali, manovre monetarie, speculazioni, ecc.), il fatturato perchè con esso si legherebbe il premio di produzione al prezzo di vendita, che dipende anch'esso dalla politica di mercato dell'imprenditore. Il parametro scelto in generale è il « rendimento del lavoro », che si ottiene rapportando la produzione effettuata alle unità lavorative impiegate. Sull'« obiettività » anche di questo criterio c'è molto da dire, tuttavia nella pratica l'ammontare del premio di produzione dipende soprattutto dal rapporto di forza esistente al momento dello scontro.

3 — Criteri per la determinazione del premio di produzione

Nella determinazione del premio di produzione l'interesse del padrone è di affermare criteri che gli permettano di predeterminare nel modo più sicuro possibile l'entità di questa voce salariale, che d'altra parte cercherà di tenere più bassa possibile. Il criterio di agganciare il premio di produzione ai cosiddetti elementi « obiettivi » si presta a questa politica del padrone, che tenderà a far passare per elementi obiettivi quelle che non sono altro che le sue scelte economico-produttive.

Analizziamo ora con maggior dettaglio quali sono i principali tra questi elementi « obiettivi » citati dai padroni per sostenere i loro tentativi di contenere i premi di produzione entro limiti da loro stessi pre-determinati.

Gli utili aziendali — Un criterio considerato « obiettivo » dai padroni è quello di collegare il premio di produzione agli utili dell'azienda. Accettare questo criterio significa in realtà subordinarsi completamente alla volontà padronale, del singolo padrone o della classe capitalistica nel suo insieme. Nel bilancio dell'azienda possono infatti comparire o no degli « utili », ma ciò dipende dalla congiuntura del mercato, dalle capacità imprenditoriali dell'azienda, dalle manovre monetarie, dalle speculazioni possibili e da tante altre cose.

Dell'andamento di questi fattori non sono certo responsabili i lavoratori. Ma oltre a ciò c'è da dire che gli « utili » dichiarati nel bilancio aziendale, oltre a non essere soggetti a nessun controllo, non sono neppure un riflesso diretto dell'andamento generale dell'azienda. Il padrone in base a criteri stabiliti solo da lui può decidere, ad esempio, di non distribuire utili anche dopo un anno di gestione positiva dell'azienda. Ci può quindi essere un forte incremento della produttività, del rendimento del lavoro, e della produzione e contemporaneamente un bilancio di gestione in cui non compaiono utili.

Fatturato — Anche il fatturato annuo dell'azienda è un elemento solo apparentemente « obiettivo ». Esso è infatti conseguenza della politica generale dei prezzi, della concorrenza in atto tra i capitalisti, della possibilità o meno di una politica di monopolio e di tutta una serie di fattori che sfuggono del tutto alla possibilità di controllo da parte dei lavoratori; in altre parole questa voce dipende dalle scelte di classe del padrone in generale. Infatti, assumendo il fatturato come criterio base nel calcolo del premio di produzione si ha un premio direttamente proporzionale ai prezzi di vendita, e cioè alla politica di mercato attuata dalla azienda, un dato che è ben lontano dall'essere « obiettivo ». Se ad esempio il padrone, in relazione alle scelte di sviluppo, per battere la concorrenza, ecc., decide di diminuire i prezzi di vendita, ciò può comportare una diminuzione del fatturato e quindi del valore salariale del premio di produzione, anche se il rendimento del lavoro è rimasto fermo o addirittura è aumentato.

Il costo del lavoro — Un altro tipo di proposta padronale per calco-

lare « obiettivamente » il premio di produzione è quella che consiste nel valutare il rendimento del lavoro come rapporto tra il fatturato, cioè la produzione venduta, e il *costo del lavoro* calcolato moltiplicando il numero di ore di lavoro effettuate complessivamente per la paga media dell'operaio qualificato. Anche in questo caso il trucco padronale è abbastanza evidente: con questo criterio ad ogni aumento salariale, a parità di fatturato, viene a corrispondere una diminuzione del « rendimento »

$$\left(= \frac{\text{fatturato}}{\text{costo del lavoro}} \right) \text{ e quindi del premio di produzione. I lavoratori}$$

perdono in premio di produzione ciò che guadagnano con gli aumenti salariali.

Anche il legame che in questo modo si stabilisce tra premio di produzione e profitti si può chiarire abbastanza facilmente. Basta riflettere un momento sul significato della voce « fatturato ». Con il ricavo annuo corrispondente al fatturato, il padrone: 1) recupera il costo delle materie prime e dei servizi; 2) ammortizza il logorio delle macchine; 3) paga i salari; 4) ricava i suoi profitti.

Se per semplicità consideriamo una situazione in cui il costo del lavoro e quello delle materie prime, dei servizi e degli ammortamenti sono rimasti costanti, vediamo che il premio di produzione aumenta solo se aumentano i profitti. Si ha infatti:

$$\begin{aligned} \text{rendimento} &= \frac{\text{fatturato}}{\text{costo del lavoro}} = \\ &= \frac{\text{costo lav.} + \text{profitti} + \text{amm.} + \text{costi mat. prime}}{\text{costo del lavoro}} = \frac{\text{costo del lavoro}}{\text{costo del lavoro}} + \\ &+ \frac{\text{ammortamento} + \text{costo mat. prime e serv.}}{\text{costo del lavoro}} + \frac{\text{profitti}}{\text{costo lavoro}} = \\ &= 1 + \text{costante} + \frac{\text{profitti}}{\text{costo lavoro}}. \end{aligned}$$

Il premio di produzione viene così vincolato alla politica padronale dell'autofinanziamento, degli accantonamenti occulti e dei prezzi.

La media di cottimo — Una scelta padronale può essere quella di collegare il premio di produzione alla media generale del cottimo, presa come indice del rendimento. La mistificazione contenuta in questa tesi risulta evidente quando si pensi alla vecchia e consolidata abitudine pa-

dronale di tagliare costantemente i tempi di lavorazione, per cui non è affatto detto che l'indice del cottimo indichi fedelmente un aumento della produttività. In corrispondenza ad ogni taglio dei tempi, si ha una produzione più elevata a parità di ore di lavoro senza che il guadagno di cottimo e l'indice del cottimo subiscano variazioni corrispondenti. Il premio di produzione tende così a rimanere sempre costante o a variare in modo del tutto esiguo.

La rivendicazione del premio di produzione nella linea tradizionale dei sindacati è stata sempre fatta ponendosi dal punto di vista di *misurare il rendimento del lavoro* « nel modo più obbiettivo possibile ». Scartate quindi le scorciatoie padronali ricordate sopra, i sindacati si sono orientati verso una misura della produttività intesa come *rapporto* tra la *produzione effettuata* e le *ore di tempo lavorate*. Cioè:

$$\text{rendimento} = \frac{\text{produzione effettuata}}{\text{unità lavorative impiegate}}$$

4 — Come viene calcolato il « rendimento del lavoro »

Dal punto di vista tecnico per calcolare il premio di produzione sulla base dell'ultima definizione data sopra del rendimento del lavoro, si pone il problema di come valutare in modo sufficientemente preciso la produzione realizzata.

La misurazione più correntemente utilizzata è quella in peso o in numero di pezzi. Quando la gamma della produzione è vasta a volte si assume, come campione, solo una parte della produzione e in base ad essa si calcola il rendimento. In alcune produzioni l'aumento della qualità del lavoro è più rilevante che non la sua quantità (orafi, argentieri, meccanica di precisione, ecc.); in questi casi vengono introdotti dei « correttivi di qualità » o altri sistemi equivalenti.

Quando il criterio di valutazione è il numero dei pezzi prodotti nel tempo campione e l'azienda produce diversi tipi di prodotti, si introducono anche dei coefficienti correttivi di ragguglio che dovrebbero permettere di omogeneizzare la misurazione della quantità di produzione. Il calcolo di questi coefficienti viene fatto approssimativamente in questo modo. A un certo pezzo, che possiamo chiamare X, si assegna il coefficiente 1; se un altro pezzo Y richiede un numero di ore doppio del primo per essere prodotto allora il suo coefficiente sarà 2, e così via.

Il sistema dei coefficienti diventa tuttavia anch'esso eccessivamente macchinoso nel caso di una produzione basata su una gamma particolarmente estesa e variabile di prodotti, come ad esempio in molte aziende metalmeccaniche. In tutti questi casi si passa alla misurazione sulla base del peso.

Si calcola la quantità di produzione facendo una sommatoria dei chilogrammi delle varie merci prodotte nel tempo campione. Anche in questi

casi si può ricorrere a coefficienti di ragguglio applicati a pochi reparti dell'intera produzione, ognuno con condizioni omogenee dal punto di vista dell'impiego della mano d'opera.

Altre tecniche infine vengono impiegate nella misura delle unità lavorative impiegate, sulla base delle ore di presenza degli operai collegati direttamente alla produzione.

In generale non si tengono in conto le ore degli operai che contribuiscono indirettamente alla produzione nè quelle degli impiegati e dei tecnici.

5 — Esempio di calcolo del premio di produzione

Se in un'azienda si producono, ad esempio, tre prodotti e in ogni tipo di produzione è incorporata una diversa quantità di lavoro, per calcolare il premio di produzione sulla base del « rendimento di lavoro » si stabilisce in primo luogo quanta produzione si effettua in un'ora per ogni tipo di prodotto, espresso in chilogrammi, in numero, ecc. Si sceglie poi la produzione oraria di un dato tipo di prodotto al quale si assegna un coefficiente uguale a 1 e si rapportano a tale tipo di prodotto base tutti gli altri tipi di produzione, ottenendo in tal modo i coefficienti di ragguglio.

Facciamo un esempio:

tipo di prodotto	Kg. o numero pezzi prodotti (in un'ora)	operazioni da svolgere per trovare i coefficienti di ragguglio	coefficienti di ragguglio
A	250	prod. base (250 : 250)	1
B	210	250 : 210	1,19
C	150	250 : 150	1,66

Dall'esempio riportato risulta che il tipo di produzione B vale 1,19 il tipo di produzione A; il tipo di produzione C vale 1,66 il tipo A.

Se in un mese in quell'azienda si produce una quantità di prodotti di vari tipi, si deve raggugliare la produzione totale stessa al tipo A, moltiplicando la quantità di prodotto di ogni tipo per il proprio coefficiente in modo che la produzione così raggugliata contenga la medesima quantità di lavoro. Cioè si ha:

dronale di tagliare costantemente i tempi di lavorazione, per cui non è affatto detto che l'indice del cottimo indichi fedelmente un aumento della produttività. In corrispondenza ad ogni taglio dei tempi, si ha una produzione più elevata a parità di ore di lavoro senza che il guadagno di cottimo e l'indice del cottimo subiscano variazioni corrispondenti. Il premio di produzione tende così a rimanere sempre costante o a variare in modo del tutto esiguo.

La rivendicazione del premio di produzione nella linea tradizionale dei sindacati è stata sempre fatta ponendosi dal punto di vista di *misurare il rendimento del lavoro* « nel modo più obbiettivo possibile ». Scartate quindi le scorciatoie padronali ricordate sopra, i sindacati si sono orientati verso una misura della produttività intesa come *rapporto* tra la *produzione effettuata* e le *ore di tempo lavorate*. Cioè:

$$\text{rendimento} = \frac{\text{produzione effettuata}}{\text{unità lavorative impiegate}}$$

4 — Come viene calcolato il « rendimento del lavoro »

Dal punto di vista tecnico per calcolare il premio di produzione sulla base dell'ultima definizione data sopra del rendimento del lavoro, si pone il problema di come valutare in modo sufficientemente preciso la produzione realizzata.

La misurazione più correntemente utilizzata è quella in peso o in numero di pezzi. Quando la gamma della produzione è vasta a volte si assume, come campione, solo una parte della produzione e in base ad essa si calcola il rendimento. In alcune produzioni l'aumento della qualità del lavoro è più rilevante che non la sua quantità (orafi, argentieri, meccanica di precisione, ecc.); in questi casi vengono introdotti dei « correttivi di qualità » o altri sistemi equivalenti.

Quando il criterio di valutazione è il numero dei pezzi prodotti nel tempo campione e l'azienda produce diversi tipi di prodotti, si introducono anche dei coefficienti correttivi di ragguglio che dovrebbero permettere di omogeneizzare la misurazione della quantità di produzione. Il calcolo di questi coefficienti viene fatto approssimativamente in questo modo. A un certo pezzo, che possiamo chiamare X, si assegna il coefficiente 1; se un altro pezzo Y richiede un numero di ore doppio del primo per essere prodotto allora il suo coefficiente sarà 2, e così via.

Il sistema dei coefficienti diventa tuttavia anch'esso eccessivamente macchinoso nel caso di una produzione basata su una gamma particolarmente estesa e variabile di prodotti, come ad esempio in molte aziende metalmeccaniche. In tutti questi casi si passa alla misurazione sulla base del peso.

Si calcola la quantità di produzione facendo una sommatoria dei chilogrammi delle varie merci prodotte nel tempo campione. Anche in questi

casi si può ricorrere a coefficienti di ragguglio applicati a pochi reparti dell'intera produzione, ognuno con condizioni omogenee dal punto di vista dell'impiego della mano d'opera.

Altre tecniche infine vengono impiegate nella misura delle unità lavorative impiegate, sulla base delle ore di presenza degli operai collegati direttamente alla produzione.

In generale non si tengono in conto le ore degli operai che contribuiscono indirettamente alla produzione nè quelle degli impiegati e dei tecnici.

5 — Esempio di calcolo del premio di produzione

Se in un'azienda si producono, ad esempio, tre prodotti e in ogni tipo di produzione è incorporata una diversa quantità di lavoro, per calcolare il premio di produzione sulla base del « rendimento di lavoro » si stabilisce in primo luogo quanta produzione si effettua in un'ora per ogni tipo di prodotto, espresso in chilogrammi, in numero, ecc. Si sceglie poi la produzione oraria di un dato tipo di prodotto al quale si assegna un coefficiente uguale a 1 e si rapportano a tale tipo di prodotto base tutti gli altri tipi di produzione, ottenendo in tal modo i coefficienti di ragguglio.

Facciamo un esempio:

tipo di prodotto	Kg. o numero pezzi prodotti (in un'ora)	operazioni da svolgere per trovare i coefficienti di ragguglio	coefficienti di ragguglio
A	250	prod. base (250 : 250)	1
B	210	250 : 210	1,19
C	150	250 : 150	1,66

Dall'esempio riportato risulta che il tipo di produzione B vale 1,19 il tipo di produzione A; il tipo di produzione C vale 1,66 il tipo A.

Se in un mese in quell'azienda si produce una quantità di prodotti di vari tipi, si deve raggugliare la produzione totale stessa al tipo A, moltiplicando la quantità di prodotto di ogni tipo per il proprio coefficiente in modo che la produzione così raggugliata contenga la medesima quantità di lavoro. Cioè si ha:

tipo di prodotto	Kg. o numero pezzi	coefficienti di ragguglio	produzione in unità raggugliate
A	7.500.000	x 1	7.500.000
B	8.400.000	x 1,19	9.996.000
C	5.100.000	x 1,66	8.466.000
TOTALE	21.000.000		25.962.000

Supponiamo che in questa azienda siano addetti 500 lavoratori che effettuano 104.000 ore mensili. Per trovare l'« indice del rendimento » dell'intera maestranza si divide la produzione raggugliata per il totale delle ore:

$$25.962.000 : 104.000 = 249,634 \text{ Kg/ora.}$$

In questa azienda l'indice di rendimento per il periodo in esame è di Kg. 249,634 di produzione raggugliata per ogni ora di prestazione.

Nel mese successivo, ad esempio, sempre nella medesima azienda possono rimanere immutate le ore lavorative e la quantità della produzione, ma può mutare invece la composizione della produzione, nel senso che sono mutate fra di loro le quantità di ogni tipo di prodotto.

In questo caso i coefficienti stabiliti nell'impostazione del premio non mutano in quanto rappresentano i diversi indici di rendimento esistenti tra i vari prodotti. Si ottiene così:

prodotto	produzione Kg. o pezzi	ore impiegate	coefficiente di ragguglio	produzione in unità raggugliate
A	5.200.000		1	5.200.000
B	6.500.000	104.000	1,19	7.735.000
C	9.300.000		1,66	15.438.000
TOTALE	21.000.000	104.000		28.373.000

Si vede così che, pur restando inalterata la quantità di produzione, la produzione raggugliata, che è quella che rappresenta la base per determinare la variazione dell'indice di rendimento del lavoro, può mutare notevolmente.

Per stabilire di quanto è aumentato il rendimento del lavoro si divide la produzione raggugliata per il totale delle ore impegnate e si trova l'indice di rendimento del periodo in esame:

$$\text{Kg } 28.373.000 : 104.000 = \text{Kg. } 272,8/\text{ora.}$$

Se l'indice di rendimento del periodo precedente, che era di Kg/ora 249,634, viene rapportato a cento, l'attuale indice sarà uguale a:

$$\frac{272,8 \times 100}{249,634} = 109,27$$

Per cui il rendimento in quella azienda per il periodo preso in esame è aumentato del 9,27%.

Se il valore del punto contrattato è dello 0,60% riferito al salario, per ogni punto di aumentato rendimento del lavoro si avrà in questo caso un aumento delle retribuzione pari a: $9,27 \times 0,60 = 5,56\%$ di aumento, che va a sommarsi al premio base.

6 — Osservazioni conclusive

Il premio di produzione, similmente al cottimo, riveste aspetti mistificatori perchè nessun meccanismo, nessuna formula, per quanto complessa possa essere, per quante voci possa comprendere, potrà mai stabilire l'esatto aumento della produttività. Per di più le formule usate per questo calcolo si basano tutte sui dati forniti unilateralmente dagli imprenditori ed è utopistico pretendere che questi dati i padroni li diano esatti e non diminuiti.

In realtà il premio di produzione, per ammissione degli stessi sindacati, si contratta non sulla base del rendimento del lavoro ma sulla base dei rapporti di forza, per cui l'obiettivo che doveva realizzare un « avanzamento del potere dei lavoratori in fabbrica » si può considerare fallito nella sostanza.

Gli stessi più recenti tentativi padronali (vedi contratto chimici del 1972) di definire in sede nazionale l'entità massima del premio e le scadenze della sua contrattazione, mentre si iscrivono in un più generale tentativo di attacco al salario e al diritto di sciopero, rappresentano nello stesso tempo implicitamente l'ammissione che la funzione mistificatoria assegnata al premio di produzione del padrone (tentativo di interessare attivamente i lavoratori all'espansione aziendale) è generalmente fallita. In effetti gli aspetti più validi per sviluppare una critica a questo istituto contrattuale sono certamente il suo significato di mistificazione ideologica, portata avanti anche dai sindacati, e il peso sempre più rilevante che questo istituto ha assunto rispetto alle altre voci salariali.

I sindacati individuano nel premio di produzione uno strumento di

cui i lavoratori possono servirsi per partecipare all'aumentato rendimento dell'impresa: in questo modo in realtà si può realizzare tutt'al più una forma tradunionistica di partecipazione agli utili dell'azienda; il premio di produzione non potrà rivestire mai altra veste che questa.

Sebbene non sia direttamente incentivante, il premio tenta di creare nella classe operaia la convinzione che nella società capitalistica si possa gestire la propria azienda e partecipare, anche se solo in una certa misura, agli utili dei padroni.

I sindacati hanno spesso puntato su questo tipo di partecipazione, sia come forma di controllo ideologico ed economico della classe operaia, sia come strumento per diventare sempre più i gestori istituzionali della contrattazione della forza-lavoro nella società borghese.

Le organizzazioni sindacali, non il ritornello alla partecipazione all'aumento del rendimento del lavoro, si « dimenticano » che aumento della produttività nella società capitalistica vuol dire per la classe operaia essenzialmente aumento dello sfruttamento.

A questo proposito si tenta a volte di introdurre una distinzione piuttosto astratta tra « rendimento » e « produttività » del lavoro. Il *rendimento* sarebbe il *prodotto della produttività del lavoro* (dovuta a cambiamenti di carattere tecnico) *per l'intensità del lavoro* (misura dello sforzo lavorativo dell'operaio).

In base a questa distinzione si cerca di far credere che gli incrementi del rendimento del lavoro siano possibili senza che ciò comporti necessariamente un aumento della sua intensità. Questo tuttavia è vero solo in linea teorica. Poichè nella pratica non è possibile separare, nel flusso della produzione, l'apporto di una prestazione lavorativa più intensa dall'apporto dovuto a procedimenti lavorativi più efficaci, i padroni tendono costantemente ad utilizzare i cambiamenti tecnici come spunto, o addirittura come pretesto, per costringere l'operaio ad intensificare la prestazione lavorativa.

La classe operaia ha interesse a contrastare direttamente ogni tentativo di aumentare il tasso del suo sfruttamento, rifiutando le elemosine degli « indennizzi ». Rispetto al cottimo, tuttavia, il premio di produzione, essendo basato sulla produttività *collettiva* del lavoro in una data azienda, non ha praticamente valore incentivante, data la sua scadenza annuale e dato il fatto evidente che nessuno operaio si fa in quattro solo per contribuire all'aumento del premio di produzione di fine d'anno. Tanto più che quello che contano di fatto sono i rapporti di forza al momento della contrattazione del premio.

L'istituto del premio di produzione va quindi criticato soprattutto per il suo significato ideologico di mistificazione e nella misura in cui rappresenta pur sempre una componente fluttuante del reddito operaio, lasciando sempre ampi margini al padrone per diminuire i salari a sua discrezione.

LE CONDIZIONI DI LAVORO

Capitolo VII

LE QUALIFICHE

1 — Introduzione

Delle questioni del valore delle merci e della forza-lavoro, cioè della teoria del valore-lavoro, abbiamo già parlato nel capitolo primo. Richiameremo ora alcuni aspetti di tale teoria per quanto concerne la *forza-lavoro qualificata*, cercando nel contempo di chiarire le deformazioni più ricorrenti utilizzate dalla propaganda borghese e revisionista.

La divisione dei lavoratori in varie qualifiche, con le differenze di salario che ciò comporta, data la parcellizzazione crescente del lavoro risponde sempre più solo all'esigenza padronale di stimolare la concorrenza tra gli operai. Sarebbe però assurdo non riconoscere l'esistenza di condizioni obiettive che differenziano un tipo di lavoro dall'altro.

Esiste un *lavoro semplice* che non richiede nessun tipo di preparazione specifica, ed un *lavoro qualificato* a diversi livelli, più o meno specializzato.

Le giuste richieste di riduzioni del ventaglio delle qualifiche, e di conseguenza di quello salariale, attraverso l'eliminazione delle qualifiche più basse, che la classe operaia ha avanzato in questi anni non significano negare che il lavoro operaio può differire per il diverso tipo di qualificazione professionale che richiede. La correttezza di queste richieste risiede innanzi tutto nel fatto di anteporre l'esigenza di *unificare le condizioni materiali dei lavoratori* come premessa per una maggiore unità di lotta e politica di tutta la classe operaia, cioè assumendo un punto di vista di classe, radicalmente diverso dai criteri che sono propri dell'organizzazione capitalistica del lavoro e delle leggi che regolano il mercato capitalistico del lavoro.

Dalle condizioni della produzione capitalistica tuttavia occorre partire per affrontare il problema del lavoro qualificato e del suo valore.

2 — Valore e prezzo della forza-lavoro qualificata

Per definire i criteri che nella società capitalistica determinano il valore delle differenti qualità di lavoro occorre partire dalla constatazione che il lavoro qualificato è essenzialmente *lavoro semplice intensificato*,

cioè moltiplicato. Una data quantità di lavoro qualificato può essere considerata equivalente ad una quantità maggiore di lavoro semplice. Poiché la differenza tra i due tipi di lavoro dipende essenzialmente dall'addestramento, l'affermazione precedente corrisponde al fatto che il lavoratore qualificato spende nella produzione non soltanto il proprio lavoro (che si presume avrebbe la qualità di lavoro semplice qualora mancasse l'addestramento) ma anche, indirettamente, una parte del lavoro dei suoi istruttori, cui è dovuta la sua maggiore produttività. In altre parole, se la vita produttiva del lavoratore è, poniamo, di 200 mila ore, e se nel suo addestramento è stato speso l'equivalente di 50 mila ore di lavoro (ivi incluso lo sforzo personale da lui compiuto nel periodo di addestramento), ciascuna ora del suo lavoro vale come un'ora e mezza di lavoro semplice.

Queste sono le basi oggettive delle diverse qualificazioni della forza-lavoro: tutte le differenze di valore si basano essenzialmente sulla differenza nei costi sociali di formazione. Poiché il lavoratore qualificato ha dovuto darsi una maggiore istruzione e ha subito in genere un periodo di addestramento più lungo, il costo sociale della *produzione* della sua forza-lavoro risulta maggiore che non nel caso dell'operaio semplice. Gli altri fattori che possono influire sul *prezzo* della forza-lavoro qualificata, come l'utilità sociale, la domanda e l'offerta di quel tipo di forza-lavoro, il merito personale, sono secondari e subordinati al costo di produzione, che forma il valore.

Ad un certo livello di sviluppo delle forze produttive esistono necessità abbastanza ben definite dei diversi tipi di forza-lavoro. C'è di fatto una certa *domanda* di essi nel mercato del lavoro che ne determina di volta in volta l'utilità sociale. Ma la domanda, o l'utilità sociale, non spostano il prezzo dal valore dei diversi tipi di forza-lavoro, se la disponibilità di lavoratori qualificati del tipo richiesto resta proporzionale al bisogno sociale.

In tali condizioni infatti, le ore socialmente disponibili per la produzione dei diversi tipi di forza-lavoro sono utilizzate secondo le necessità sociali, e quindi c'è una situazione di equilibrio in cui le ore spese per l'istruzione sono proprio quelle necessarie e quindi i prezzi (i salari) dei vari tipi di forza-lavoro corrispondono proprio ai valori. Quando viceversa la dimensione dell'*esercito di riserva* dei disoccupati è sproporzionatamente alta, ad esempio in un tipo di forza-lavoro, allora il prezzo di quel tipo di forza-lavoro ha una sua oscillazione verso il basso, dovuta alla legge della domanda e dell'offerta. Naturalmente anche la *domanda sociale* dei diversi tipi di forza-lavoro è determinata dal capitale, che è l'unico acquirente di questo tipo di merce. Anche la domanda sociale quindi non va presa in assoluto, ma va sempre considerata come inerente a certi rapporti di produzione.

Per vedere che cosa comporti concretamente la legge per cui il valore sociale della forza-lavoro qualificata è determinato dal costo sociale della sua produzione e riproduzione, facciamo un confronto, sulla base di questo criterio, tra un laureato ed un operaio comune. In termini mate-

riali, cioè di valore, se un laureato impiega 10 anni dopo le medie per laurearsi e poi lavora 40 anni, ciò significa che un'ora del suo lavoro vale un quarto in più di un'ora di lavoro semplice.

Eppure, ad esempio, nel contratto dei metalmeccanici del 1970 il parametro dell'impiegato di prima categoria è 259, mentre quello del manovale di quinta categoria è 100.

Questa differenza non si giustifica neppure in termini di *bisogno sociale*. Ad esempio, in una fabbrica meccanizzata su 100 lavoratori occorrono in media solo due laureati, e anche in una fabbrica con apparecchiature automatiche con controllo automatico, su 100 ne occorrono in media solo 12. A meno di non finire nel più lontano avvenire, il bisogno sociale di laureati, pur essendo crescente, si mantiene nei termini molto modesti del 5-10%. In realtà è vero il contrario: l'utilità sociale degli operai è molto superiore a quella dei tecnici.

Il motivo di questa sopravvalutazione, al di là di ciò che sarebbe materialmente dovuto, è semplice: il capitalismo si è sempre appoggiato sugli strati impiegatizi e tecnici per imporre rapporti di produzione borghesi nelle fabbriche, creando uno strato di personale intermedio legato al padrone per motivi di profitto personale, imbevuto dell'ideologia dell'arrampicata sociale, legato ai propri privilegi, che vede nel proprio studio e nella propria preparazione professionale un mezzo, da difendere gelosamente, per raggiungere posizioni di prestigio nella società borghese.

Veniamo quindi ad una prima conclusione importante che andrà ulteriormente approfondita: esistono da un lato ragioni oggettive che differenziano il valore dei diversi tipi di lavoro, ma queste ragioni sono sempre più secondarie rispetto ai motivi ideologici che spingono i capitalisti a creare differenziazioni tra i lavoratori.

3 — Il significato originario dell'introduzione delle qualifiche

Come abbiamo visto la forza sindacale dei lavoratori è uno dei fattori che determinano il livello del valore della forza-lavoro in un determinato periodo.

Storicamente, proprio l'introduzione del sistema delle qualifiche è stata una delle prime *conquiste* dell'attività sindacale dei lavoratori, il secolo scorso. Perché a quel tempo si sia trattato di una conquista è presto detto.

Oltre alla forza sindacale dei lavoratori c'è un secondo fattore fondamentale che determina il livello dei salari: l'*esercito industriale di riserva*, cioè il livello di *disoccupazione* esistente. La sua presenza si manifesta attraverso la legge della domanda e dell'offerta che fa oscillare il prezzo della forza-lavoro attorno al valore, che abbiamo visto in precedenza essere anche il minimo vitale. Si tratta di un caso particolare di applicazione della legge del valore.

Una prima manifestazione di ciò è la seguente: se ad esempio il bisogno sociale è di 98 operai e di 2 tecnici, mentre sul mercato ci sono

1 tecnico e 99 operai, allora il tecnico varrà per due, mentre i 99 operai verranno pagati per 98, oppure un operaio rimarrà senza lavoro. Si tratta cioè di una sproporzione *relativa* nella presenza di diversi tipi di forza-lavoro sul mercato.

Una seconda manifestazione è questa: poste le stesse esigenze sociali di cui sopra, mettiamo che siano disponibili 1 tecnico e 49 operai. Allora il tecnico varrà per due, mentre i 49 operai verranno pagati per 98. Si avrà cioè un raddoppio del salario di tutti i tipi di forza-lavoro. Il contrario avverrà se ci sono 4 tecnici e 196 operai.

Da ultimo si presenta il caso in cui le forze-lavoro disponibili non soddisfano i bisogni sociali nè nel rapporto reciproco, nè nella quantità totale. Ciò accade quando sono presenti sul mercato ad esempio 1 tecnico e 196 operai. Allora il tecnico verrà pagato per due, mentre 98 operai rimarranno senza lavoro, e il padrone ricatterà gli operai assunti e gli imporrà un salario inferiore al loro valore.

Se i salari fossero stati abbandonati al gioco delle oscillazioni a breve o a medio periodo secondo la legge della domanda e dell'offerta, la sostanziale anarchia del mercato capitalistico avrebbe portato a sventagliare le retribuzioni in un completo caos salariale. Sebbene tali oscillazioni avvengano attorno a medie abbastanza ben precisate che sono il *valore* dei vari tipi di forza-lavoro, il loro effetto sarebbe bastato a produrre questo caos, aggiungendosi per di più agli arbitri consueti del padrone.

Il compito dei sindacati era dunque giustamente quello di sottrarre il prezzo della forza-lavoro al gioco instabile della domanda e dell'offerta individuando alcuni *livelli retributivi standard* che corrispondessero abbastanza fedelmente alle principali gradazioni nella scala del valore della forza-lavoro. In questo modo, identificati gli assi attorno a cui oscillavano i salari, si ottennero molteplici conseguenze positive per la classe operaia. Innanzi tutto si ottenne una tendenziale *unificazione del mercato del lavoro*, che ha significato possibilità di *contrattazione collettiva* dei livelli retributivi e quindi *unificazione a livello materiale della classe operaia*; possibilità di *controllare e di opporsi alle oscillazioni nel valore della forza lavoro*; e perciò *contenimento del caos salariale*, anche se tale caos non è stato eliminato completamente poichè il padrone ha sempre la possibilità di assegnare premi e soprassoldi arbitrariamente a chi vuole.

Anche il gioco della domanda e dell'offerta non è stato certo eliminato, esso si manifesta al momento della richiesta di aumenti individuali, nell'assunzione, in varie forme di sottosalario, di salario nero, di salari sotto banco, come conseguenza della presenza più o meno estesa di forze-lavoro disoccupate, ecc. Ma neppure si poteva pensare di eliminare del tutto tali fenomeni, che avranno sempre luogo nel sistema capitalistico.

L'introduzione dei sistemi di qualifica ha avuto quindi originariamente un significato di *difesa* della forza-lavoro e di *unificazione* del mercato del lavoro. Questo non significa, come vedremo meglio, più avanti, che il significato del sistema delle qualifiche oggi esistente sia positivo

per la classe operaia. L'uso ideologico, di divisione della classe operaia, che i capitalisti fanno sempre più largamente delle qualifiche oggi impone un tipo di lotta sostanzialmente diverso, che va nella direzione della riduzione del ventaglio delle qualifiche attraverso la progressiva eliminazione delle qualifiche più basse e la riduzione delle differenze tra qualifica e qualifica.

4 — La qualifica come patrimonio individuale del lavoratore

Prendiamo in considerazione una fabbrica « tradizionale », cioè ancora nella fase in cui la produzione è basata sulla utilizzazione di macchine universali (frese, torni, presse, ad esempio nell'industria meccanica).

L'operaio entrava in fabbrica come *apprendista* e la sua prima mansione era quella di fare pulizia o altre cose del genere. Nel frattempo, osservando gli altri e provando alcune operazioni elementari, se ne impadroniva (ad esempio affilare una punta, regolare una macchina, ecc.). Questo periodo iniziale è sempre stato caratterizzato dal fatto che l'operaio percepisce un salario molto ridotto. Anche attualmente l'operaio di 5ª categoria al di sotto dei 16 anni percepisce circa 1/3 del salario che percepisce l'operaio di 1ª categoria e circa metà di quanto percepisce l'operaio di 2ª categoria. Via via l'operaio imparava a forza d'esperienza altre operazioni, come ad esempio fare un pezzo leggendo il disegno. Poi allo stesso modo imparava a modificare il disegno e a farlo lui stesso, fin quando diventava del tutto autonomo e capace di svolgere tutte le fasi produttive dalla più semplice alla più complessa. Con un po' di applicazione e di abilità tutti potevano fare questo tirocinio e giungere al livello di specializzati, in possesso di un *mestiere*, una *qualificazione*. Ciò era consentito dall'organizzazione della produzione fondata su mansioni abbastanza complicate, che richiedevano grande conoscenza del mezzo tecnico, della materia da trasformare, scelte autonome, responsabilità, ecc. (ad esempio: tornitore, saldatore, attrezzista, utensilista, ecc.).

I fattori di qualificazione in questa situazione erano sostanzialmente due: 1) il periodo di apprendistato, male pagato; 2) il tempo di lavoro risparmiato su quello normale per impadronirsi del mestiere.

La qualificazione era infatti ottenuta risparmiando tempo di lavoro, a spese di una maggiore intensità nelle ore restanti. La qualifica era così *patrimonio individuale* del lavoratore, intesa proprio come frutto dell'*applicazione*, dell'*abilità personale*, dell'*esperienza* e, nella misura in cui questo rimaneva l'*aspetto dominante*, era giusto richiederne il riconoscimento e difenderla attraverso l'istituzione di livelli salariali proporzionati. La qualifica inoltre era sì patrimonio individuale ma anche collettivo nello stesso tempo, poichè di fatto era consentito, a tutti d'imparare un mestiere; anzi il capitalista stesso aveva interesse a che ciò accadesse, ad avere cioè un patrimonio di maestranze il più possibile qualificate.

Naturalmente non esisteva una situazione di apprendimento perfettamente libero: come già ai tempi dell'artigianato c'erano precedenze da rispettare e c'era anche allora la repressione padronale, pronta ad interrompere l'iter professionale dei lavoratori più combattivi, con il loro isolamento in reparti ghetto, ecc. Ciononostante, proprio per le esigenze produttive di una tale organizzazione del lavoro, alla maggior parte dei lavoratori era consentito di seguire la trafila verso l'acquisizione di un mestiere.

Si formarono così i tradizionali 3 livelli retributivi di *operaio*, *operaio qualificato*, *operaio specializzato*, che resistettero inalterati fino al dopoguerra.

5 — La dequalificazione

Con il procedere della meccanizzazione, con la razionalizzazione crescente dei processi produttivi le cose sono notevolmente cambiate. Infatti le mansioni sono state *suddivise e semplificate* al massimo, *parcellizzate* le mansioni sono state *suddivise e semplificate* al massimo, *parcellizzate* al massimo, l'operaio appena assunto può subito passare alla produzione; per imparare i vari lavori nella maggior parte dei casi bastano due giorni, e in ogni caso non più di uno o due mesi. Reparti organizzati all'antica ci sono anche oggi, ma rappresentano ormai una piccola parte del totale (alla Borletti di Milano il 20%), e anche lì la meccanizzazione ha portato dei notevoli cambiamenti per cui, ad esempio, l'apprendistato non ha più senso.

Questi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro hanno avuto importanti ripercussioni sul tipo di qualificazione dei lavoratori richiesta dal processo produttivo. Gli operai che entrano in fabbrica vengono assunti per lo più come *manovali*, senza tener conto del loro bagaglio professionale, e messi subito in produzione. Essi non hanno nessuna possibilità di imparare un mestiere come avveniva una volta. Anche se cambiano posto si tratta al più di imparare a scegliere i pezzi dopo averli trasportati e montati per parecchio tempo. Il passaggio di categoria c'è ancora ma, come vedremo, è legato a fattori ben diversi da quelli tradizionali.

Alla produzione su catena non esiste una reale distinzione né di capacità, né di abilità, né di esperienza. Tutti i lavoratori sono legati tra loro, se si ferma un reparto o anche un solo operaio si ferma tutto. La responsabilità individuale è minima a causa della semplificazione del lavoro. Fatica, nocività, ritmi si dividono in uguale misura tra tutti.

A questo consegue anche la possibilità di una notevole *mobilità* sia aziendale che interaziendale e intersettoriale, che fa sì che un operaio addetto ad esempio ad una catena di una industria metalmeccanica possa passare senza particolari problemi a un'industria chimica. Sono state cioè

abbattute le barriere che dividevano tradizionalmente i lavoratori tra i diversi settori.

Nei reparti organizzati all'antica pochi operai scelti dalla direzione, con lo spauracchio di essere rimessi di nuovo alla catena, seguono la trafila tradizionale e ricevono un'effettiva qualificazione. Ma neanche questi reparti sono destinati a conservare immutate le loro caratteristiche, e in parecchie fabbriche hanno già cambiato faccia.

La *razionalizzazione* è ormai in corso anche in questi reparti con l'introduzione delle *macchine a controllo numerico* che rendono possibile anche in questi casi il *cottimo* e il *controllo sui ritmi di lavoro*.

Queste macchine permettono di standardizzare le produzioni di piccole serie, tipiche dei reparti di attrezzeria. Si tratta di macchine adatte a molte esigenze produttive, alle quali si possono fare eseguire diversi tipi di lavorazioni introducendovi un nastro su cui è inciso un programma esecutivo. Esse sono quindi in larga parte automatiche e richiedono all'operaio un lavoro di semplice esecuzione di operazioni elementari (controllo, caricamento del pezzo, ecc.). Questa forma di razionalizzazione dequalifica la grande maggioranza degli attrezzisti riducendoli a poco più di manovali, mentre pochissimi operai qualificati e specializzati eseguono la sintesi del ciclo di elaborazione che verrà poi inciso sulla memoria magnetica dai tecnici, che definiscono in dettaglio i tempi e i modi di lavoro delle macchine.

Anche nelle attrezzerie dunque l'uso capitalistico del progresso scientifico e tecnico porta sempre più alla *dequalificazione*, un processo che è in atto in generale in tutta l'industria e a tutti i livelli. Si ha cioè un'utilizzazione sempre decrescente delle capacità professionali a vantaggio dell'utilizzo di forza-lavoro generica.

Ad esempio nel settore chimico si è assistito ad un aumento considerevole di manovali (dal 9% al 12%) che sono quasi raddoppiati in valore assoluto, contro una diminuzione di operai qualificati e di specializzati (dal 30,2% al 23,9%, dal 37,5% al 33,3%).

Anche nel settore meccanico si è assistito allo stesso fenomeno: i manovali negli ultimi anni sono aumentati del 74% contro il 45% degli specializzati e il 32% dei qualificati.

Il peso maggiore della dequalificazione lo devono sopportare le donne, quasi tutte in quarta categoria (alla Philips di Milano l'80%).

Dalle tradizionali forme di qualificazione date in sostanza da un intreccio di abilità e di capacità acquisite mediante l'apprendistato e direttamente sul luogo di lavoro, dove le capacità erano sempre preponderanti, si è arrivati ad un nuovo tipo di esigenza da parte padronale. All'operaio si richiede soprattutto di *saper reggere ai ritmi e lavorare in fretta in modo ripetitivo o semiripetitivo e in mansioni diverse*. Anche in questa forma di « qualificazione » gioca un minimo di fattore addestramento, ma si tratta di capacità che si acquisiscono al massimo in due o tre mesi di lavoro.

Quello che conta è il puro e semplice fatto di saper lavorare a ritmi nettamente superiori a quelli dei lavoratori ad economia, essendo nello stesso tempo in grado di cambiare continuamente posto di lavoro.

La ragione di fondo della dequalificazione è che essa è diventata una condizione fondamentale per l'*intensificazione dello sfruttamento*, e quindi per il mantenimento del saggio del profitto capitalistico.

Perciò ogni possibilità di « riqualificazione » della forza-lavoro, di fusione tra lavoro manuale e lavoro intellettuale, di progressiva estinzione della divisione del lavoro ha oggi più che mai come presupposto l'abbattimento della società borghese.

Nella fabbrica capitalistica di oggi la sempre crescente capacità produttiva degli operai non deriva né da una loro maggiore qualificazione né dalla somma dei livelli di qualificazione, ma dalla parcellizzazione del lavoro e dalla semplificazione delle mansioni, che consentono di asservire l'operaio alla macchina, alla catena di montaggio, all'impianto, imponendogli ritmi sempre più elevati.

Il capitalista sanno che sviluppando le forze produttive rafforzano il loro nemico di classe e che con le grandi fabbriche vasti strati di proletari comprendono la loro condizione comune di sfruttati. La trasformazione degli operai in appendici delle macchine, la loro intercambiabilità in ogni momento, hanno perciò anche la funzione di permettere ai padroni di conservare meglio il loro potere, sfinendo psicicamente e disorganizzando gli operai.

L'uso capitalistico della tecnica e della scienza inasprisce la lotta di classe. E' una mistificazione borghese, accettata ed esaltata dai revisionisti e dai riformisti, far credere che al progresso tecnologico possano corrispondere livelli più alti di qualificazione della forza-lavoro e meno dure condizioni di lavoro, senza il rovesciamento della società borghese.

6 — L'organizzazione del lavoro impiegatizio

Vediamo ora in particolare il lavoro impiegatizio. Anche qui c'è stato un notevole mutamento di condizioni di lavoro. Originariamente la mansione impiegatizia consisteva essenzialmente nell'amministrare gli affari del padrone (contabilità, vendite, consegne, ecc.) e nel controllare la produzione e gli operai (ufficio personale, capi reparto, analisti di tempi e metodi, ecc.). Il numero degli impiegati era molto ristretto rispetto al totale dei dipendenti.

Il personale impiegatizio doveva avere un minimo di preparazione scolastica (scuole medie, scuole commerciali, tecniche, ecc.). L'impiegato poteva avere un avanzamento: fino ad un certo punto si trattava di capacità professionale, al di là di questo di immedesimazione negli interessi aziendali in vista di qualche incarico di « fiducia », come quello di capo-reparto.

Con l'ampliarsi delle dimensioni delle aziende e con le necessità

imposte dal progresso tecnologico, l'organizzazione del lavoro impiegatizio ha subito grosse modificazioni. I settori amministrativi si sono molto ingrossati, si è proceduto a una loro razionalizzazione, applicando anche qui nuove tecniche scientifiche di organizzazione del lavoro. Si sono semplificate e divise le mansioni e si è accentuato il controllo e la direzione del lavoro, si è diviso ulteriormente il lavoro intellettuale dal lavoro manuale (dattilografe, schedaristi, ecc.). La stessa cosa è avvenuta nel settore tecnico, che si è ingrandito quasi esclusivamente svolgendo mansioni di progettazione e solo marginalmente di ricerca, in concomitanza con le esigenze di competitività internazionale del capitale.

Le aziende più grandi e moderne (FIAT, Pirelli, Siemens, ecc.) hanno provveduto a creare vasti settori destinati esclusivamente alla *progettazione di programmi di lavoro standardizzati*.

Anche nel settore impiegatizio tecnico si sono manifestati fenomeni di dequalificazione e sottoutilizzazione di forza-lavoro qualificata. Per chiarirli occorre rifarsi all'organizzazione della scuola italiana.

Possiamo distinguere nella formazione che dà la scuola due livelli: quello di tecnico laureato e quello di tecnico diplomato. Una prima cosa da rilevare è che dalla scuola escono molti più tecnici di quanto siano richiesti, cosicché essi sono costretti ad accettare posti al di sotto della loro qualificazione. La seconda cosa è che l'istruzione scolastica è o del tutto generica o molto specializzata. Nel primo caso, quello dei laureati, l'azienda ha buon gioco nel valutare poco il titolo di studio e nell'assegnare al tecnico il lavoro che essa vuole, dopo un periodo di qualificazione. Nel secondo caso, la super-specializzazione fa sì che il tecnico venga adibito a una mansione ben precisa e delimitata, dalla quale non verrà più mosso e in cui non avrà modo di ottenere alcuna riqualificazione. La scuola infine provvede, con la selezione che opera a livello ideologico, a far accettare ai tecnici la loro collocazione in fabbrica e a farli aderire agli interessi dell'azienda. Nel complesso risulta evidente una completa sottomissione della scuola alle richieste e agli interessi capitalistici, sia economici, che produttivi, che ideologici.

Il diplomato, e nella maggior parte dei casi anche il laureato, viene quindi assunto in un posto in cui non avrà alcuna possibilità di qualificarsi né di esprimere le proprie capacità. In confronto al passato c'è una netta sottoutilizzazione delle capacità professionali ed una elevata rigidità di mansioni, il che impedisce nella grande maggioranza dei casi una qualificazione professionale acquisita durante il lavoro.

7 — Impiegati tecnici e impiegati amministrativi

In parallelo al processo di sottoutilizzazione, quella che era nelle prime fasi dello sviluppo capitalistico una ristretta *schiera di progettisti* è diventata una componente qualitativamente e quantitativamente importante della forza-lavoro. A questi *tecnici* sono state trasferite le cono-

scienze scientifiche delle vecchie qualifiche operaie, le nuove conoscenze che derivano dallo sviluppo della scienza e della tecnica e il compito di assicurare nuovi progressi e sviluppi tecnologici. A questi tecnici è inoltre affidato il compito di organizzare il flusso delle informazioni, sia di carattere tecnico, collegate cioè al processo produttivo, sia di carattere amministrativo, come il controllo dei costi, la distribuzione del prodotto, ecc. (nella moderna impresa si può parlare di un vero e proprio processo di produzione dell'informazione).

L'impresa moderna tende ad integrare questi strati di tecnici all'interno del processo produttivo trasformando in lavoro produttivo quello che in passato erano l'organizzazione e il controllo del lavoro operaio.

Lo strato dei tecnici non è numericamente insignificante e tende sia ad aumentare che a svolgere un ruolo sempre più importante all'interno del processo produttivo.

Si specializzano le diverse imprese, le diverse fabbriche di una stessa impresa, i settori di una stessa fabbrica; alla divisione del lavoro all'interno del processo di produzione parziale si somma la ripartizione dei compiti di produzione tra i capitalisti. Il processo produttivo complessivo, cioè dalla materia prima al prodotto per il consumo, passa attraverso più imprese. L'organizzazione e il coordinamento di questo processo è affidata ai tecnici ai vari livelli.

Lo strato dei tecnici non è omogeneo, le gerarchie al loro interno riflettono sia criteri di classe, sia criteri professionali. Per contrastare il forte potere contrattuale di questo strato, da un lato la scuola ha il compito di aumentare l'offerta, dall'altro lato il capitale all'interno della impresa attua una progressiva divisione, semplificazione e parcellizzazione anche del lavoro dei tecnici, riducendone progressivamente le caratteristiche professionali. I tecnici, che hanno organizzato la dequalificazione del lavoro operaio, organizzano oggi la dequalificazione del loro stesso lavoro.

Un numero molto ristretto di tecnici ha, entro certi limiti, un potere decisionale e un'autonomia di azione abbastanza ampia, sicché può esplicare un'attività con reali contenuti professionali: questi tecnici vengono selezionati dal padrone, successivamente alla selezione effettuata dalla scuola.

Un altro elemento che caratterizza l'attuale composizione della forza-lavoro è il forte incremento numerico degli *impiegati amministrativi*, nei confronti dei quali i capitalisti operano una parziale parcellizzazione delle mansioni e una parziale dequalificazione, per realizzare più alti livelli di efficienza e contenere i costi, i quali incidono in misura sempre crescente sul plusvalore; però i capitalisti esitano ancora ad organizzare tutto il lavoro impiegatizio con i ritmi e i condizionamenti di quello operaio, per non perdere definitivamente il consenso degli impiegati. Di solito il lavoro impiegatizio amministrativo è organizzato secondo rapporti gerarchici, poiché l'introduzione dei macchinari elettronici, che porterebbe ad un peggioramento di ogni condizione di lavoro, è stata

sinora molto parziale. Solo l'introduzione generalizzata di nuovi modelli organizzativi che abbiano come base le macchine elettroniche e le nuove tecniche di produzione e flusso delle informazioni consentirà ai capitalisti di riorganizzare il lavoro impiegatizio secondo modalità simili a quelle degli operai, e porterà alla crisi generalizzata dell'ideologia borghese tra gli impiegati amministrativi.

Se i ritmi del lavoro impiegatizio non sono confrontabili con quelli operai, monotonia e ripetitività lo sono per la grande maggioranza delle mansioni impiegatizie. A questo si aggiunga che spesso i livelli retributivi sono simili o anche inferiori a quelli operai. I settori impiegatizi che in materia salariale e di condizioni di lavoro sono in via di proletarianizzazione sono stati quelli che hanno avviato le lotte del 1968-69 su obiettivi, là dove erano presenti avanguardie rivoluzionarie, di unità con gli operai, e su obiettivi con contenuti corporativi là dove le lotte erano guidate dai sindacati (che proponevano linee rivendicative che portavano gli impiegati ad un più alto livello di intergrazione-rotazione delle mansioni, ecc.) e dalle rappresentanze delle categorie superiori, le quali svolgono tra gli impiegati lo stesso ruolo che le aristocrazie operaie vendute al padrone svolgono tra gli operai, quello di deviare le lotte della maggioranza su obiettivi corporativi che interessano una minoranza privilegiata e condizionata dall'ideologia borghese.

LE LINEE DI TENDENZA NEI SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE

1 — L'evoluzione dei sistemi di classificazione

Una prima classificazione organica dei lavoratori si ritrova in Italia nel contratto FIOM del 1919. In essa si prevedevano solo due qualifiche, quella dei manovali comuni e quella dei qualificati.

Il padronato è stato indotto in seguito ad ammettere come categorie nell'industria il *manovale*, l'*operaio comune*, il *qualificato* e lo *specializzato*. Accanto a questa classificazione sono state istituite *due tabelle parametriche distinte* per operai e impiegati. I *parametri* sono numeri che, partendo da 100 per il manovale comune, fissano con il loro rapporto il rapporto fra i minimi di paga base corrispondenti e fra i valori di altri istituti (indennità di licenziamento e pensione, cottimo vivo, cottimo fisso, contingenza, scatti biennali, ecc.). Facciamo un esempio. Supponiamo che il manovale prenda 80.000 lire di salario mensile. Il suo parametro è 100. Se l'operaio qualificato ha parametro 120, allora il suo salario mensile si calcola così:

$$\frac{80.000 \times 120}{100} = 96.000.$$

Sotto il fascismo le differenze parametriche erano molto vistose, in attuazione di una incontrastata politica di divisione e di spezzettamento della classe operaia. Durante il periodo di guerra, attraverso una rigida compressione salariale, le sperequazioni parametriche si sono attenuate di molto, giungendo ad una sostanziale omogeneità salariale degli operai, e persino fra operai e impiegati. I parametri del periodo di guerra lasciano un divario di soli 9 punti fra operai di 4^a categoria e operai di 1^a categoria e un divario abbastanza contenuto anche nei confronti degli impiegati.

A partire da questo periodo è incominciata tuttavia una scalata progressiva verso differenziazioni parametriche sempre più vistose, che si è arrestata solo nel 1969 con il contratto dei metalmeccanici che, stabilendo aumenti uguali per tutti, ha ridotto le distanze parametriche. Basta un esame sommario dell'andamento dei parametri nel periodo precedente le lotte contrattuali del '69 per individuare subito tre elementi:

- aumento progressivo delle differenze parametriche;
- introduzione di nuovi livelli parametrici;
- eliminazione delle discriminazioni salariali verso le donne che esistevano sotto forma di parametri esclusivamente destinati al lavoro femminile (accordi interconfederali del '60 e del '62).

I divari parametrici hanno toccato livelli assurdi: nel '66 erano di 43 punti su 100 fra la 1^a super e la 5^a categoria, di 165 su 100 punti fra impiegato di 1^a super e operaio di 5^a. Il divario di 43 punti fra 5^a e 1^a super, in termini oggettivi, starebbe a significare che su 50 anni di vita lavorativa un lavoratore di 1^a super ne avrebbe impiegati 20 completi (a 8 ore al giorno non pagate) per qualificarsi. Il divario di 165 punti fra 1^a super impiegati e 5^a equivale a dire che l'impiegato ha utilizzato 32 anni su 50 per qualificarsi.

Contemporaneamente anche tutte le voci del salario legate ai parametri hanno fatto sentire il loro peso e si è arrivati ad uno sventagliamento assurdo. Come se non bastasse c'è stata l'introduzione di livelli parametrici supplementari rispetto a quelli originari.

L'unico movimento in senso contrario è stato quello che ha portato ad abolire i livelli parametrici femminili, unificandoli a quelli maschili. Questo fatto, evidentemente positivo, però non ha rappresentato un dato significativo di una nuova tendenza in fatto di qualifiche. La diminuzione delle discriminazioni nei confronti delle donne rientrava in un processo diverso volto a dare alle donne la stessa dignità sociale che agli uomini, processo iniziato con il conferimento del voto alle donne. Le donne inoltre nella grande maggioranza hanno trovato in seguito collocazione nella 4^a e 5^a categoria, e la 4^a è diventata la tipica categoria « femminile », ricostituendo così in forma rinnovata quei sottosalarî femminili che esistevano in precedenza.

Ben più significativa è stata la tendenza ad introdurre livelli parametrici nuovi. Prima gli intermedi, nel periodo della Liberazione, poi la 5^a categoria operai-impiegati nel 1963 e la 1^a super operai e la 1^a super impiegati nel 1966.

Per di più gli aumenti salariali sono sempre stati tanto maggiori quanto più elevato era il parametro.

Occorre a questo punto chiarire il perché di una simile evoluzione, in rapporto alle mutate condizioni dell'organizzazione produttiva, alla evoluzione del mercato del lavoro e alle posizioni sviluppatesi in seno alle organizzazioni sindacali e al fronte padronale.

La tendenza all'aumento delle differenziazioni è iniziata subito dopo la guerra, nel 1949, con l'accordo interconfederale per i lavoratori della industria che ha sancito la rivalutazione dei parametri impiegatizi. Alla origine di questo accordo stavano alcuni fatti sintomatici di ciò che sarebbe in seguito avvenuto più in generale:

- il mercato del lavoro era favorevole agli impiegati, soprattutto di livello più alto;
- esisteva una tendenza padronale a rivalutare con premi e aumenti personali i salari degli impiegati per ripristinare le distinzioni salariali di prima della guerra, con evidenti finalità politiche;
- ha pesato inoltre la richiesta sindacale di riconoscimento della professionalità posseduta dai lavoratori, dopo l'appiattimento salariale della guerra.

I sindacati, facendosi paladini della difesa delle professionalità non riconosciute, sono venuti così incontro in questo periodo ad una precisa esigenza del padronato, facendo letteralmente da canale nei confronti della classe operaia di disegni e di decisioni presi dal capitale.

Per dare un'idea di quanto è avvenuto basti pensare che il parametro dell'impiegato di 1^a è stato aumentato del 20%, quello dell'impiegato di 2^a del 13%, quello di 3^a dell'8% e infine quello di 4^a del 4%, e questo proprio in un momento in cui gli impiegati non eccellevano certo in combattività.

L'accordo del '49 ha condizionato sostanzialmente anche tutti gli accordi del genere stipulati successivamente.

Accanto ai fattori già elencati se ne è aggiunto uno nuovo, molto importante, dato da un mutamento progressivo nell'organizzazione della produzione in seguito all'introduzione delle nuove tecniche produttive e di tecnologie nuove.

Avvenuta la « ricostruzione industriale », già negli anni 50 il peso di questo nuovo fattore cominciava a farsi sentire sulla qualificazione del lavoro e, di conseguenza, sui sistemi di classificazione. I padroni, denunciando le classificazioni e le declaratorie contrattuali, introducevano nei settori più avanzati in questo processo di realizzazione, paghe di posto, di classe, di mansione, ecc. Dal momento che le declaratorie contrattuali non erano più in grado di descrivere in modo appropriato le modificazioni intervenute nel processo produttivo, i padroni ne approfittavano introducendo come criterio base per attribuire il salario le mansioni svolte dai lavoratori.

I sindacati di fronte alla improvvisa svolta padronale si sono trovati piuttosto impreparati e hanno reagito in modi diversi. La CISL, conformemente alla sua origine ideologica interclassista e al suo modo più empirico di avvicinarsi alla realtà di fabbrica, ha accettato le nuove forme di valutazione, senza denunciare che i nuovi meccanismi erano volti alla monetizzazione dello sfruttamento e della nocività, alla divisione materiale dei lavoratori, alla imposizione di una rigida e assoluta gerarchia di fabbrica.

La CGIL a sua volta ha ribadito la sua impostazione, in parte di retroguardia perché centrata sulla rivendicazione del « riconoscimento delle capacità professionali dei lavoratori », e in parte corretta perché centrata sulla difesa dei livelli salariali stabiliti per contratto.

Il risultato di questo è stato un compromesso. In alcune aziende e settori è passata la valutazione secondo le mansioni (job evaluation, vedi in seguito), ad esempio nelle industrie di Stato (IRI, ENI). D'altra parte c'è stata una tendenza progressiva a rivalutare i livelli salariali e ad aumentarne il numero, aggiungendo nuovi parametri a quelli esistenti.

Si è arrivati così al '69, quando la rivendicazione di *aumenti uguali per tutti* imposta dalla classe operaia è passata a livello di massa ed è stata inserita nelle piattaforme contrattuali di alcuni settori (metalmecanici, chimici, ecc.).

2 — L'evoluzione delle posizioni sindacali

La linea della CGIL in tema di qualifiche si è basata costantemente su alcuni cardini, a più riprese riaffermati, che tuttora pur con qualche riadattamento sono alla base delle elaborazioni più recenti. La CGIL parte dalla premessa, fondamentale e corretta, che il contenuto delle qualifiche dev'esser dato dalla professionalità posseduta dai lavoratori, ovvero dal mestiere da essi imparato con l'apprendistato e l'esperienza aziendale. La qualifica è vista come patrimonio individuale dei lavoratori, come giusta valutazione dell'apporto individuale dato alla produzione.

Ma in pari tempo la CGIL assume il presupposto che il processo tecnico e l'adozione di nuove forme produttive (meccanizzazione, impiego di macchine semi-automatiche e automatiche) possano portare ad una qualificazione sempre maggiore dei lavoratori.

In un documento del 1968 della CGIL, « Linee di iniziativa sindacale sulla qualificazione dei lavoratori nell'industria metalmeccanica », si parla dell'« esistenza di un processo di sempre maggiore qualificazione della forza-lavoro in connessione con il progresso tecnologico » e più avanti si dice che « il progresso tecnico e lo sviluppo dell'organizzazione sono sempre legati ad un aumento del grado di qualificazione delle maestranze. »

Il compito del sindacato deve essere in questo quadro di *difendere* il principio della qualifica inteso come patrimonio della classe operaia. Queste linee programmatiche sono state ribadite a più riprese fino al 1969, quando anche la CGIL ha dovuto fare i conti con l'opposizione decisa dei lavoratori a ulteriori sventagliamenti salariali e a tenere in piedi, in base a motivazioni ormai incomprensibili, assurde divisioni e gerarchie professionali. Non è difficile mettere in luce le incongruenze principali delle affermazioni della CGIL e legare l'enunciazione di una tale linea al quadro più generale dell'abbandono di una linea di classe.

Tanto per incominciare sono falsi o incompleti i presupposti « oggettivi » su cui la CGIL ha basato la sua linea tradizionale.

Al lavoro qualificato si attribuisce un significato che esso non ha nella società capitalistica, di emancipazione e di ascesa sociale, come se il lavoratore qualificato riuscisse ad avvicinarsi ai livelli indicati come più « elevati » dall'ideologia dominante e avesse di conseguenza una maggiore « dignità sociale » da difendere. E' la tipica visione riformista, di origine borghese, di una classe operaia che si emancipa progressivamente nell'ambito delle istituzioni e dei rapporti sociali borghesi, reclamando maggiore considerazione e maggiore « potere. »

Non vogliamo negare le capacità delle masse operaie, ma sappiamo bene che il primo completo estrinsecarsi di tali capacità, morali e materiali, potrà essere ottenuto solo una volta eliminato il dominio parassitario e oppressore della borghesia. Questo il sindacato lo « dimentica », e con questa « dimenticanza » il lavoro qualificato può essere ricondotto a professionalità, più o meno nuova, facendo rientrare in questo schema

anche tutte le forme di qualificazione e le esigenze espresse negli ultimi tempi dai lavoratori, di passaggi di categoria in massa.

L'analisi della CGIL vede il progresso tecnico come portatore di una qualificazione sempre maggiore dei lavoratori. L'attenzione della CGIL sembra essere stata attratta in modo particolare da certe fluttuazioni del mercato del lavoro che si sono verificate in alcuni periodi e che hanno visto salire alle stelle le quotazioni di certi mestieri operai. Di fatto è in atto, come abbiamo visto, *anche* un processo di specializzazione spinta, in corrispondenza ad alcune mansioni nuove, ma questo è tale da contraddire la *tendenza principale* costituita dalla grande espansione dei lavoratori non qualificati e semiqualeficati.

La soluzione di classe oggi consiste nel ridurre drasticamente di numero e nell'avvicinare i livelli parametrici, come dovrebbe essere se essi corrispondessero solamente ai costi di formazione delle varie forze-lavoro, rivendicando per *tutti* i lavoratori quelle condizioni di salario e quegli aumenti che il padronato sarebbe disposto a dare solo a chi gli è particolarmente utile.

Il capitalismo monopolitico non è un benefico distributore di mestieri e di qualifiche, ma un razionalizzatore deciso a sfruttare al massimo, soprattutto in intensità, la forza-lavoro disponibile. Se si vedono le cose come realmente sono oggi, cadono anche le teorie sulla possibilità di *ripristinare* la qualifica come patrimonio individuale e come « contributo individuale » da difendere. Si poteva dire che la qualifica era patrimonio individuale del lavoratore quando l'acquisizione del mestiere era frutto di applicazione personale, di volontà, di abilità, di studio: ma che applicazione ci vuole ora per imparare a mettere insieme tre pezzi? Dove è finito il carattere di contributo personale della qualifica? Il reale sforzo che la fabbrica capitalistica richiede ai lavoratori è collettivo. Il contributo individuale alla produzione nei reparti di montaggio non è più né insostituibile né apprezzabile. Non è insostituibile perché un qualsiasi operaio appena assunto può sostituire un operaio con lunga « esperienza. » Non è apprezzabile perché i lavoratori sono strettamente collegati, fanno *insieme* lo stesso lavoro.

Queste considerazioni valgono in particolare quando si tenta di conferire dignità professionale ai lavori meccanizzati e ripetitivi, escogitando elementi strani come « la conoscenza dei cicli produttivi », « la mobilità da una mansione all'altra sia nello spazio che nel tempo », « un certo grado di informazione e di intelligenza », « la ricomposizione delle mansioni », ecc. E' inutile andare ad inventare strane doti (che sono poi in realtà quelle che distinguono l'uomo dalla scimmia) per fare quadrare le cose. Ciò significa coltivare nei lavoratori illusioni sulla reale configurazione dei rapporti di classe nella società attuale. Significa in sostanza avallare tutta una politica che ha portato nel corso degli anni alla divisione della classe operaia.

Le mistificazioni sulla « professionalità » hanno addirittura dato ulteriori strumenti di incentivazione in mano al padrone. Tra gli impie-

gati si è stabilita una classificazione basata su elementi talmenti « oggettivi » che la carriera per « meriti speciali d'azienda » è l'unica possibilità reale di avanzamento. Dove la combattività operaia ha ottenuto il passaggio di qualifica in massa, il padrone ha introdotto premi individuali, categorie di « cottimo fisso », categorie di « cottimo vivo », indennità varie, ecc., pur di mantenere una situazione di disparità retributiva.

Il carattere delle attuali classificazioni è ormai chiaro ai lavoratori, e le richieste di aumenti uguali per tutti lo hanno dimostrato. In questi ultimi tempi anche la CGIL ha dovuto accorgersene, e con realismo ora richiede, e lo vedremo meglio in un paragrafo successivo, una *riduzione* dei livelli di qualifica, partendo da una rivalutazione delle categorie inferiori.

La posizione della CISL sulle qualifiche presenta una continuità minore rispetto a quella della CGIL. Negli ultimi tempi si è avuta una convergenza via via crescente tra CISL e CGIL. La CISL non ha una tradizione ideologica precisa; al contrario della CGIL, la CISL si è mossa sempre con un notevole empirismo.

Per questo la CISL non ha fatto molta fatica a riconoscere che i sistemi di classificazione tradizionali basati sulla professionalità erano superati e che si andava formando uno strato sempre più esteso di non qualificati e di semi-qualificati, accanto a una ristretta cerchia di superspecializzati. Tutto questo, negli anni 50 e 60 in cui il problema della classificazione urgeva nelle fabbriche, l'ha portata a prendere posizione a favore di sistemi di valutazione quali l'*analisi delle mansioni*, definiti in genere con il nome di *job evaluation*. Ultimamente la CISL se ne è quasi totalmente liberata, per cui la questione della *job evaluation* almeno per ora sembra dimenticata.

3 — La job evaluation

Può essere utile riportare nelle loro linee essenziali le caratteristiche della job evaluation e le motivazioni che ne hanno giustificato il progressivo abbandono, perché la suggestione che può avere un simile sistema di classificazione non è del tutto spenta, specialmente presso certi settori sindacali preoccupati solo di una « equa retribuzione della prestazione lavorativa », al di fuori di qualsiasi analisi anche superficiale e approssimativa sul capitalismo e sulle sue implicazioni sociali e ideologiche.

Questo sistema di classificazione, importato dagli U.S.A., si basa sul principio: « a uguale prestazione uguale paga ». Il suo meccanismo è questo: si scompongono le prestazioni lavorative in compiti elementari a ciascuno dei quali è assegnato un punteggio in base ad alcuni criteri standard (caratteristiche professionali, caratteristiche della mansione, responsabilità connessa e gravosità del lavoro). Ad ogni mansione lavorativa viene così assegnato un punteggio complessivo.

Si passa quindi dalla classificazione alla valutazione, per mezzo di una scala dei punteggi suddivisi in intervalli ad ognuno dei quali corrisponde una classe retributiva (nell'ENI erano ben 28!).

Le conseguenze a cui porta la job evaluation sono molteplici e tutte favorevoli al capitalismo.

La classificazione e la valutazione delle mansioni con questo metodo rappresentano per l'azienda uno strumento notevole di razionalizzazione dei suoi sistemi produttivi e retributivi. Inoltre:

- le divisioni fra i lavoratori vengono accentuate attraverso una scala gerarchica con molti scalini, che crea anche l'illusione di avere conquistato una maggiore mobilità;
- spostando l'attenzione sulla mansione aziendale, questo sistema permette all'azienda di mascherare abilmente il processo di dequalificazione;
- si ha una monetizzazione della nocività, perché questo fattore rientra nella valutazione del punteggio;
- si ha una incentivazione come e forse più che con il cottimo (anche il fattore ritmi è valutato nel punteggio);
- il trattamento normativo (scatti di anzianità, indennità di licenziamento, ferie, ecc.), essendo legato alle classi retributive, comporta una disuguaglianza, oltre a quella « tradizionale » tra operai e impiegati, anche tra operai.

Le cose dette si commentano da sole. E ci pare inutile aggiungere altre critiche sulla job evaluation.

4 — Le posizioni attuali dei sindacati sulle qualifiche

Le richieste di aumenti in cifra uguale per tutti e di passaggi automatici a livelli superiori di qualifica, già bollate dai sindacati come egualitarismo piccolo-borghese, hanno messo in crisi l'ideologia della professionalità come giustificazione delle differenziazioni retributive, e tutta la linea sindacale sulle qualifiche.

Ancora nel 1970 i sindacati, che hanno in larga parte i loro aderenti e soprattutto i loro quadri nei vecchi operai qualificati, riconfermavano la validità del criterio di mestiere o di professionalità come l'unico possibile per una classificazione del lavoro. Alcune componenti sindacali minoritarie ne riconoscevano invece la « crisi di credibilità » e arrivavano a definire le qualifiche come strumento di divisione in mano al padrone. Mentre il dibattito si sviluppava, le lotte del '70 eliminavano per conto proprio ogni possibilità di mistificazione, e i sindacati dovevano rendersi conto che né mansionario né professionalità erano più proponibili ai lavoratori come metodo e ideologia della classificazione del lavoro.

Tutto questo ha generato all'interno dei sindacati posizioni differenziate; tutte però sono sostanzialmente d'accordo su un fatto: che

l'eliminazione di ogni criterio di classificazione non è accettabile, pena una grave crisi dell'attuale linea sindacale (e questo vale non solo per l'attuale, ma per ogni linea sindacale riformista borghese); quindi i sindacati si sforzano di rimettere in piedi i vecchi criteri di classificazione, cambiandone la facciata.

Il criterio di professionalità tradizionale viene giudicato superato, però tale da poter essere ripristinato con « nuovi contenuti ». Per questo i sindacati fingono di aderire agli obiettivi di lotta del movimento, ma poi fanno rientrare dalla finestra quel criterio di professionalità che gli operai hanno cacciato dalla porta. Sanno troppo bene che non rimane loro aperta una via importante di collaborazione di classe se rinunciano ad affermare la professionalità. Da questa contraddizione credono di uscire per una di queste due vie:

- a) comportarsi in sede di contrattazione aziendale esattamente all'opposto di quanto viene enunciato in sede di analisi, cioè riproponendo nel solito modo la stratificazione legata alla professionalità;
- b) indicando come linea futura una colossale mistificazione: una « nuova interpretazione » del criterio di professionalità, che parte con l'individuare la ragione degli insuccessi rivendicativi nell'incapacità dei lavoratori di incidere sull'organizzazione del lavoro. Sviluppando questa capacità i lavoratori potrebbero invece imporre una classificazione legata alla professionalità, cioè una « nuova professionalità » per un « modo nuovo » di fare la produzione.

L'articolazione della strategia sindacale porta alla seguente concreta linea rivendicativa:

- a) « scala parametrica unica » per operai e impiegati (sul cui significato tratteremo più avanti);
- b) lotta contro la dequalificazione e per la riqualificazione dei lavoratori mediante:
 - 1 - *ricomposizione della mansione* attraverso un'estensione del numero di operazioni svolte da ogni singolo lavoratore;
 - 2 - *rotazione* in più punti del lavoro nell'ambito del reparto e del « gruppo omogeneo », in modo da permettere la riqualificazione al livello più alto esistente nel gruppo stesso;
 - 3 - *corsi professionali e di aggiornamento*.

Vediamo come anche gli aspetti pratici e più immediati di questi obiettivi siano contrari agli interessi degli operai:

- a) la *rotazione* consente al padrone (che già se ne avvantaggia in alcune fabbriche) di ridurre le pause, di aumentare i ritmi e di eliminare i rimpiazzi. Consente inoltre al padrone di spostare agevolmente, senza possibilità di risposta operaia, gli elementi più combattivi, relegandoli in posti dove non possano nuocere. Inoltre la possibilità di far ruotare gli operai nei reparti nocivi rende più difficile la lotta alla nocività e risolve un difficile problema al padrone.

Altro vantaggio è di porre rimedio all'*assenteismo* causato dalle condizioni insopportabili di lavoro, e soprattutto di poter effettuare più rapidamente i piani di ristrutturazione, essendo gli operai abituati a svolgere molte mansioni. Questo vantaggio per il padrone è ancora più evidente qualora venisse attuata la « rotazione », che verrebbe a formare una forza-lavoro addestrata a un certo numero di operazioni elementari, perciò già pronta per le successive innovazioni tecnologiche, cioè per scendere un nuovo gradino sulla via della dequalificazione.

b) A loro volta, i *corsi di riqualificazione* interessano strati minimi di lavoratori e li dividono dalla grande maggioranza: i corsi di riqualificazione sono in primo luogo uno strumento dei padroni, come la scuola in generale, per la penetrazione dell'ideologia borghese efficientista all'interno della classe operaia; in secondo luogo, contrappongono un'aristocrazia operaia agli operai comuni che in pochi giorni imparano il lavoro che devono svolgere.

I contenuti ed i metodi di insegnamento di questi corsi sono, evidentemente, funzionali alle esigenze del processo produttivo capitalistico: abitano all'obbedienza e alla disciplina, a coordinare i movimenti con il ritmo della macchina e del « gruppo omogeneo » di lavoro, al rispetto della gerarchia, e impartiscono quelle nozioni generiche che sono alla base della formazione di una forza-lavoro non qualificata ma disponibile alle mansioni derivanti da quelle trasformazioni che l'uso capitalistico dello sviluppo tecnologico induce nella struttura produttiva.

Perciò i corsi di riqualificazione svolgono un ruolo parallelo alla « ricomposizione » e « rotazione delle mansioni », rendendo la forza-lavoro più manovrabile, secondo la dinamica di sviluppo della fabbrica moderna.

Il riformismo dei sindacati non poteva, sullo specifico tema delle qualifiche, non esprimere posizioni tendenti all'integrazione della classe operaia. L'aver preso atto della spinta egualitaria del movimento è stato per i sindacati solo uno stimolo a studiare nuove vie per la frantumazione dei livelli di unità raggiunti dagli operai, per impedire loro che con la lotta possano proporsi di conquistare un più alto livello di unità e di coscienza anticapitalistica.

5 — Punti fermi per l'articolazione di proposte concrete

Ogni posizione di classe in tema di qualifiche deve combattere la ideologia riformista che accetta, indicandolo come obiettivo, il concetto di professionalità. Nessuna classificazione è accettabile, dal punto di vista proletario, quando l'organizzazione del lavoro è capitalistica. Ma anche la proposta di un'unica categoria, che trascura la divisione oggettiva che l'organizzazione del lavoro ha creato all'interno del proletariato, è da respingere, in quanto velleitaria.

Una concreta linea può essere definita partendo da queste constatazioni:

a) vi è un elemento essenziale dell'organizzazione capitalistica del lavoro che tende ad unificare, sulla questione delle qualifiche, le rivendicazioni di tutti i lavoratori: la dequalificazione del lavoro operaio e impiegatizio amministrativo, e la dequalificazione, nel complesso, del lavoro impiegatizio tecnico, dove solamente uno strato esiguo di tecnici è selezionato per concentrarvi le conoscenze scientifiche;

a) esistono due fattori della divisione del lavoro (intendendo quella tra operai e operai, e tra impiegati e impiegati): un *fattore tecnologico* ed un *fattore ideologico di classe*. Il secondo opera come moltiplicatore della differenza derivante dalle capacità tecniche reali e ha la sola funzione di conservare e rafforzare il dominio del capitale.

Innanzitutto quindi bisogna lottare per liquidare le divisioni che hanno puro e semplice carattere ideologico e nessuna base tecnica « oggettiva. » Nel condurre questa lotta è necessario chiarire la differenza tra divisioni artificiose tra lavoratori e divisioni « oggettive », senza però attribuire a queste ultime alcun carattere di razionalità dal punto di vista proletario. Le divisioni tecniche sono *anch'esse, in ultima analisi*, caratteristiche dell'organizzazione capitalistica del lavoro e riflettono i rapporti di classe borghesi, non tanto nella singola fabbrica, quanto a *livello sociale complessivo*. Inoltre, proprio l'integrazione dei processi produttivi parziali e l'accentuata divisione del lavoro impediscono di definire esattamente *in quale misura* il singolo operaio abbia contribuito a valorizzare il prodotto.

c) La lotta sulla questione delle qualifiche va perciò inserita nel contesto della lotta complessiva *contro l'organizzazione capitalistica del lavoro*, cioè va collegata alla lotta sulle questioni della nocività, del cottimo, ecc., e rappresenta un anello della *lotta di classe contro il capitalismo*, in quanto le aspirazioni egualitarie che lo sviluppo capitalistico stesso sollecita nel proletariato possono essere soddisfatte solamente con il rovesciamento del capitalismo;

d) il movimento di lotta ha espresso una volontà di ricomposizione dell'unità del proletariato, di eliminazione delle discriminazioni, di saldatura tra le diverse categorie per contrattare complessivamente le condizioni di lavoro. Tutto questo rappresenta una crescita della coscienza di classe, prodotta sia dalle condizioni oggettive di maggior omogeneità create dallo sviluppo capitalistico, sia dall'azione delle avanguardie rivoluzionarie.

e) Nel proporre un criterio concreto di classificazione tendente a ricomporre l'unità di classe dei lavoratori, bisogna avere come punto di riferimento il ruolo nelle lotte degli operai comuni e degli impiegati delle categorie inferiori.

E' importante riaffermare il ruolo degli operai comuni e degli impiegati dequalificati nell'imporre un sistema di classificazione *tendenzial-*

mente egualitario, differente da quelli del passato che difendevano la professionalità, ed avevano finito col difendere interessi corporativi degli strati privilegiati.

f) Un'impostazione di classe di un unico inquadramento per gli operai e gli impiegati deve fondarsi sulla *parità normativa completa*;

g) la ricomposizione dell'unità di classe passa attraverso una *riduzione del ventaglio delle qualifiche* ottenuta eliminando quelle inferiori, ciò che impedisce al padrone di relegarvi la forza-lavoro sempre più dequalificata e di mantenere le sguarnite categorie superiori a testimonianza delle possibilità di carriera aperta a chi « merita »;

h) la contrattazione sul terreno delle qualifiche non va infine considerata come la *legittimazione* da parte operaia delle divisioni giustificate tecnicamente, ma come un'azione tendente a cristallizzare risultati parziali di unificazione delle condizioni materiali di lavoro del proletariato, e quindi tendente a creare condizioni per un più rapido sviluppo della lotta e della coscienza di classe.

6 — L'inquadramento unico operai-impiegati

Il cardine sul quale fa perno tutta la tematica sindacale attuale sulle qualifiche è l'*inquadramento unico operai-impiegati*, che in pratica si riduce ad un espediente per recuperare le spinte egualitarie sempre più forti senza cambiare nulla nella sostanza.

Che cos'è questo inquadramento unico? Altro non è se non una scala unica di parametri (dove si pone uguale a parametro 100 la categoria più bassa) alla quale vengono riferite insieme sia le categorie operaie che quelle impiegatizie.

Esemplari a questo proposito sono state le piattaforme dell'Alfa Romeo e della Pirelli di Milano, della Dalmine di Bergamo e della FIAT nel 1971.

Prendiamo ad esempio la piattaforma dell'Alfa Romeo. Tutta la piattaforma è stata un capolavoro di bizantinismo, con discorsi di classe che si interrompevano a metà e scivolavano nel riformismo più smaccato, con zuccherini dati alle qualifiche più basse per poi giustificare l'imposizione di una tutela corporativa per le categorie operaie superiori, sulle quali i sindacati hanno fatto particolarmente leva.

L'inquadramento unico operai-impiegati, se non comporta una *riduzione effettiva* del ventaglio delle qualifiche, si configura semplicemente come un inganno per i lavoratori, che intendono lottare per la parità normativa completa tra operai e impiegati. Ottenere una scala parametrica unica a cui riferire le varie categorie degli operai e degli impiegati non significa affatto di per sé avviare il superamento delle varie differenze salariali e normative tra operai e impiegati. La scala parametrica unica ottenuta, ad esempio, alla Breda di Milano e alla Dalmine (che sono state le prime a firmare accordi in questo senso) è stata propagandata

dal PCI e dai sindacati come una delle più grandi conquiste di tutta questa fase di lotte integrative. Dopo il primo momento di euforia, o comunque di illusioni sull'accordo, i lavoratori si sono resi conto che era un grosso bidone, e gli stessi sindacati sono stati costretti a fare marcia indietro, cioè ad ammettere che in effetti « la scala parametrica unica non era tale, in quanto esprimeva una notevole differenza di tassazione di versamento di contributi INAM. » Infatti, per gli impiegati il pagamento previsto in caso di malattie era a totale carico dell'azienda, mentre per gli operai una quota del salario veniva ancora trattenuta dalla busta paga. Inoltre, hanno dovuto ammettere i sindacati, « vi sono ancora tutte le differenze nel trattamento normativo tra operai e impiegati, come ferie, liquidazione, scatti di anzianità, 14^a mensilità, mensilizzazione (salario e stipendio), permessi, licenze matrimoniale, puerperio, ecc. ». E allora, dov'è questa « parità »?

Gli altri accordi dello stesso periodo non sono stati migliori. La parità normativa non è stata minimamente realizzata nell'accordo dell'Alfa Romeo dove, nonostante si parli di *salario garantito* per gli operai, non vi è assolutamente nulla perché questo discorso possa avere applicazione nel caso di riduzioni forzate di orario e di sospensioni. E' anche evidente che è assurdo parlare di salario garantito se permane il cottimo.

Per dare credibilità a tutta l'operazione si sono costituite le graduatorie numeriche (1^a, 2^a, 3^a, 4^a) con graduatorie letterali (A, B, C, D): un risultato magnifico!

Vediamo ora come viene visto il *passaggio di categoria* nell'inquadramento unico. Le proposte più avanzate dei sindacati sono state di affidare a commissioni di lavoratori, designate dal Consiglio di fabbrica e dalle sezioni sindacali, il compito di fare proposte per i passaggi di categoria. Qui si arriva ad un punto molto importante.

Ricompaiono infatti le ingloriosamente defunte *commissioni tecniche paritetiche* nella veste rinnovata delle varie Commissioni Qualifiche, Commissioni Cottimi, ecc. (si veda, per esempio, l'accordo integrativo alla FIAT). Il « nuovo » consiste nell'affidare ai Consigli di fabbrica e ai Comitati di reparto la gestione della politica aziendale, invece che a commissioni paritetiche composte da operai e da funzionari dei padroni. I sindacati sostengono che con le nuove commissioni si toglie progressivamente ai capitalisti il controllo sull'organizzazione del lavoro, arrivando quindi all'attuazione di un *contropotere* operaio in fabbrica.

Nella sostanza, invece, non vengono modificati di una virgola i consueti contenuti di collaborazione con i padroni, sostitutivi della lotta di classe, della politica sindacale. Perciò non cambia nulla, sul piano dei risultati effettivi, rispetto alle precedenti commissioni paritetiche.

L'ORARIO DI LAVORO

1 — Orario di lavoro e straordinari

L'orario di lavoro è una delle voci contrattuali che più ha interessato le lotte dei lavoratori fin dalle origini del lavoro salariato.

Il continuo progredire della tecnologia e la divisione del lavoro in un numero enorme di operazioni hanno aumentato considerevolmente la produttività delle industrie; le conseguenze di ciò si riscontrano tutti i giorni nell'accresciuta fatica fisica e nervosa dei lavoratori. Per combattere questa insopportabile condizione i lavoratori hanno lottato per ottenere diminuzioni dell'orario di lavoro, intese come correttivi all'aumento della fatica e come disponibilità di tempo da dedicare ad altre attività, familiari, culturali e politiche.

Un altro risultato è che con orari di lavoro più ridotti il padrone impiega più mano d'opera, e così si ottiene una diminuzione della disoccupazione, togliendo al padrone una formidabile arma di ricatto per tenere bassi i salari.

La lotta per la diminuzione dell'orario di lavoro è quindi strettamente legata ai temi fondamentali della lotta sindacale di classe: la resistenza allo sfruttamento e la diminuzione dello sfruttamento.

I sindacati anche in questo campo non hanno assolto coerentemente alla loro funzione di difensori degli interessi della classe operaia, ma si sono mossi su una linea di subordinazione di questi interessi agli interessi del profitto capitalistico.

Dalla legge delle 48 ore settimanali, ottenuta nei primi del '900 dopo aspre lotte sindacali e politiche, per tutto il periodo che va fino al 1966 la questione dell'orario di lavoro non è stata più presa in considerazione nelle rivendicazioni delle organizzazioni sindacali. La giustificazione che i sindacati davano si può ricondurre alla tesi che, finita la guerra, era necessario un periodo di pace sociale per ricostruire l'apparato produttivo « nazionale ». Solo con le lunghe lotte del '66 nel settore metalmeccanico si è ottenuto il seguente orario settimanale di lavoro: siderurgia 43 ore, autoavio 44, meccanica generale 45½, cantieristica 46 ore. Tale orario è stato poi ulteriormente ridotto di mezzora nel '68 e di un'altra mezzora nel '69.

A questo proposito si possono fare alcune considerazioni: 1) la riduzione d'orario è stata effettuata secondo le disponibilità dei vari settori; 2) l'aver scaglionato nel tempo la riduzione d'orario ha permesso ai padroni di evitare riduzioni di profitto che si sarebbero invece create con una drastica riduzione dell'orario di lavoro. Inoltre la riduzione di orario poteva essere concessa effettivamente oppure accantonata, se-

condo le esigenze della produzione: infatti l'articolo 6 del contratto del '66 dice: « In relazione alle esigenze tecniche, la riduzione di orario potrà essere attuata dalla direzione attraverso una riduzione dell'orario di lavoro di 48 ore ai limiti stabiliti, o mediante la concessione durante l'anno di corrispondenti ore di riposo (conguaglio) retribuite. »

In sostanza veniva lasciata al padrone la possibilità di stabilire se ridurre effettivamente o invece monetizzare la riduzione dell'orario di lavoro. In caso di monetizzazione delle ore di riduzione il lavoratore subiva un ulteriore danno, infatti alcuni istituti della sua paga in questo modo non venivano conteggiati nella riduzione d'orario.

Dopo aspre lotte e dopo varie promesse di riduzione effettiva d'orario, nel '69 si è ottenuta finalmente una riduzione a 40 ore nel periodo di tre anni. Pur avendo ottenuto finalmente questa riduzione, essa non si sottraeva al criterio di rispettare le esigenze di gradualità avanzate dai padroni. Ancora una volta i sindacati dimostravano la loro subordinazione al sistema.

Accanto alla conquista contrattuale viene definita tutta una serie di postille che permettono alle aziende di scaglionare l'applicazione dello accordo in tempi più o meno brevi, cioè di far fronte alle loro esigenze di ripristinare ed anche aumentare i livelli di profitto.

Malgrado la diminuzione dell'orario di lavoro ottenuta al prezzo di dure lotte, inoltre, le statistiche mostrano che l'orario giornaliero nazionale si aggira tuttora in media su 8 ore per 6 giorni alla settimana. La causa di ciò si può ricondurre essenzialmente agli *straordinari*: puntando sulla necessità di un maggior salario il padronato, con il tacito benestare dei sindacati, ha continuato a far lavorare gli operai agli orari di 50 anni fa, svuotando così in larga parte le loro conquiste. Le ore straordinarie costituiscono la scappatoia con cui i padroni riescono ad evitare l'assunzione di nuovo personale, che dovrebbe essere conseguenza delle riduzioni d'orario. Il riassorbimento della riduzione d'orario, infine, da parte delle ore straordinarie comporta per i lavoratori un compenso addizionale minimo.

Per le ore straordinarie il contratto dei metalmeccanici privati del '70 prescrive che « nessun operaio può rifiutare, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo... Il lavoro straordinario sarà contenuto nei limiti necessari di 2 ore giornaliere e 10 ore settimanali dall'1-1-70, 9 ore settimanali dall'1-1-72 e 8 ore settimanali dall'1-12-72. »

L'orario effettivo non è quindi necessariamente quello stabilito nel contratto ma può essere aumentato secondo lo stesso contratto di un massimo di 10 ore (8 dal '73). In questo modo il padrone può regolarsi a seconda delle sue esigenze di mercato, stabilendo di volta in volta quanto far lavorare. Se in un certo periodo la richiesta del prodotto sul mercato subisce una flessione il padrone non usufruisce delle ore straordinarie, ma appena la domanda aumenta richiedendo maggiore produzione essa può essere soddisfatta intensificando il lavoro straordinario.

Il numero di operai e di impiegati rimane sempre lo stesso e il padrone se ne serve a suo piacere aumentando o diminuendo la paga a seconda delle sue esigenze.

Il contratto del '66 (art. 12) affermava, è vero che, « lo straordinario deve avere carattere eccezionale », ma il carattere di eccezionalità è determinato dalle esigenze dei padroni e non dai bisogni dei lavoratori. A questo proposito, sempre prendendo come esempio il contratto del '66, è interessante esaminare le deroghe concesse per quanto riguarda gli straordinari. Si legge che « per le situazioni aziendali che richiedono un graduale adattamento delle capacità degli impianti e dell'organizzazione della produzione per adeguarsi al nuovo orario di lavoro settimanale di settore, sono consentite deroghe provvisorie entro la vigenza del contratto da definirsi tra le parti in sede provinciale. »

Oltre ad essere usato nel senso che abbiamo visto, lo straordinario viene usato dal padrone come strumento di divisione della classe operaia, come metro di valutazione per gli aumenti di merito e i passaggi di categoria. Più ore di straordinario farai, più probabilità avrai di avere qualche aumento, dice il padrone. Facendo leva sulle esigenze materiali dei lavoratori il padrone crea la divisione e riesce spesso a bloccare la lotta degli operai, alimentando il crumiraggio e la rassegnazione. Molto spesso si sente dire: « faccio qualche ora in più e prendo i soldi che potrei ottenere facendo sciopero. »

E' contro questi tentativi di divisione dei lavoratori che dobbiamo lottare per ricomporre l'unità della classe operaia su obiettivi di classe.

2 — Il lavoro a turni

Nel periodo della produzione artigianale le condizioni del mercato erano tali da permettere di usare per molti anni gli stessi macchinari e di conseguenza l'ammortamento poteva avvenire in lunghi periodi, consentendo ai padroni di contenere in questo modo le loro spese. In seguito, il continuo perfezionarsi delle macchine e l'esigenza da parte dei padroni di aumentare sempre di più i profitti, hanno portato l'industria a riorganizzarsi. Le macchine sempre più perfezionate e veloci hanno permesso di aumentare notevolmente la produttività del lavoro. D'altra parte l'introduzione di nuovi e costosi macchinari, rapidamente superati da altri ancora più efficienti e moderni, ha imposto il problema del loro ammortamento nel più breve tempo possibile. Questo problema è stato affrontato dai padroni con l'introduzione del lavoro a ciclo continuo. Le macchine vengono usate pressoché ininterrottamente ricavandone il massimo della produzione possibile, i tempi morti, inizio e fine della lavorazione, vengono eliminati, la manutenzione viene ridotta al minimo. In questo modo la macchina viene sfruttata al massimo e quindi diventa possibile ammortizzarla e sostituirla in tempi abbastanza brevi con una altra più nuova e perfezionata.

Far funzionare le macchine a ciclo continuo significa una presenza continua di lavoratori, ed ecco quindi l'esigenza del *lavoro a turni*. Questo sistema di lavorazione significa spremere al massimo il fisico dei lavoratori, violare le loro normali abitudini di esistenza alternando i pasti, il dormire e il riposo.

Innumerevoli inchieste mediche dimostrano chiaramente le conseguenze che i turni hanno sul fisico dei lavoratori. Di fronte a questo brutale sistema di sfruttamento i sindacati non hanno avuto molto da dire: « gli operai non possono rifiutarsi alla istituzione di più turni di lavoro giornalieri » (contratto metalmeccanici del 1970, art. 6, comma 9).

Per assoggettare fino in fondo i lavoratori al ciclo di produzione, nel comma 10 dello stesso articolo si legge: « l'operaio del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro solo quando sia stato sostituito... Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione e al lavoro di altri operai, il termine potrà essere eccezionalmente prolungato per la durata del turno successivo. Queste prolungate prestazioni per le ore che eccedono l'orario giornaliero... saranno considerate straordinarie e come tali retribuite. »

Una volta di più i sindacati hanno accettato l'aumento dello sfruttamento come cosa necessaria ai nuovi metodi di lavorazione; l'unica e la sola soluzione indicata è la monetizzazione. In quest'ultimo periodo i dirigenti confederati sono arrivati a dichiarare esplicitamente addirittura il loro assenso all'estensione del lavoro a turni.

3 — Obiettivi di lotta sull'orario di lavoro

I sindacati bollano di estremismo chi chiede riduzioni di orario senza tener conto delle esigenze padronali, in quanto tale impostazione può provocare strozzature produttive (e quindi compromettere gli interessi « nazionali »). Per le organizzazioni sindacali le rivendicazioni di riduzione d'orario devono essere proposte in modo tale da risultare una spinta per l'ammodernamento tecnologico; a questo proposito non mancano di proporre la loro collaborazione al governo e alla Confindustria per una politica degli investimenti.

Recentemente il segretario generale della FIOM si dichiarava preoccupato per il fatto che le riduzioni di orario e di straordinari più massicce venivano spostate dalle aziende nell'ultima fase di vigenza del contratto, ma non per il fatto che in questo modo veniva rimandata la attuazione delle conquiste dei lavoratori, ma perché « in carenza di una politica degli investimenti, si possono profilare delle strozzature nella stessa capacità produttiva. » (5).

(5) RASSEGNA SINDACALE, Quaderno n. 26, pag. 14.

Secondo i sindacati attraverso la negoziazione con i pubblici poteri si potrebbe arrivare ad eliminare la disoccupazione. Le organizzazioni sindacali « dimenticano » che la disoccupazione nella società capitalistica può essere a volte ridotta ma non mai eliminata, in quanto è un *elemento essenziale* di mantenimento di questa società. Questa considerazione sarebbe in contraddizione con la loro azione tutta interna alla logica del sistema borghese.

Far credere che i padroni possano esercitare la loro attività non in base alla *legge del massimo profitto* ma in base agli interessi di tutta la società è la grossa mistificazione di fondo che sostiene tutta la politica dei riformisti. Quest'attività tantomeno viene esercitata in base a « comuni interessi » con i dipendenti. Basti citare l'esempio della più recente trovata, quella dell'« orario elastico » per gli impiegati, in via di sperimentazione alla FIAT e presentato dalla propaganda padronale come un fatto di « fiducia reciproca tra datori di lavoro e dipendenti ». In realtà si tratta di un tentativo di dividere gli impiegati dagli operai cui « purtroppo non è possibile estendere l'innovazione », di recuperare ideologicamente gli impiegati e di rendere tra loro assai più difficile il controllo degli straordinari e l'organizzazione delle lotte.

Come abbiamo visto, l'orario di lavoro effettivo è ben diverso da quello contrattuale, a causa dell'uso sistematico degli straordinari.

L'aumento delle ore straordinarie, combinato con una diminuzione dell'occupazione (cassa integrazione e licenziamenti), costituisce il meccanismo di ristrutturazione in quelle fabbriche (soprattutto medie e piccole o comunque tecnologicamente arretrate) che non riuscirebbero ad aumentare la produttività con il solito sistema dell'intensificazione dei ritmi.

Oltre il 25% degli occupati nell'industria, nel commercio, nel terziario e nei servizi (3 milioni) effettua un orario che supera non solo quello contrattuale, ma spesso anche quello di legge. Così l'orario effettivo non è più quello stabilito dal contratto, ma è variabile (a seconda delle esigenze del padrone), tra le 40 e le 48 ore settimanali (orari validi dall'1 dicembre '72), anche perché « nessun operaio può rifiutarsi, salvo giustificati motivi, di compiere lavoro straordinario notturno e festivo. » In questi tempi, in seguito all'aumento dei prezzi che ha intaccato il salario reale dei lavoratori, la richiesta padronale di fare straordinari trova minori resistenze. Sebbene tra gli operai più giovani esista un'atteggiamento generalmente negativo riguardo agli straordinari, esiste spesso una contraddizione tra gli operai più avanzati che vogliono abolire gli straordinari e gli altri pressati dalla necessità economica.

I sindacati da parte loro, invece di ricomporre tale contraddizione unendo la richiesta di abolizione degli straordinari a quella di forti aumenti salariali per tutti, invitano alla « prudenza » e permettono deroghe nell'applicazione del contratto per quanto riguarda orario e straordinari in quelle aziende (ad esempio la FIAT) che effettuano gli investimenti programmati per il Sud, con il risultato che costi di investimenti,

che non fanno peraltro gli interessi dei lavoratori meridionali, vengono scaricati sugli operai delle grandi industrie del Nord. I sindacati affrontano il problema degli straordinari con contrattazioni a livello di vertice, che tengono conto delle necessità di ristrutturazione delle aziende, sulla loro durata e sulle condizioni di applicabilità.

L'interesse vero della classe operaia è invece di darsi l'obiettivo dell'*abolizione dello straordinario*, non di farlo pagare di più al padrone, perché, nella migliore delle ipotesi, ciò attenua soltanto la convenienza per il padrone di ricorrere agli straordinari.

Per arrivare all'abolizione può essere necessario passare per l'obiettivo intermedio di un drastico abbassamento dei *massimi giornalieri e settimanali*. Ottenere riduzioni, anche se rilevanti, dei massimi *annui* ha scarsa efficacia in quanto al padrone non interessa tanto allungare l'orario di lavoro tutti i giorni, quanto in periodi particolari di aumento della richiesta. Ciò è molto evidente ad esempio nei dolciari, il cui contratto prevede una forte riduzione annuale degli straordinari, ma questo significa soltanto che le ore straordinarie verranno tutte concentrate nelle espansioni stagionali del mercato, in coincidenza delle feste.

E' anche necessario eliminare le deroghe a livello aziendale all'accordo nazionale.

Occorre infine denunciare gli effetti dello straordinario per quanto riguarda l'espansione dell'occupazione, il tempo libero, le divisioni tra i lavoratori, la nocività, ma soprattutto bisogna ridurre il ricatto economico che spinge molti lavoratori a fare delle ore in più di lavoro.

4 — Obiettivi di lotta sul lavoro a turni

La politica sindacale anche in fatto di lavoro a turni mostra la sua natura collaborazionista, sebbene sul problema dei turni non esiste una posizione completamente definita dei sindacati. Nei vari giornali si possono trovare contraddizioni anche riguardo a punti centrali, ma l'accettazione più o meno passiva dell'introduzione dei turni è un fatto incontrovertibile.

Il criterio generalmente indicato è quello della necessità di proporzionare l'introduzione dei turni al rapporto capitale-addetto: maggiori sono gli investimenti, più turni possono essere introdotti; salvo aggiungere poi che i turni sono da rifiutare nel triangolo industriale perché ciò comporterebbe un'ulteriore congestione del Nord e un aumento degli squilibri tra Nord e Sud. In pratica tuttavia la politica sindacale in questo campo è sostanzialmente congiunturale. Ad esempio, si sono introdotti i turni nell'industria tessile che è anch'essa concentrata nel triangolo industriale ed ha un rapporto capitale-addetti generalmente basso, soprattutto per far fronte alle sue difficoltà congiunturali.

I padroni sono in linea di massima disposti a concedere ulteriori riduzioni d'orario se si raggiunge una completa utilizzazione degli im-

pianti. Studi pubblicati recentemente da parte padronale prevedono impianti utilizzati 24 ore su 24 e orario ridotto a 36 ore settimanali (12 ore al giorno per tre giorni). Persino eminenti sindacalisti hanno proposto questa accoppiata turni-36 ore (6 ore al giorno per 6 giorni alla settimana). E' importante rilevare come alla grande industria tale riduzione d'orario non comporti oneri rilevanti, largamente compensati, comunque, dalla maggiore utilizzazione degli impianti. Infatti il rendimento del lavoratore diminuisce sensibilmente proprio nelle ultime ore del giorno, inoltre, come sempre, alla riduzione si accompagnerebbe una intensificazione dei ritmi. Queste 36 ore sono comunque un obiettivo che verrà portato avanti nel breve termine solo per alcuni settori dell'industria.

Malgrado le affermazioni contrarie, difficilmente i sindacati riusciranno a sostituire la *settimana corta* (cioè l'orario settimanale distribuito in 5 giorni) con la *giornata corta* (l'orario settimanale distribuito in 6 giorni). I lavoratori hanno dimostrato chiaramente di preferire la settimana corta soprattutto perché così si riduce il tempo da trascorrere sui mezzi di trasporto, inoltre la giornata corta è più soggetta ad « allungarsi » a causa degli straordinari.

Per quanto riguarda gli obiettivi di classe da perseguire sulla questione dei turni, occorre partire dal fatto che i turni sono estremamente nocivi, come abbiamo già ricordato. Bisogna porre un nettissimo rifiuto all'introduzione di nuovi turni; dove questi esistono già occorre proporsi di abolirli partendo dal più nocivo, quello notturno, e proponendosi in primo luogo l'eliminazione dell'ultimo turno della settimana.

E' necessario battere la posizione dei sindacati che facendo leva sui livelli di coscienza più bassi continuano a portare avanti una linea di monetizzazione della nocività dei turni. Bisogna rifiutare che si baratti la riduzione d'orario con l'introduzione dei turni e che si ripristini la settimana di 6 giorni.

5 — Tempo di trasporto uguale tempo di lavoro

Si deve tener presente che l'operaio che viaggia per recarsi al lavoro è già di fatto a disposizione del padrone; il tempo che passa sui mezzi di trasporto diventa sempre più lungo, e le condizioni di trasporto peggiorano di giorno in giorno. Per questo occorre muoversi nella prospettiva che il tempo di trasporto sia considerato *a tutti gli effetti tempo di lavoro*.

6 — Riduzioni d'orario e cassa integrazione

La *cassa integrazione* è diventata in questo periodo uno strumento ordinario di repressione delle lotte operaie, e anzi è stata estesa agli impiegati. Ad essa ormai ricorrono indiscriminatamente tutti i padroni

e non soltanto quelli in « crisi ». Vi è anzi una categoria che se ne serve a scopo speculativo: lavorano per 7 o 8 mesi con ritmi altissimi e straordinari, e poi per 4 o 5 mesi mettono in cassa integrazione (ad esempio i dolciari).

Vediamo ora i diversi tipi di integrazione del salario e chi li paga. Esistono tre diverse gestioni della cassa integrazione:

- a) *ordinaria*: disciplinata dalla legge n. 869 del 12 agosto 1947, è amministrata dall'INPS e pagata con i *contributi* prelevati dai salari. Gli imprenditori possono chiederne l'intervento per motivi transitori, in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro. In questo caso la cassa integra le ore non lavorate dalla 14^a alla 40^a nella misura di due terzi (66%) per un periodo che può durare fino a 6 mesi.
- b) *Speciale per l'edilizia*: disciplinata da una legge del 3 febbraio 1963, ha un meccanismo analogo, paga l'80% del salario, con fondi prelevati attraverso i contributi sul salario;
- c) *straordinaria*: regolata con la legge 1116 del 5 novembre 1969, viene amministrata dal Ministero del Lavoro con i soldi prelevati dal Tesoro, che sono ancora soldi dei lavoratori pagati con le tasse. La gestione straordinaria si applica in caso di crisi o di ristrutturazione aziendale su decreto del Ministro del Lavoro. Paga l'80% del salario e può durare sino a 9 mesi.

Complessivamente le tre diverse gestioni hanno pagato, nel solo periodo di gennaio-settembre 1971, 157 milioni di ore, con un aumento rispetto allo stesso periodo del '70 del 300% circa. In particolare la gestione straordinaria è aumentata del 700%, quella ordinaria del 120% e quella dell'edilizia del 130%. Questi dati confermano l'uso crescente della cassa integrazione come repressione delle lotte e della combattività operaia.

Se esaminiamo, ad esempio, la provincia di Milano nel periodo considerato, vediamo che più del 15% degli operai metalmeccanici è stato colpito dalle riduzioni d'orario, e in questo modo abbiamo un quadro dell'entità del fenomeno per tutta la classe operaia.

Le riduzioni d'orario e i licenziamenti colpiscono *tutto* il proletariato, anche quello non direttamente interessato a questi provvedimenti. Infatti: favoriscono la creazione di uno stato di paura fra tutti gli operai; bloccano o condizionano fortemente tutte le richieste operaie e la contrattazione articolata; ingigantiscono l'esercito di riserva dei disoccupati e dei sottoccupati.

A questa situazione la logica sindacale risponde ignorando l'importanza del problema. I sindacati dicono: se è vero che ci sono 3 milioni di disoccupati e sottoccupati, la questione si risolve solo con l'attuazione delle riforme; in sostanza, campa cavallo che l'erba cresce... Nella pratica i sindacati lasciano che sulla cassa integrazione ogni fabbrica combatta isolatamente e fanno ogni sforzo per mistificare gli obiettivi di lotta che i lavoratori si danno. Indicativo è l'esempio recente della Candy di Milano. L'assemblea degli operai, comprendendo il significato della cassa

integrazione (reddito che dalle tasche degli operai passa a quelle dei padroni), aveva votato una piattaforma con *salario mensile garantito pagato dal padrone*, chiedendone anche la generalizzazione con la lotta delle altre fabbriche. I sindacati alla trattativa hanno cambiato la richiesta in *integrazione della cassa integrazione*, motivandola con il fatto che il padrone non avrebbe mai ceduto a una simile piattaforma, perché dietro al padrone stava tutta la Confindustria. Ciononostante la lotta si è conclusa con parziale successo, facendo passare il principio che sia il padrone a sganciare di propria tasca il denaro della cassa integrazione e realizzandolo nella misura dell'80%-85%, rispetto al precedente 66%.

Esistono comunque esempi di fabbriche in cui si è ottenuto, grazie alla lotta operaia, che il padrone garantisca il pagamento integrale del salario in caso di riduzione d'orario: il 100% alla Beretta di Lecco e l'85% alla Zanussi di Pordenone.

Nel contratto nazionale dei dolciari i lavoratori sono riusciti ad ottenere che i padroni integrino al 100% il salario per due mesi all'anno, aggiungendo di propria tasca quello che la cassa non paga.

Tutto questo sta a dimostrare come, grazie alla combattività dei lavoratori e all'incidenza delle avanguardie più coscienti, l'obiettivo del *salario garantito integrale pagato dal padrone* non sia irraggiungibile ma al contrario possa essere portato avanti con buon successo, nella prospettiva non solo di difendere le condizioni materiali dei lavoratori.

Le proposte del PCI su questi temi sono ancora più arretrate di quelle sindacali. Il PCI rimane nell'ottica di un'accelerazione dell'attuale ristrutturazione, e per mitigarne gli effetti negativi sulla classe operaia chiede il prolungamento del periodo dell'integrazione e la maggiorazione della percentuale pagata, facendo finta d'ignorare che in questo modo sono ancora i lavoratori a perderci, continuando ad essere pagati con i fondi formati dai loro contributi, cioè dall'INPS.

Deve essere invece il padrone a pagare la sua ristrutturazione, non i lavoratori. Il vero obiettivo di classe su questo tema deve essere quindi la generalizzazione della lotta per il salario mensile garantito pagato dal padrone integralmente. I padroni devono pagare integralmente tutte le ore non lavorate per motivi indipendenti dalla volontà dei lavoratori.

NORMATIVA E DISCIPLINA

1 — Le assunzioni

La normativa delle assunzioni è forse quella che ha subito meno mutamenti negli ultimi 50 anni. I contratti del '70 stabiliscono una prassi quasi identica a quella stabilita nel contratto dei lavoratori dell'industria del 1920. L'assunzione deve essere fatta tramite l'Ufficio di Collocamento, e solo eccezionalmente in via privata, fermo restando l'obbligo d'informare l'Ufficio di Collocamento. In tutti i contratti successivi al '20 la norma che si riferisce all'Ufficio di Collocamento è sempre messa al primo punto, e in teoria scompare, sulla carta, la possibilità di fare assunzioni private. Di fatto ancora oggi si verifica che le assunzioni vengono fatte in prima persona dalla ditta e il rivolgersi all'Ufficio di Collocamento è una pura formalità. Non mancano nemmeno casi di vera e propria mafia del collocamento, ad esempio nel mercato ortofrutticolo di Milano o nel Mezzogiorno per il bracciantato agricolo.

Nel contratto del 1920 era dichiarata obbligatoria la presentazione del *certificato penale* all'atto dell'assunzione; ora tale norma è considerata facoltativa nella maggior parte dei contratti, e risulta obbligatoria soltanto per alcune categorie (commercio e altre). Il contratto stesso dice: « le condanne per reati non infamanti o per reati politici non possono impedire l'assunzione. »

Per eventuali *controversie* in proposito sono state successivamente istituite apposite Commissioni provinciali per il Collocamento ed è previsto anche il ricorso al Ministero del Lavoro in seconda istanza.

Per quanto riguarda il *diritto di appalto*, si è dovuta aspettare la legge del 1960 perché questo venisse abolito. Di fatto però si verifica che soprattutto nelle grandi aziende gli addetti alle pulizie e alla manutenzione, ad esempio, vengono presi praticamente in appalto. In tal modo i lavoratori appaltati, assunti da una impresa differente di quella in cui effettivamente lavorano, si vedono togliere stipendio e assicurazioni quando questa industria non ha più bisogno di loro.

Nulla è cambiato nei vari contratti per quanto riguarda il *periodo di prova*: entrambe le parti possono interromperlo senza spiegazioni, ma è evidente che può avere interesse ad interromperlo soltanto il padrone. Lo strumento del periodo di prova è spesso un'arma del padrone per ricattare gli impiegati per i quali solitamente dura in media tre mesi (gli impiegati di prima hanno un periodo di prova di sei mesi). In questo modo infatti si riescono a tenere gli impiegati sotto la continua minaccia del licenziamento per un periodo assurdamente lungo, durante il quale di fatto non possono esercitare il diritto di sciopero. C'è poi il caso clamoroso dei dipendenti delle ferrovie, per i quali il periodo di prova arriva fino a due anni nel caso dei conduttori.

Oltre al ricatto personale, il periodo di prova serve anche come forma di controllo ideologico. Le differenziazioni tra operai e impiegati nel periodo di prova suggeriscono la considerazione che per il capitalista sia più prezioso l'impiegato dell'operaio. Il suo addestramento quindi richiederà un periodo maggiore; durante la prova in realtà verrà meglio verificata la sua fedeltà agli interessi del padrone. Gli operai vengono invece assunti dopo aver compiuto un breve controllo della loro capacità lavorativa: evidentemente, dice il padrone, « valgono meno ». Questo periodo però non consente di verificare se gli operai assunti sono orientati a conservare la loro autonomia rispetto agli interessi dei padroni: ma ci sono i provvedimenti disciplinari per tenerli a posto.

Gli impiegati, dice il padrone, fanno « un lavoro di responsabilità », vengono a conoscenza dei segreti dell'azienda, è perciò importante che dimostrino la maggiore fedeltà al padrone e alla ditta. Basterebbe guardare quali sono gli impiegati che realmente fanno un lavoro di responsabilità (i dirigenti e tra questi nemmeno tutti), per capire tutta la falsità di queste affermazioni padronali. Lo scopo reale dei padroni è sempre quello di dividere i lavoratori, di mettere gli uni contro gli altri, per indebolire durante gli scioperi il fronte della lotta di classe.

2 — Le malattie

Le norme principali stabilite dai vari contratti in materia di malattie si riferiscono essenzialmente alle assicurazioni e alla loro regolamentazione. L'assicurazione è dichiarata *obbligatoria* e ha lo scopo di garantire ai lavoratori e ai loro familiari l'assistenza medica e farmaceutica in caso di infermità temporanea o permanente, nonché di sostituire o integrare la retribuzione del lavoratore costretto ad assentarsi dal lavoro.

Prima di esaminare come funzionano le assicurazioni osserviamo che esse sono solo in parte gestite da organi pubblici: esistono infatti molte assicurazioni aziendali autonome, che hanno l'enorme vantaggio per le aziende di costituire un'ulteriore riserva finanziaria.

La normativa sulla malattia è notevolmente sperequata per categorie e tra operai e impiegati. Ad esempio nei contratti del '70 la retribuzione era ripartita secondo la seguente tabella:

	periodo di malattia	a carico dell'INAM	a carico del datore di lavoro
operai	fino a tre giorni	—	solo se previsto dal contratto di categoria
	dal 4° giorno al 20°	50%	integrato solo se previsto dal contratto di categoria
	dal 21° giorno in poi	66%	idem
imp.	dal 1° giorno in poi	—	come dal contratto di categ.

Dopo il contratto dei metalmeccanici del '70 il limite minimo di *carenza malattia* per gli operai è stato abbassato a un giorno e mezzo. L'indennità giornaliera per gli operai è calcolata dividendo la retribuzione globale lorda più la tredicesima (8%) per il doppio delle giornate lavorative (decreto legge del 1947). Oltre a ciò l'INAM garantisce l'assistenza solo fino al limite massimo di 180 giornate lavorative.

Per quanto riguarda gli impiegati la retribuzione avviene attraverso l'azienda; essi ricevono lo stipendio intero e il tempo per cui hanno diritto a ciò dipende dalla durata del servizio prestato. Questo vale anche per il calcolo del tempo in cui l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro. Vediamo una tabella:

	anzianità di servizio	conservazione del posto	retribuzione
operai	fino a 5 anni	6 mesi	intera per 2 mesi metà per 4 mesi
	da 5 a 15 anni	8 mesi	intera per 2 mesi metà per 6 mesi
	oltre i 15 anni	10 mesi	intera per 4 mesi metà per 6 mesi
impiegati	fino a 3 mesi	6 mesi	intera per 2 mesi metà per 4 mesi
	da 3 a 6 mesi	9 mesi	intera per 3 mesi metà per 4 mesi
	oltre i 6 mesi	12 mesi	intera per 4 mesi metà per 8 mesi

Si noti che questa tabella è stata ricavata dal contratto del '66 e non ha subito mutamenti dal 1948.

Il contratto del 1920 per gli addetti all'industria diceva: « fino al terzo giorno carenza poi... l'industriale provvede ad assicurare all'operaio un sussidio in caso di malattia che duri oltre il terzo giorno, constatata da un medico di fiducia dell'industriale, pari a due terzi del salario per un periodo massimo di 15 giorni all'anno. »

La norma del controllo medico è stata abolita soltanto nel 1970 con lo Statuto dei Lavoratori e ne parleremo più avanti.

In alcuni settori, servizi pubblici, elettrici, telefoni, gas, commercio, tali sperequazioni sono più lievi o non ci sono del tutto. Con la contrattazione articolata a livello aziendale sono state ottenute dal 1961 integrazioni nel trattamento malattia: ad esempio alla Carlo Erba di Milano i tre giorni di carenza malattia vengono pagati.

3 — La nocività del lavoro

Il fatto di ammalarsi più o meno frequentemente viene in genere presentato come un incidente, una cosa che può capitare a tutti. In realtà per i lavoratori la maggior parte delle loro malattie sono una conseguenza più o meno diretta delle condizioni di lavoro e della sua nocività.

Il modo capitalistico di produzione usa l'operaio come accessorio della macchina, e fa il più largo spreco della sua integrità fisica e psichica. Per nocività deve quindi intendersi un insieme di fattori dell'organizzazione capitalistica del lavoro, che vanno dalle condizioni ambientali, dalla incentivazione dello sfruttamento attraverso il cottimo, dai turni di lavoro per consentire il massimo utilizzo degli impianti, per giungere a quella che con tipica definizione mistificatoria viene detta « organizzazione scientifica del lavoro ». Tramite essa lo sfruttamento viene studiato scientificamente e spinto a livelli spaventosi.

Nella pratica dei sindacati contro la nocività c'è in primo luogo da sottolineare che, se in sede di analisi il loro concetto di nocività dopo il 1968 è andato estendendosi, tuttavia essi sono ben lontani dall'individuare le radici nell'organizzazione capitalistica del lavoro. In particolare allora le prospettive di lotta contro la nocività dei ritmi intensi vengono ridotte alla rivendicazione della ricomposizione delle fasi di lavorazione con tempi di durata al di sotto del minuto primo. Inoltre i ritmi dovrebbero essere rapportati alla capacità e alla resistenza di ogni singolo lavoratore.

Ma in generale, e in particolare nei lavori a catena, è la stessa organizzazione della fabbrica a determinare i ritmi, senza che i singoli operai possano influire su di essi. L'unica possibile arma di difesa è contestare i ritmi organizzando la lotta degli operai del reparto, della catena, ecc., cosa che i sindacati, soprattutto nella fase attuale, si guardano bene dal fare.

Tutte le proposte sindacali di lotta contro la nocività sono tese in realtà ad impedire che un eccesso di nocività comprometta la capacità lavorativa immediata degli operai, e quindi sono orientate a difesa non già della forza-lavoro, ma della produttività generale del sistema capitalistico.

L'orientamento dei sindacati è di rivendicare, a livello settoriale e anche a livello aziendale, i due registri e i due libretti; la rivendicazione è già passata nei settori gomma e ceramica.

I registri dovrebbero servire come schedari del rischio e della nocività propri dell'ambiente di un determinato reparto, e della situazione complessiva dei lavoratori di quel reparto. I libretti invece sono del singolo lavoratore: uno riferito agli ambienti di lavoro attraversati nel corso della sua esperienza lavorativa, l'altro riferito alle condizioni di salute del lavoratore e alle malattie subite.

Registri e libretti pertanto hanno funzioni puramente descrittive e non comportano la possibilità di modificare le condizioni di lavoro.

I sindacati inoltre propongono come strumento di controllo e di difesa contro la nocività, non più i Comitati Tecnici Paritetici e i Comitati Antinfortunistici, ma i Comitati Operai ai quali andrebbero delegate le trattative con il padrone per la modifica dell'ambiente di lavoro. Con una veste nuova, cioè, i sindacati propongono il vecchio sistema delle trattative, che il padrone sa bene come trascinare all'infinito, impedendo che contro la nocività i lavoratori del reparto o della fabbrica si impegnino con la lotta.

Ogni azione di classe contro la nocività deve puntare sull'eliminazione delle condizioni nocive, e non può prescindere dal chiarire ai lavoratori interessati che essa ha la sua base nel capitalismo, e che solo l'abbattimento del capitalismo ne consentirà l'eliminazione definitiva. Ogni risultato conseguito nell'ambito del capitalismo è inevitabilmente limitato.

4 — Le ferie

Il criterio che regola questa voce della normativa si basa completamente sulla qualifica e sugli anni di anzianità di servizio dei lavoratori, costituendo quindi di fatto una monetizzazione ulteriore dello sfruttamento. Il criterio che concede a chi è stato sfruttato più a lungo in una determinata fabbrica una ricompensa maggiore di chi lo è stato meno a lungo, è del tutto capitalistico. Il principio secondo cui le ferie sono un diritto uguale per tutti i lavoratori, una necessità di riposo e di ricostituzione psico-fisica, e come tali dovute indipendentemente dall'anzianità di lavoro in fabbrica e in generale, non è riconosciuto. Il fatto è particolarmente grave per quanto riguarda cambiamenti del posto di lavoro, per cui l'anzianità maturata nel posto precedente non viene conteggiata; ciò costituisce tra l'altro un grosso freno, che si aggiunge agli altri, per un'affettiva mobilità della forza-lavoro all'interno del mercato.

Il contratto del 1920 stabiliva « da 5 a 15 giorni secondo l'anzianità di servizio » nell'industria. Nel 1946 veniva posto come limite minimo per operai e impiegati, quello di 12 giorni lavorativi. La scelta era stata fatta allo scopo di « non incidere sulla produttività delle aziende nel presente e delicato momento dell'economia nazionale », inoltre si diceva: « resta convenuto, perdurando tali condizioni, la possibilità di dividere in due periodi il tempo delle ferie o di lavorare fino a 6 giorni la settimana » (dall'accordo interconfederale del 1945).

A scopo esemplificativo diamo nella seguente tabella le variazioni nei periodi di ferie nel '48 e nel '68 per operai e impiegati del settore metalmeccanico.

E' evidente la sperequazione tra operai e impiegati, che persiste tuttora insieme a tutte le altre voci, come le malattie, che sanciscono una disparità normativa tra operai e impiegati.

	ANZIANITA' DI SERVIZIO		giorni di ferie
	1948	1968	
operai	da 1 a 6 anni	da 1 a 3 anni	12
	da 7 a 14 anni	da 4 a 10 anni	14
	da 15 a 19 anni	da 11 a 19 anni	16
	oltre 20 anni	oltre 20 anni	18
impiegati	da 1 a 2 anni	idem	15
	da 2 a 10 anni	»	20
	da 10 a 18 anni	»	25
	oltre 18 anni	»	30

Nel contratto del '66 c'erano in più le seguenti norme: « le ferie avranno carattere collettivo (per officina, reparto, scaglioni). L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla direzione tenendo conto dei desideri degli operai, compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda. »

Solo dopo il 1963 si è eliminata la norma che le ferie potessero essere godute solo dopo un anno di lavoro ininterrotto: questo è successo dopo che la Corte Costituzionale ne ha dichiarato l'incostituzionalità. Esse vengono ora computate in giorni per mese di lavoro effettivo.

5 — La regolamentazione dei licenziamenti

La *regolamentazione dei licenziamenti* è forse l'aspetto più significativo delle *questioni disciplinari* in fabbrica, vediamone brevemente la storia.

Nel contratto del 1920 per i lavoratori dell'industria è prevista la possibilità di *licenziamento senza preavviso e senza indennità* per motivi di grave danneggiamento, di immoralità sul lavoro, ecc. Queste possibilità si sono mantenute fino al contratto del 1970.

In base al Codice Civile del 1942 ogni padrone può licenziare il proprio dipendente senza essere tenuto ad altro adempimento che non sia quello di assegnare un determinato periodo di preavviso o, in mancanza di esso, corrispondere un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stesso.

Nel 1945 con un decreto legge veniva confermato il blocco dei licenziamenti; contemporaneamente si dava alle Commissioni Interne la possibilità di porsi come controparte nelle controversie in materia. Questo risultato era evidentemente una conseguenza della forza della classe operaia nell'immediato dopo-guerra. Dello stesso anno è il decreto legge che istituisce la Cassa Integrazione, che il capitale sfrutterà, come già si è detto, come strumento anticongiunturale e antioperaio.

Dal 1945 in poi si è assistito al succedersi delle revisioni al blocco dei licenziamenti. Nel 1946 si ha il passaggio da un blocco assoluto a un

blocco relativo: la lista dei lavoratori proposta per il licenziamento deve venir sottoposta all'esame delle Commissioni Interne e in caso di contestazione si deve ricorrere a una apposita Commissione Arbitrale, costituita da un membro delle organizzazioni padronali, da uno di quelle operaie e da un presidente.

Il primo agosto del 1947 il blocco dei licenziamenti era abolito, il 7° agosto veniva approvato un decreto legge con cui si introduceva la distinzione tra licenziamenti *per riduzione del personale*, detti *collettivi*, e licenziamenti *individuali*. Si stabilivano inoltre precisi limiti nella libertà di manovra delle Commissioni Interne: esse avrebbero avuto la possibilità di *discutere con la direzione* i motivi dei licenziamenti, le possibilità concrete ed attuali per evitarli senza costituire un carico improduttivo per l'azienda. »

Tuttavia le Commissioni Interne costituivano uno strumento troppo controllato dai lavoratori perché la loro possibilità di intervento non costituisse un ostacolo ai piani degli industriali. Perciò nel 1949 la Confindustria disdiceva l'accordo, dando il via ai massicci licenziamenti degli anni 50 causati dalla riconversione delle aziende, dalla ristrutturazione e razionalizzazione della produzione, dall'introduzione massiccia della meccanizzazione. Numerosi erano anche i licenziamenti di rappresaglia nei riguardi dei lavoratori e degli attivisti sindacali politicamente più qualificati e più combattivi.

Il processo involutivo procedeva poi con l'accordo interconfederale del 1950 in cui si stabiliva che le aziende erano obbligate a cercare un accordo solo nel caso di licenziamenti collettivi. Questo accordo doveva essere raggiunto con le organizzazioni sindacali, ma non veniva imposta nessuna penale per il non rispetto delle disposizioni vigenti. In ogni caso, in materia di licenziamenti non andava certo a vantaggio dei lavoratori, che si trovavano sempre più abbandonati all'arbitrio dei padroni.

E del 1953 il significativo accordo sulle Commissioni Interne in cui al primo articolo è reso obbligatorio il nulla-osta delle organizzazioni sindacali per attuare il licenziamento di membri di Commissione Interna, per il loro trasferimento, fino a un anno dopo la cessazione della carica. La tendenza precedente comincia a rovesciarsi. Tale accordo però non sancisce una vera e propria stabilità per i membri di Commissione Interna, il padrone è infatti tenuto al semplice *risarcimento dei danni* non essendo previsto l'obbligo della riassunzione.

E' utile richiamare anche una particolare norma approvata nell'accordo del '50 (art. 14): « il Collegio, indipendentemente dai motivi addotti dal datore di lavoro, accerterà se il licenziamento o il trasferimento dipendono dall'esercizio, da parte del lavoratore interessato, degli specifici compiti spettanti alle C.I. o ai delegati di impresa, nel qual caso il Collegio, qualora abbia esaurito il compito di cui al comma precedente con la conferma del licenziamento e tuttavia dovesse ritenere non sufficientemente probanti i fatti attribuiti al lavoratore, o che il motivo addotto non fosse tale da giustificare il licenziamento, potrà attribuire

al lavoratore interessato, oltre le competenze di liquidazione, un *indennizzo speciale* da un minimo di 5 mesi a un massimo di 8 mesi di retribuzione globale. »

Per farsi un'idea del funzionamento e del ruolo effettivo di tale Collegio Arbitrale, bastano alcune statistiche.

Nel periodo 1953-54 nella provincia di Genova su un numero complessivo di 17 cause non si ha una sola pronuncia a favore dei lavoratori; i licenziamenti ritirati sono circa il 3-4%.

Per quanto riguarda gli scioperi di protesta indetti a causa di licenziamenti, il Collegio ha sempre ritenuto di dover porre l'eccezione di inapplicabilità dell'accordo interconfederale dichiarando ogni volta che lo sciopero attuato aveva « provocato una violazione del dovere di pace sociale. »

E poi significativa la sentenza della Corte Costituzionale che ha ammesso la legittimità del comportamento del datore di lavoro il quale « intenda mantenere fermo il licenziamento sottostando all'obbligo di una penale », vale a dire di una indennità supplementare.

Nel 1965 si ha un altro accordo interconfederale in cui si stabilisce che « il lavoratore che ritenga ingiustificato il licenziamento può chiedere all'organizzazione sindacale a cui è iscritto, o a cui dà mandato, di promuovere il tentativo di conciliazione secondo le regole che seguono: la organizzazione sindacale cercherà una conciliazione con le organizzazioni dei datori di lavoro, se il tentativo non riesce il lavoratore può richiedere l'intervento del Collegio di Conciliazione e Arbitrato... » « Quando il Collegio ritenga ingiustificato il licenziamento emette la sua motivata decisione circa il ripristino del rapporto di lavoro, se l'azienda risponde negativamente il Collegio provvede alla determinazione della penale, che non può essere inferiore a 5 mesi nè superiore a 12 mesi di stipendio effettivo del lavoratore. » Tale penale subisce una riduzione per le piccole aziende (con meno di 50 dipendenti) e non è valida per quelle con meno di 35 dipendenti.

Un altro accordo dello stesso anno stabilisce una regolamentazione per i licenziamenti collettivi. Esso conferma che l'azienda che vuol licenziare dei dipendenti per riduzione o per trasformazione dell'attività dovrà darne comunicazione preventiva alle organizzazioni sindacali. I sindacati cercheranno di evitare i licenziamenti anche mediante trasferimenti all'interno della ditta stessa, « senza comunque costituire un carico improduttivo per l'azienda ». L'azienda terrà conto, nell'identificazione dei lavoratori da licenziare, dei seguenti criteri in concorso tra loro: « esigenze tecniche e produttive, anzianità, carichi di famiglia ». In un'altra parte si dice che « ai lavoratori licenziati per riduzione del personale, oltre al versamento delle indennità di fine lavoro previste dai contratti collettivi, si provvederà che sia assicurato un trattamento integrativo per un primo periodo di disoccupazione. »

La normativa sui licenziamenti riceve una *regolamentazione definita* prima nel 1966 con la legge sulla *Giusta Causa*, poi con lo *Statuto dei lavoratori*. Analizzeremo separatamente più avanti questi due punti.

6 — I pochi diritti e i molti doveri dei lavoratori in fabbrica

All'atto dell'assunzione il lavoratore perde ogni diritto sull'uso della sua forza-lavoro, che vende completamente al capitalista. Questo in fondo è scritto a chiare lettere in qualsiasi contratto di lavoro: una volta stabilita la categoria nella quale il lavoratore viene assunto, egli potrà venire adibito a qualsiasi mansione all'interno di tale categoria e molto spesso ciò viene fatto senza tenere in alcun conto le sue capacità effettive. Potrà così venir mandato in trasferta per un tempo indeterminato, adibito a lavori di particolare nocività per il suo specifico stato di salute, ecc. In sostanza verrà usato come una macchina secondo le esigenze della produzione. Può essere utile citare a titolo di esempio il contratto nazionale dei metalmeccanici del 1970 in relazione alle trasferte: « Quando la durata in trasferta dell'operaio abbia durata superiore ai 5 anni, la ditta concederà a richiesta dell'operaio stesso, una licenza minima di tre giorni, oltre il tempo di viaggio, dietro il rimborso delle spese per i trasporti occorrenti, con esclusione di ogni altro indennizzo. Il periodo di godimento della licenza sarà stabilito in relazione alle esigenze del lavoro... » L'operaio quindi non è un uomo che ha una famiglia, dei rapporti affettivi e una vita privata, è un essere soggetto soltanto alle esigenze della produzione.

Sempre in questa logica di assoggettamento stanno le iniziative pseudo-scientifiche dei *test psico-tecnici*, con cui si vorrebbero verificare le capacità del lavoratore per adibirlo alle mansioni più adatte. Di fatto si verifica esattamente il contrario; questi esami diventano prima di tutto uno strumento di discriminazione politica e ideologica tra lavoratori (tra le domande più frequenti nei test ci sono quelle che si riferiscono agli « interessi personali »), in secondo luogo si contrabbanda con un discorso « scientifico » l'uso che il padrone farà del personale nuovo assunto. In molti test c'è anche una clausola che dice che se il lavoratore non risponderà *sinceramente* alle domande, l'azienda avrà il diritto di rifiutarne l'assunzione. Ogni commento ci pare inutile, soprattutto sull'aspetto odiosamente spionistico e manifestamente illegale di queste clausole.

Le regolamentazioni delle assunzioni sono rimaste praticamente inalterate dal 1920. Ad esempio la possibilità di richiedere il certificato penale compare in tutti i contratti fino ai più recenti. La logica che sta alla base di questa richiesta è che l'operaio è un ladro potenziale, per cui è nel diritto del padrone, per difendere la sua proprietà, richiedere tutti i controlli che ritiene opportuni, come non solo i certificati penali, ma anche le visite mediche, le perquisizioni personali, ecc.

Anche analizzando le norme disciplinari si trova questo atteggiamento che imposta il rapporto di lavoro su un piano quasi schiavistico. Motivi di *multe* e di *sospensioni* possono essere « mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dello stabilimento. »

Quello dei *diritti in fabbrica* è soprattutto un problema di potere, e quindi di rapporti di forza adeguati. Al capitalismo è indispensabile tenere sempre ridotti i margini di libertà degli operai, per continuare lo sfruttamento e per impedire che si formi l'unità della classe che è ciò che più fa paura ai padroni.

Nell'immediato dopoguerra, quando la classe operaia, essendo stata il fulcro della Resistenza, era ancora all'attacco e aveva persino le armi in mano, i diritti sindacali erano molto maggiori che non attualmente: a cominciare dal *diritto d'assemblea* in fabbrica, che è stato riconquistato soltanto nel 1970 dopo più di vent'anni che lo si era perso.

7 — La legge della Giusta Causa del 1966

E alla legge sulla *Giusta Causa* che tutti i contratti successivi al 1966 si richiamano in materia disciplinare e di licenziamenti. La propaganda borghese ha strombazzato abbondantemente la vittoria democratica ottenuta con questa legge che, dalla totale libertà lasciata ai padroni di licenziamento avrebbe dovuto condurre ad una regolamentazione rigorosa di questo problema.

Con la legge del 1956 si dice che « il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per *giusta causa* o giustificato motivo ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile... Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, *qualora si verificasse una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto...* »

Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa della azienda. »

Dalla lettura dell'articolo citato del Codice Civile non si riesce però a scoprire che cosa sia in effetti questa « giusta causa ». Ciò che invece è assai chiaro è che la preoccupazione maggiore nel promulgare una legge sui licenziamenti è stata quella di garantire ai padroni la possibilità di mantenere *nella sostanza la totale arbitrarietà*. Una definizione vaga delle « giuste cause » serve infatti benissimo per lasciare ampio spazio ai trucchi che tutti conosciamo.

Con questa legge il diritto al posto di lavoro viene a dipendere da tutte le eventuali vicissitudini finanziarie dei padroni; così, sebbene la legge contempli che il fallimento non costituisca « giusta causa » non dice chi darà o come si darà lavoro agli operai dopo il fallimento.

I sindacati non hanno mai denunciato le mistificazioni della legge del 1966, sulla quale a un certo punto è scritto: « se non sussistono giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il lavoratore o a *risarcirlo con un minimo di 5 a un massimo di 12 mensilità in rapporto all'anzianità di servizio del lavoratore* ».

Col che si dimostra che non è cambiato gran che, perché il lavoratore resta licenziato.

8 — Lo Statuto dei lavoratori

Un passo ulteriore sulla strada aperta della « giusta causa » e contemporaneamente verso una *istituzionalizzazione* dei sindacati stessi, è lo *Statuto dei lavoratori*, in cui vengono conglobate anche tutte le norme previste dalla legge sulla « giusta causa. »

La proposta di uno Statuto dei lavoratori venne per la prima volta da Di Vittorio nel '52 al 3° Congresso della CGIL a Napoli. Allora si diceva che all'interno della fabbrica i diritti costituzionali di libertà non erano operanti. La legge del 1970 venne presentata come una grande vittoria di una lunga battaglia condotta dai partiti di sinistra e dalla CGIL dal 1952 ad oggi.

Tuttavia da una attenta lettura si vede immediatamente che questa legge, sebbene possa costituire un passo avanti rispetto a tutta una serie di situazioni particolarmente arretrate, contiene anche innumerevoli limitazioni ai diritti fondamentali di libertà dei lavoratori. Già nel primo articolo si garantisce la libertà di manifestazione di pensiero ma « nei limiti... delle norme della presente legge », le quali escludono ogni materia che non sia « sindacale » o inerente al rapporto di lavoro (per intenderci, niente politica...); i mezzi di diffusione e di comunicazione (affissione di testi, comunicati, iniziative di riunioni ecc.) sono riservati alle sole « rappresentanze sindacali aziendali » (R.A.S.), non anche ai lavoratori singoli o diversamente organizzati. Né sono previste sanzioni contro il datore di lavoro che impedisce l'esercizio di queste minime libertà.

Gli articoli 2, 3 e 4 regolano i controlli mediante il personale di vigilanza, le *guardie giurate* usate per lo *spionaggio interno*, *apparecchiature audiovisive e controlli a distanza*. Tutte queste pratiche sono considerate comunemente lesive della libertà personale; lo Statuto le vieta, ma con eccezioni talmente larghe che in pratica esse risultano addirittura stimolate da una specie di nuovo riconoscimento legislativo.

Gli *impianti audiovisivi* sono ammessi per « esigenze organizzative e produttive » con il beneplacito delle R.A.S. o della Commissione Interna, ma se queste dicono di no, provvede l'Ispettorato del Lavoro. Al datore di lavoro si concede poi un potere generale di sottoporre il lavoratore a *controlli medici*, sia pure mediante enti o istituti pubblici; inoltre si riconosce il diritto alle ignobili *perquisizioni personali* con il limite vaghissimo della « finalità di tutela del patrimonio aziendale ». Per i lavoratori quindi non si applicano gli articoli 2 e 13 della Costituzione, che ammettono perquisizioni personali solo per atto motivato dalla autorità giudiziaria.

Nemmeno l'articolo 34 della Costituzione, che garantisce il diritto allo studio, è ammesso nello Statuto: i lavoratori-studenti, in base all'articolo 10 dello Statuto dei lavoratori, hanno una modesta tutela per i turni e il lavoro straordinario *solo fino alle scuole secondarie* (gli operai tanto all'Università non ci vanno!).

La concezione in fatto di uguaglianza dei diritti che trapela da una

lettura dello Statuto è perlomeno strana: tutte le norme sui licenziamenti, sulle attività sindacali, ecc. non si applicano per aziende con meno di 16 dipendenti, o per aziende agricole con meno di 6 dipendenti.

Gli articoli riferentisi ai licenziamenti e al riconoscimento delle R.A.S. costituiscono l'aspetto più significativo dello Statuto. In essi vengono riconosciuti, come organizzazioni dei lavoratori, solo i sindacati *ufficiali* e con questo implicitamente messe fuori legge tutte le forme di base che i lavoratori si danno nel corso della lotta di classe e che, pur senza costituire sindacati, svolgono un'ampia attività anche in campo sindacale. L'esercizio e la tutela delle libertà fondamentali, che la Costituzione assicura a tutti i lavoratori sia come singoli sia come organizzati in qualsiasi modo essi scelgano, viene così delegata esclusivamente alle organizzazioni sindacali ufficiali. E' quindi solo agli attivisti e agli iscritti ai sindacati ufficiali che vengono riconosciuti e garantiti tutti i diritti della legge in caso di licenziamento; per gli altri lavoratori il riconoscimento è parziale.

A questo proposito vediamo come stanno le cose: il Pretore deve ordinare, in caso di licenziamento illegittimo (per la definizione di illegittimo vale ancora la legge sulla « giusta causa »), la reintegrazione nel posto di lavoro.

Si danno però tre casi:

- a) il licenziamento è inefficace o nullo (per ragioni di credo politico o fede religiosa o per appartenenza a un sindacato, ecc.) e in tal caso *valgono le norme della legge del 1966*;
- b) licenziamenti illegittimi (senza giusta causa o giustificato motivo) di dirigenti delle R.A.S., e in tal caso essi possono chiedere la *reintegrazione nel posto di lavoro* anche se è in corso una causa giudiziaria;
- c) licenziamento illegittimo di lavoratori qualsiasi; essi devono *attendere la sentenza*, e per questo ci vuole molto tempo, nella maggior parte dei casi essi sono costretti a cercarsi un altro lavoro, rinunciando alla tutela giuridica.

Nello Statuto non sono previste sanzioni contro il datore di lavoro che compie licenziamenti illegittimi. Solo nell'articolo 28 c'è una sanzione contro chi impedisce o limita l'attività sindacale o il diritto di sciopero: se l'illecito non cessa su ordine del Pretore, il datore di lavoro è punito con l'arresto fino a tre anni o con l'ammenda fino a 80 mila lire. Due osservazioni: 1) la sanzione economica è lievissima; 2) il ricorso al Pretore spetta unicamente agli « organismi locali delle organizzazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse ». In barba allo articolo 24 della Costituzione che afferma: « a tutti è garantita l'azione giudiziaria per la tutela dei propri diritti e interessi ».

A questo punto possiamo trarre delle conclusioni. La sostanza della legge sullo Statuto dei lavoratori è che *istituzionalizza* un rapporto tra

sindacati e padronato che fa comodo soprattutto alla borghesia, e tenta di congelare la condizione operaia in fabbrica al livello attuale. Bisogna anche mettere in evidenza il ruolo dello Stato in materia di regolamentazione dei diritti dei lavoratori: esso interviene con una serie di leggi, svolgendo il ruolo di difensore degli interessi complessivi della borghesia quale classe al potere. Nello svolgere questo compito lo Stato borghese giunge a rinnegare gli stessi principi di libertà e di uguaglianza che sono sanciti nella Costituzione.

C'è anche un altro aspetto da notare sulla legge sulla « giusta causa » e sullo Statuto dei lavoratori, cioè come tutte le questioni di principio e di difesa dei lavoratori possano sempre essere risolte con un indennizzo economico. Questa è la logica che sta alla base anche della risoluzione dei problemi che sorgono su tutti gli altri problemi normativi, come le ferie, le malattie, la nocività ecc.

I LIVELLI DELLA CONTRATTAZIONE

Ci sembra utile concludere l'arco dei temi affrontati con alcuni accenni sulla contrattazione collettiva (livelli, modalità, significato, ecc.).

Un contratto collettivo di lavoro è un accordo stipulato tra i sindacati e le associazioni padronali, per regolamentare i rapporti di lavoro. I sindacati agiscono in base ad una specie di mandato collettivo dei lavoratori nel senso che, almeno di fatto, gli accordi stipulati sono applicati per tutti indistintamente i lavoratori, non solo per gli iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti l'accordo.

L'art. 39 della Costituzione prevede che i sindacati, « regolarmente registrati », possono, sulla base di una rappresentanza proporzionale al numero degli iscritti, concludere contratti collettivi con efficacia per tutti i lavoratori appartenenti alle categorie interessate. Secondo la Costituzione quindi, i contratti dovrebbero avere forza di legge, cioè essere obbligatori sia per i padroni che per i lavoratori direttamente interessati. In pratica mancano a tutt'oggi sia la legge di attuazione dello art. 39 che il riconoscimento giuridico dei sindacati. L'opposizione a questo riconoscimento è stata infatti pressoché unanime, per la trappola che esso nasconde, come dimostrano ampiamente le esperienze di altri paesi, ad esempio l'Inghilterra. Infatti il riconoscimento giuridico dei sindacati e la loro registrazione pongono immediatamente la questione di *quali* sindacati possano essere registrati e rischiano quindi di risolversi in una pesante tutela dello Stato borghese sulle organizzazioni dei lavoratori. Per di più si pone il problema delle *condizioni* alle quali un sindacato può essere registrato, una strada che sfocia inevitabilmente in un tipo o nell'altro di limitazione del diritto di sciopero.

Esistono forme di contrattazione collettiva a vari livelli: dagli accordi interconfederali si scende ai contratti di categoria o settore e agli accordi aziendali. Per quanto riguarda i contenuti, ogni accordo o contratto si divide generalmente in due parti: una economica, cioè relativa al trattamento economico del lavoratore, e una normativa (ferie, trattamento malattie, infortuni, indennità di licenziamento, preavviso, ecc.). Alcune parti riguardano direttamente i lavoratori, altre invece le organizzazioni sindacali contraenti (diritti sindacali, modalità di disdetta del contratto, ecc.).

Nella prassi attualmente in vigore sono generalmente demandati alla contrattazione interconfederale problemi generali come il trattamento di scala mobile (contingenza) o le procedure relative ai licenziamenti, ecc. Questo tipo di contrattazione è la più slegata alle possibilità di controllo da parte dei lavoratori. Non è un caso che essa sia stata più volte utilizzata da parte padronale per tentativi di ingabbiamento delle lotte,

attraverso proposte di intese centralizzate di carattere vincolante sui modi e sui contenuti della contrattazione ai vari livelli.

Negli anni passati, a questi tentativi ha fatto eco soprattutto la CISL con le sue proposte di « accordo-quadro », che avrebbe dovuto legare ognuna delle voci contrattuali ad un determinato livello di contrattazione, rappresentando così una spada di Damocle sulla testa dei lavoratori, una garanzia di pace sociale nelle fabbriche e una grave limitazione del diritto di sciopero.

La contrattazione è detta di categoria o di settore a seconda che il contratto nazionale di lavoro venga stipulato per un'intera categoria o per un settore della stessa categoria. Per esempio, il contratto dei metalmeccanici è un contratto di categoria; quello della gomma invece è un contratto di un settore facente capo alla categoria dei chimici e petrolieri. La giustificazione di questa suddivisione si può trovare nell'esigenza di delimitare gruppi di lavoratori sufficientemente omogenei dal punto di vista delle condizioni di lavoro, e quindi di alimentare la solidarietà di lotta sulla base dei problemi materiali comuni. Questo non giustifica, evidentemente, la divisione dei diversi settori o categorie nelle lotte, così come la divisione nell'ambito della stessa categoria o settore anche in sede di contratto, tra lavoratori dipendenti da aziende pubbliche e private, o tra lavoratori delle grandi e quelli delle piccole aziende. Ai diversi livelli della contrattazione corrispondono sia varie strutture sindacali *verticali*, sia il raggruppamento delle aziende in categorie e settori produttivi. Oggi in Italia le categorie esistenti nell'industria sono quelle dei metalmeccanici, dei chimici-petrolieri-vetro-ceramica, dei tessili-abbigliamento, delle industrie alimentari; ad esse corrispondono le Federazioni sindacali nazionali, come la FIOM per i metallurgici, la FILCEA per i chimici, ecc.

Ogni categoria a sua volta è suddivisa in settori: i chimici-petrolieri ad esempio si dividono nei settori: chimica, petrolio, fibre, farmaceutici, oli-grassi-saponi, ceramica, gomma, vetro, plastica, concia; gli alimentaristi in: dolciari, conserve animali, lattiero-caseari, acque gassate, vini e liquori, alimenti, zoo-tecnici, ecc.

Per quanto riguarda la contrattazione a livello di fabbrica, l'interesse di classe dei lavoratori è di estenderla a tutti i temi che sono affrontabili in termini di lotta; e più la regolamentazione dei livelli di contrattazione è estesa e dettagliata, più si ha un ingabbiamento delle possibilità di lotta dei lavoratori.

Il corretto punto di vista di classe consiste nell'affrontare ogni obiettivo di lotta in condizioni tali da creare il fronte di lotta più vasto possibile. Alcuni obiettivi di fondo come la riduzione del ventaglio delle categorie, la garanzia del salario, la parità normativa tra operai e impiegati, trovano riunite le condizioni migliori per la loro conquista soprattutto nella lotta per il contratto nazionale che vede la mobilitazione di tutti i lavoratori di una categoria o di un settore.

Vari obiettivi hanno visto diverse fabbriche lottare per la loro con-

quista: in questi casi il problema è di unire in un unico fronte di lotta tutte le fabbriche che lottano e tutte quelle che sono pronte a lottare per gli stessi obiettivi.

Allo stesso modo, la suddivisione della contrattazione per settori e categorie non elimina la necessità di unificare il più possibile le lotte dei diversi settori e categorie sia per quanto riguarda i contenuti delle piattaforme che per quanto riguarda la lotta. In questo senso sono gravi le responsabilità delle organizzazioni sindacali, che ad esempio nel 1972 si sono addirittura affrettate a chiudere precipitosamente il contratto del settore chimico-farmaceutico (sappiamo con quali risultati!) pur di evitare l'incipiente unificazione con la lotta contrattuale dei metalmeccanici.

Un aspetto importante della contrattazione aziendale è quello di permettere un coinvolgimento più diretto dei lavoratori nella determinazione degli obiettivi e delle forme di lotta, creando così i presupposti di coscienza indispensabili per la generalizzazione degli obiettivi per i contratti nazionali. In questo senso le assemblee, di reparto e di fabbrica, e i Consigli di fabbrica e di zona possono essere strumenti molto validi di democrazia operaia, di controllo dal basso, e di condizionamento della stessa azione sindacale.

Le lotte aziendali sono inoltre il terreno naturale di sviluppo dei C.U.B. e dei gruppi di base autonomi in genere che, radicandosi tra la massa dei lavoratori della fabbrica, possono sviluppare il loro intervento politico sia autonomamente che all'interno delle strutture di base sindacali, su una linea di classe, elevando i livelli di coscienza di classe nella massa dei lavoratori e strappando risultati importanti nell'azione sindacale.

PER UNA LINEA DI CLASSE NELLE LOTTE CONTRATTUALI
DEL 1972

1 — La strategia contrattuale dei sindacati nel 1972

I sindacati italiani si dimostrano assai preoccupati per le sorti della « economia nazionale ». In un documento recente delle tre confederazioni si può leggere che « ...gli obiettivi rivendicati dal sindacato costituiscono un autentico fattore di stimolo per imprimere duraturi impulsi alle attività economiche e, di conseguenza, allo sviluppo complessivo del reddito nazionale ». Ma le « attività economiche » in questo caso sono quelle dei capitalisti, come l'« economia nazionale » è quella dei padroni.

Se si tratta di far muovere la classe operaia per favorire la ripresa produttiva del sistema, i padroni non possono che essere d'accordo. Rimane solo il problema di trovare le *forme* e i *tempi* di questo accordo.

Il « Documento di lavoro » presentato il 14 gennaio 1972 dalla Confindustria ai sindacati propone chiaramente la politica dei redditi: chiede in sostanza di « concertare » (stabilire di comune accordo) la politica economica complessiva e la programmazione delle riforme, e di tenere a freno le lotte operaie per consentire il rilancio produttivo e il recupero dei margini di profitto necessari per le « riforme ».

Le tre Confederazioni hanno avuto inizialmente reazioni differenti di fronte al documento padronale. Ma ben presto hanno trovato l'unità col documento del 16 aprile 1972.

Con questo documento le tre Confederazioni si dicono disposte a tenere un atteggiamento « responsabile » di fronte al problema della ripresa produttiva, garantendo la loro positiva partecipazione alla programmazione dello sviluppo; affermando che la conflittualità è dovuta agli « squilibri » del sistema, ma che, eliminati questi squilibri, non ci sarà più conflittualità; si dichiarano disponibili per incontri a tre con padronato e governo, e per accordi diretti su politiche di sviluppo a carattere locale.

Le conseguenze di questa politica sono:

a) A livello sociale — La lotta per le riforme è stata condotta su obiettivi vaghi per i lavoratori, da loro incontrollabili, con continue trattative al vertice di governo, con progressivi cedimenti sia sui contenuti (si pensi alla fine che hanno fatto la riforma fiscale e quella della casa) sia sulle forme di lotta (ricordiamo la revoca dello sciopero generale del luglio '70).

b) A livello aziendale — I sindacati scoprono che bisogna lottare « contro l'organizzazione capitalistica del lavoro ». Ora ciò significa, per il lavoratore sfruttato, cose assai chiare: lottare per più salario, per dimi-

nuire l'orario di lavoro, contro i ritmi, contro il cottimo, contro le divisioni create dal padrone. Per i sindacati tutto ciò è troppo rozzo, essi usano formule più raffinate: parlano di « strozzature » rappresentate dai « vecchi rapporti instaurati in azienda »; di « rotazione » delle mansioni per « umanizzare il lavoro »; di « arricchimento » delle mansioni; di « difesa della professionalità ».

Così la lotta per ridurre l'orario di lavoro diventa lotta per « consolidare le 40 ore » o per le 36 ore, ma con tre o addirittura quattro turni (così gli impianti vengono utilizzati meglio). La lotta contro le qualifiche che dividono diventa rotazione, arricchimento, professionalità. La lotta contro i ritmi diventa « contrattazione permanente » dei tempi da parte di comitati destinati a diventare squallidi uffici operai per l'amministrazione del proprio sfruttamento. E così via.

Si tratta di un preciso tentativo di *regolamentare la lotta di classe*, di creare tanti piccoli enti che funzionano per prevenire le lotte. La conflittualità permanente è morta, viva la contrattazione permanente.

Quei piccoli enti sono per l'appunto le strutture sindacali di fabbrica alle quali si affida il compito di contrattare ritmi, organico, passaggi di categoria, cottimo, ambiente, ecc.

Questa struttura sono i vari comitati, ma un posto centrale in questo quadro l'occupa il cosiddetto « gruppo omogeneo ». La classe operaia viene frammentata nei gruppi omogenei, in queste isole in cui la lotta di classe viene sostituita dalla contrattazione di gruppo, dove per ciò stesso nascono tendenze corporative che aumentano paurosamente le divisioni, dove la vera democrazia operaia sparisce sostituita dalla « scientifica » misurazione dei tempi, dalla valutazione dei « meriti » individuali, ecc., tutte cose che spettano al padrone come a ciascuno spetta il suo mestiere, ma che ora vengono affidate agli operai *misuratori di se stessi, coscienziosi amministratori dell'organizzazione dello sfruttamento*.

Il prossimo contratto, nel disegno dei sindacati, deve prevedere dunque un quadro generale di tutta la normativa e regolare tutta la contrattazione aziendale fra un contratto e l'altro, costringendola in una robusta gabbia. Questo è ciò che i dirigenti sindacali chiamano « contratto aperto, da gestire »: altra raffinatezza.

Appare chiara la convergenza, con motivazioni diverse, fra i sindacati e i padroni per imbrigliare la lotta, appaiono chiari il tentativo di inserire la lotta aziendale nel canale obbligato della contrattazione permanente e l'attacco alla democrazia operaia in fabbrica.

In questo attacco rientra il tentativo di snaturare il Consiglio di fabbrica, sia accentrando il potere decisionale nell'Esecutivo, sia non opponendosi al discorso della destra sindacale (vedi UIL) che chiede una « garanzia delle minoranze » nei Consigli: il che significa trasformarli da organismi eletti su scheda bianca da *tutti* i lavoratori in organismi regolati come strutture sindacali composte da « uomini del sindacato ».

2 — Le contraddizioni nel campo dei riformisti

La linea politica dei revisionisti e dei sindacati e la ristrutturazione capitalistica vanno verso un obiettivo comune, ma il cammino è pieno di inciampi e di contrasti.

Bisogna innanzitutto considerare che i sindacati devono contare sulle masse, ma vogliono portare avanti una linea contraria agli interessi materiali delle masse. E questa è la contraddizione principale, che è destinata a diventare sempre più grave ed infine ad esplodere. Un'altra contraddizione dipende dal fatto che i diversi settori industriali non sono sviluppati in maniera uguale, e questa differenza esiste anche tra l'una e l'altra azienda. Una grande quantità di aziende non potranno sopportare, o sopporteranno con grande difficoltà, i costi della ristrutturazione. È proprio per questo che i dirigenti sindacali intendono seguire linee rivendicative differenti a seconda delle zone e delle industrie: essi infatti non vogliono aggravare le contraddizioni fra un padrone e l'altro.

Ma anche il fronte padronale terrà conto di queste differenze: là dove la ristrutturazione è in ritardo o è finanziariamente impossibile, il padrone prenderà un atteggiamento più duro e intransigente e farà un uso più marcato dei vecchi strumenti della repressione antioperaia.

Si aprono poi contraddizioni anche all'interno del sindacato, sia fra l'una e l'altra Confederazione, sia tra le tre Confederazioni da un lato e alcuni sindacati di settore dall'altro. In particolare, fra i sindacati metalmeccanici sono presenti posizioni diverse riguardo alla strategia contrattuale e agli obiettivi rivendicativi da inserire nella piattaforma.

Una delle manifestazioni più recenti di queste contraddizioni è la funzione di alcune frange che si oppongono all'unità sindacale, con lo scopo di spostare ancora più a destra tutta la linea sindacale nel suo complesso.

3 — La piattaforma sindacale

L'obiettivo centrale della piattaforma sindacale è l'inquadramento unico operai-impiegati. Il sindacato propone un inquadramento unico fondato su 4 « aree professionali »:

- 1) impiegati 1^a;
- 2) operai specializzati 1^a, impiegati 2^a;
- 3) operai qualificati 2^a, impiegati 3^a;
- 4) operai comuni 3^a.

Questo non significa dunque che esistono 4 livelli salariali, perché all'interno della prima e seconda area professionale si prevede una ulteriore divisione in due livelli retributivi.

In sostanza per gli operai le categorie sarebbero 4:

- 3^a, 2^a, 1^a, 1^a super.

La mobilità verticale, cioè il passaggio da una categoria a quella superiore, dovrebbe avvenire in questo modo:

- gli operai passerebbero dalla 3^a alla 2^a in base ad un meccanismo automatico, però collegato ad un'esperienza di lavoro acquisita;
- dalla 2^a categoria in su il passaggio è collegato alla professionalità che viene raggiunta attraverso la rotazione, la ricomposizione, l'« arricchimento » delle mansioni, i corsi di qualificazione professionale, ecc.

È questo un punto centrale della linea rivendicativa dei sindacati: la conquista, nella fabbrica capitalistica, di una « nuova professionalità » attraverso tutto l'armamentario cui si è accennato, e quindi la mobilità professionale, che viene vista come strumento di pressione sull'organizzazione del ciclo produttivo, come « attacco all'organizzazione del lavoro. » In realtà sappiamo bene come la rotazione, la ricomposizione delle mansioni, l'arricchimento, siano tutti aspetti della ristrutturazione che i padroni stessi portano avanti per razionalizzare e rendere più efficienti le loro fabbriche; altro che attacco all'organizzazione capitalistica del lavoro.

Nella fabbrica capitalistica, legare il passaggio di qualifica alla professionalità vuol dire accettare il concetto borghese di carriera operaia e quindi introdurre nuove divisioni all'interno della classe operaia. L'impostazione del sindacato non solo non fa gli interessi della classe operaia, ma non corrisponde neppure alla realtà della fabbrica, dove la stragrande maggioranza degli operai si trova nelle medesime condizioni di lavoro e quindi esprime giustamente la richiesta di obiettivi egualitari.

Collegata all'inquadramento unico è la parità normativa operai-impiegati. Il sindacato non pone questo obiettivo in modo chiaro e cioè parità su tutti gli istituti contrattuali, ma lo affronta in modo differenziato. Sulle ferie vengono chieste quattro settimane per tutti, e questo è un elemento positivo. Riguardo agli scatti di anzianità il sindacato afferma che una parità totale avrebbe come conseguenza un costo troppo elevato per i padroni. Viene allora richiesta una modifica di questo istituto: gli scatti non dovrebbero più essere pagati dall'azienda con riferimento all'anzianità di lavoro in quell'azienda stessa, ma da una « cassa » apposita, in forma mutualistica (come nella cassa degli assegni familiari), con riferimento all'anzianità complessiva di lavoro. Questo significa altri sgravi per i padroni e altri oneri « sociali » sopportati da tutta la collettività.

Riguardo all'orario di lavoro il sindacato affronta questo problema facendo sua la preoccupazione dei padroni di raggiungere il massimo utilizzo degli impianti e ponendosi l'obiettivo di rilanciare la produzione e, subordinatamente, l'occupazione. Coerentemente a questa sua linea, il sindacato imposta in modo articolato l'obiettivo di una riduzione dell'orario di lavoro prevedendo una differenziazione:

- per zona geografica: al sud 36 ore distribuite su 6 giorni con l'introduzione del terzo ed eventualmente anche quarto turno;

- per settore d'industria: ad es. nel settore tessile e in quei settori dove è più pressante l'esigenza di un rilancio produttivo, 36 ore su 6 giorni con un turno in più;
- per tipo di lavorazione: nelle lavorazioni « disagiate » e nelle aziende a ciclo continuo 36 ore con possibilità, per le lavorazioni continue, di quattro turni.

Questa articolazione sarà oggetto di contrattazione decentrata a livello locale, settoriale, aziendale; per quanto riguarda il complesso dell'industria il sindacato parla di un « consolidamento » delle 40 ore settimanali, senza porsi l'obiettivo di una reale riduzione dell'orario già in questo contratto.

La piattaforma sindacale non propone l'obiettivo della abolizione dello straordinario, ma una gamma di possibilità:

- aumento della maggiorazione di paga per le ore straordinarie;
- diminuzione del numero massimo di ore straordinarie settimanali;
- diritto ad un riposo compensativo pari al numero di ore straordinarie lavorate.

Il sindacato afferma che la parola d'ordine dell'abolizione del cottimo è « generica e schematica » e va superata: bisognerebbe invece puntare a conquistare un maggior diritto di intervento del sindacato sul problema dei tempi e dei cottimi attraverso un'azione articolata e una contrattazione permanente.

Rispuntano qui i comitati-cottimo, composti da esperti che dovrebbero intervenire non solo nel momento della contestazione dei tempi, ma anche nella fase di formazione dei tempi stessi (avremo i cronometristi del sindacato?).

Questo vuol dire accettare un terreno di scontro che non è quello della lotta operaia contro i ritmi e i carichi di lavoro, ma è quello, preferito dal padrone, della contrattazione sugli elementi « oggettivi », « scientifici » della organizzazione « tecnica » del lavoro.

Le proposte del sindacato prevedono un aumento del minimo garantito, sistemi di cottimo collettivo (squadra, gruppo omogeneo) e il passaggio ad una nuova voce salariale incentivante, tipo premio di produzione.

Non a caso la rivendicazione di un aumento salariale non è un punto centrale nella piattaforma sindacale: bisogna evitare (è la prospettiva del sindacato) un contratto eccessivamente oneroso per la controparte, che impedirebbe il rilancio dello sviluppo economico e colpirebbe, in particolare, diversi settori di piccola e media industria. Infatti la richiesta di un aumento salariale uguale per tutti rimane molto in ombra, mentre un incremento del salario dovrebbe essere raggiunto attraverso i meccanismi di riparametrazione (elevamento dei minimi di paga delle categorie inferiori connesse all'inquadramento unico operai-impiegati).

4 — I compiti delle avanguardie

Una tra le caratteristiche più positive e qualificanti emerse dalle esperienze di lotta del proletariato italiano negli anni dal '69 al '71 è stata la tendenza a porre rivendicazioni unificanti che battessero ogni tipo di divisione all'interno della classe operaia. Queste tendenze sono state in gran parte determinate, o almeno favorite, dalla situazione oggettiva in cui vive la classe operaia, in aziende in cui l'uso capitalistico dello sviluppo tecnologico ha determinato una sostanziale eguaglianza delle condizioni di lavoro, anche per la semplificazione delle operazioni richieste dal ciclo produttivo. Questo ha determinato un progressivo superamento del mestiere e della professionalità e quindi della frammentazione in categorie che si rivela per quello che è: uno strumento di divisione della classe operaia nelle mani del padrone. Da ciò, poi, anche per l'azione delle avanguardie più coscienti, si è sviluppata la lotta su rivendicazioni egualitarie anche sugli aumenti salariali e per l'eliminazione del cottimo.

Dobbiamo rafforzare queste tendenze unificanti e battere ogni forma di divisione che padroni e sindacati tentano di reintrodurre all'interno della classe operaia.

Infatti, come abbiamo visto, dietro la richiesta di una classificazione unica per operai e impiegati, sta una precisa linea riformista che recupera l'ideologia meritocratica della professionalità, mortificando i contenuti delle lotte più significative di questi anni.

Dobbiamo condurre una decisa battaglia contro i criteri della professionalità e degli aumenti di merito, in modo che la classificazione unica comporti un effettivo restringimento del ventaglio delle categorie, sia per gli operai che per gli impiegati, con l'eliminazione delle categorie più basse e con il passaggio automatico a quelle superiori. Ogni categoria quindi deve comprendere un solo livello retributivo.

Così pure non deve essere eluso l'obiettivo di una effettiva parità normativa totale fra operai e impiegati; questo comporta anche la lotta contro tutte le discriminazioni normative e salariali ai danni delle donne e dei minori.

Va poi portata avanti una battaglia per l'abolizione del cottimo e delle altre forme di incentivo, legata alla lotta contro l'intensificazione dei ritmi di lavoro. Dobbiamo esprimere un no deciso a tutte le strutture ingabbianti tipo comitati cottimo e qualifiche, che svolgono il solo ruolo di bloccare le lotte operaie contro l'aumento dello sfruttamento, per deviarle sul piano della contrattazione e del confronto a tavolino con il padrone e la sua organizzazione.

I padroni cercano di scaricare sulla classe operaia i costi della crisi e della ristrutturazione capitalistica: dobbiamo battere questo disegno della borghesia con obiettivi di lotta che facciano pagare ai padroni questi costi.

Per questo dobbiamo conquistare la garanzia del salario totale, con

la mensilizzazione e il pagamento a carico del padrone delle ore perse con le riduzioni d'orario. Su questo punto va denunciato il tentativo di far passare come garanzia del salario la pura e semplice estensione della cassa integrazione e di prospettare una mensilizzazione puramente formale, per cui invece di prendere la busta ogni 15 giorni la si prenderebbe ogni mese (il che non cambierebbe niente). Bisogna portare avanti il giusto obiettivo del salario realmente garantito, pagato dal padrone.

Non va in nessun modo eluso l'importante obiettivo di un aumento salariale consistente, di cui va definita con precisione la cifra, uguale per tutti. A questo dobbiamo aggiungere la denuncia del meccanismo di scala mobile e proporre una sua modifica per renderlo più efficace, ai fini del recupero effettivo della perdita del valore del salario derivante dall'aumento dei prezzi.

In proposito dobbiamo denunciare ogni mistificazione ideologica che tenda a far credere che basti il meccanismo di scala mobile « corretto » per adeguare i salari alle esigenze degli operai. Tuttavia va fatta anche una denuncia puntuale delle incongruenze dell'attuale meccanismo e vanno fatte delle proposte di modifica che sono:

- eliminare le disparità per categoria dell'importo per punto e parificare gli aumenti per punto a quello previsto per la categoria più alta;
- rendere gli aumenti retroattivi;
- legare gli indici alle attuali esigenze nei consumi delle famiglie operaie e agli attuali livelli salariali.

Sull'orario il giusto obiettivo è la riduzione effettiva dell'orario di lavoro: questo significa smascherare la disponibilità del sindacato ad andare incontro alle esigenze padronali di una maggiore utilizzazione degli impianti e battersi per l'abolizione degli straordinari, contro le varie proposte di 36 ore su 6 giorni con aumento di turni di lavoro, contro gli orari di lavoro differenziati per settore o per zone geografiche, contro le varie deroghe-bidone.

Far pagare ai padroni i costi della ristrutturazione significa anche lottare contro la nocività intesa non solo nei suoi aspetti tecnici e ambientali, ma in senso ampio, in tutte le sue manifestazioni determinate dall'organizzazione capitalistica del lavoro. Perciò battaglia contro il lavoro a turni e in particolare contro il turno di notte, contro i cottimi, contro l'intensificazione dei ritmi; battaglia quindi per eliminare realmente la nocività e contro la sua monetizzazione.

Infine eliminazione degli appalti, con assunzione dei dipendenti delle ditte appaltatrici da parte delle aziende appaltanti. Questa rivendicazione ha il senso di lottare contro il tentativo del capitale di servirsi degli appalti sia come sacca di occupazione « elastica » di cui potersi disfare a piacere, sia per scaricare sui dipendenti degli appalti condizioni di lavoro e salariali brutali, che non si riuscirebbe a imporre ai propri dipendenti.

Questi obiettivi di lotta sono uno strumento importante per costruire l'unificazione dei lavoratori occupati e di quelli sottoccupati, per battersi contro la disoccupazione e quindi contro le divisioni materiali in seno al proletariato.

Nella strategia contrattuale dei sindacati riformisti hanno grosso rilievo i tentativi di bloccare la conflittualità incanalandola verso una contrattazione programmata, il che significa sia predeterminare le forme della contrattazione stessa, sia tentare di stabilire delle fasce entro le quali contenere le rivendicazioni.

Asse portante di questo disegno per quanto riguarda la lotta di fabbrica, come abbiamo visto, è l'utilizzo dei delegati, dei vari comitati tecnici, del gruppo omogeneo, per istituire una articolazione capillare del metodo della contrattazione permanente, apparentemente « democratica », in realtà chiusa da vincoli ben precisi.

Il contenuto politico della linea dei dirigenti sindacali, contro il quale dobbiamo batterci, è dunque un preciso attacco alla democrazia operaia intesa come partecipazione di tutti i lavoratori alla definizione degli obiettivi, come possibilità di mobilitarsi con la lotta e di stabilirne le forme che più colpiscono il padrone, e quindi come reale controllo su tutti gli aspetti dello scontro di classe in fabbrica.

Contemporaneamente assistiamo al tentativo di condizionare pesantemente le prossime lotte con varie proposte di regolamentazione del diritto di sciopero e quindi delle forme di lotta.

Ripetutamente il sindacato ha espresso la sua disponibilità ad assumere un atteggiamento « responsabile », ad es. sospendendo le lotte per « favorire » le trattative, accogliendo un metodo nefasto che aveva portato i metalmeccanici al contratto-bidone del 1966, preavvisando gli scioperi e scaglionandoli in modo da arrecare il minor danno possibile all'andamento della produzione.

Contro questo disegno dobbiamo condurre una lotta decisa, proponendo i metodi di lotta più efficaci, che possono essere ad es. il blocco delle merci e l'autolimitazione del rendimento. Va respinto e smascherato ogni discorso legalitario che disarmi la classe operaia e sceglie forme di lotta perdenti e inefficaci.

Dobbiamo lavorare perché sulla conduzione della lotta ci sia la partecipazione di tutti i lavoratori, perché sia valorizzata al massimo la democrazia di fabbrica con assemblee, cortei, ecc., perché gli stessi organismi sindacali di base, i Consigli di fabbrica, ricevano una spinta alla combattività e realizzino una direzione delle lotte rispondente ad una linea che faccia veramente gli interessi della classe operaia.

È necessario valorizzare al massimo la capacità di agitazione delle organizzazioni politiche rivoluzionarie, le uniche in grado di offrire ai lavoratori il quadro politico complessivo che giustifica la linea rivendicativa di classe. Gli organismi di base e gli operai rivoluzionari devono portare avanti questa linea, sia con una propria azione di agitazione, sia

all'interno delle assemblee, delle strutture sindacali di base, dei Consigli di fabbrica, difendendo il significato politico autonomo di una linea rivendicativa che corrisponde ai reali interessi di classe.

(Estratto da un documento del luglio 1972 firmato dalle seguenti organizzazioni rivoluzionarie:

*Centro di Coordinamento Campano
Collettivo Lenin di Torino
Lega dei Comunisti di Toscana
Organizzazione Comunista Avanguardia Operaia
Sinistra Operaia di Sassari
Unità operaia di Roma
Unità Proletaria di Udine)*

LOTTE OPERAIE E IDEE RIVOLUZIONARIE

1 — Il nostro modo di pensare

Il nostro modo di pensare è profondamente influenzato dalle classi che adesso hanno il potere: i padroni e i loro alleati.

La scuola, i giornali, la radio e la televisione ci abitua a pensare che questo tipo di società è inevitabile. Certo, ci può essere qualche cambiamento: ci può essere un po' più o un po' meno democrazia, un po' più o un po' meno disoccupazione, un livello di vita un po' peggiore o un po' migliore (case, ospedali e scuole se ne potranno magari fare di più e in modi meglio organizzati); ma dovrà sempre esserci (così ci dice questa gente) un ristretto numero di persone che dirige tutto; dovranno esserci gli « specialisti », i « tecnici », che conoscono le cose, e gli altri che eseguono; e quindi anche gente che guadagna molto di più ed altra che guadagna molto meno.

Cercando di convincerci di queste cose, i padroni hanno buon gioco, anche perché sfruttano quel che è successo in una serie di paesi che si dicono « socialisti » come l'Unione Sovietica. « Vedete? — ci dicono — anche lì le cose non sono molto diverse che da noi: in fabbrica i dirigenti hanno altrettanto potere e privilegi economici che da noi. Per le nuove fabbriche, i russi chiedono consigli alla Fiat o ad altre aziende capitaliste: segno che questo è il miglior modo di organizzare la produzione, che — arrivati ad un certo livello economico e tecnico — non ci sono altre soluzioni. »

I padroni e i loro giornali hanno buon gioco facendo questo discorso, perché i fatti da cui partono sono veri, e fanno sembrar vere anche le conclusioni che essi ne traggono, mentre invece sono false. Infatti purtroppo è vero che l'URSS chiede consiglio alla Fiat sui modi migliori con cui « torchiare » gli operai, è vero che in URSS i direttori di fabbrica hanno molto potere e molti soldi; non è vero però che questa sia l'unica soluzione a cui si può arrivare.

Un primo esempio di come le cose possono andare diversamente ci viene dalla Cina.

È importante conoscere a fondo l'esperienza della rivoluzione cinese, nelle sue varie fasi fino a quella attuale: non per mettersi poi a « copiarla » (le condizioni in cui è avvenuta sono troppo diverse dalle nostre), ma perché i principi che la guidano, il metodo che viene seguito, possono essere molto utili. Infatti in Cina, sia pure in condizioni molto diverse, i rivoluzionari hanno cercato di tradurre in pratica proprio quelle esigenze, quelle idee, che vediamo sorgere nelle lotte di operai, di contadini, di studenti qui da noi.

Vediamo un po' meglio che cosa è successo e che cosa sta succedendo in Cina.

In Cina, nel 1949, *gli operai e i contadini hanno conquistato il potere*. Prendere il potere: per molti, qui da noi, è una frase con un significato molto vago. Non è molto chiaro, in genere, cosa vuol dire, anche perché effettivamente ha voluto dire cose diverse in diversi paesi.

In Cina « prendere il potere » ha voluto dire anzitutto spodestare — dopo una lunga lotta armata, durata più di vent'anni — le classi che avevano comandato per secoli: i signori feudali e grandi proprietari terrieri, i capitalisti stranieri e i ricchi borghesi cinesi che facevano i loro interessi e — dopo qualche anno — anche quei capitalisti cinesi che non erano legati agli interessi stranieri. Questo era il primo passo, necessario anzitutto per liberare il paese da quelle classi che lo sfruttavano e lo depredavano, tenendo la popolazione in una miseria spaventosa.

Ma era solo un primo passo. Infatti i rivoluzionari cinesi non volevano solo risollevarne la loro economia ed eliminare la miseria; volevano anche *creare una società in cui siano veramente i lavoratori a decidere*; in cui tutti i lavoratori (nelle fabbriche come nelle campagne) non siano più « comandati da qualcuno », ma decidano tutti insieme sui principali problemi che nascono sia nel luogo di lavoro che fuori di esso.

Questa non è una situazione che si realizza tutta d'un colpo, e soprattutto non si realizza « pacificamente » ma richiede una lunga lotta. Per questo, dicono i rivoluzionari cinesi, *la rivoluzione continua anche dopo la presa del potere*, cioè anche quando i grossi proprietari e i capitalisti stranieri e locali sono stati cacciati.

Esaminiamo allora che cosa ha voluto dire questa *continuazione della rivoluzione*; soprattutto per quanto riguarda *la condizione degli operai nella fabbrica*, in modo da poterci collegare alle idee e alle esigenze di cambiamento che hanno cominciato a nascere nelle lotte operaie qui da noi.

2 — Il problema delle differenze di paga

Non è giusto che ci sia chi guadagna moltissimo e chi guadagna pochissimo: questa è una delle idee che spinge i lavoratori a lottare, in tutti i paesi. Ed è un problema che non si risolve tutto con la cacciata dei padroni, anche se questo è il primo passo indispensabile. Eliminato Agnelli che guadagna miliardi, possono restare dei tecnici e dei dirigenti che guadagnano milioni. Non si possono cacciare via tutti subito, perché almeno agli inizi c'è bisogno di loro. Bisogna allora lottare perché, gradualmente, le differenze di paga fra tutti quelli che lavorano (operai, tecnici, specialisti di vario genere, ecc.) si riducano moltissimo. Attraverso questa lotta, in Cina le differenze di paga si sono molto ridotte. Se un operaio guadagna « 100 », un tecnico o uno specialista non guadagna più « 1000 » o « 2000 », ma guadagnerà « 120 » o « 150 » al massimo. In tutta

la società cinese ci sono 8 categorie salariali, in cui sono compresi tutti (operai, impiegati, tecnici, ma anche medici, professori, funzionari, ecc.) e tra l'una e l'altra categoria le differenze di paga sono molto piccole.

C'è stato bisogno di una lotta, perché difficilmente chi ha certi privilegi vi rinuncia spontaneamente. Ma in questa lotta ci si è scontrati con un altro problema. I tecnici, i dirigenti spesso dicevano: « è giusto che guadagnamo di più perché abbiamo più responsabilità ». Spesso, anche qui da noi, gli stessi operai accettano questo criterio, e dicono magari che le differenze di paga sono troppo grosse, ma che è anche giusto che chi ha più responsabilità (o chi ha studiato di più) guadagni un po' di più. Ma anche se gli operai non accettano questo criterio, resta il fatto che chi ha più responsabilità ha in mano una grossa arma di ricatto: « o mi pagate di più, o io non progetto più le macchine, non pianifico più la produzione, ecc. » Questo ci porta ad un altro problema, ancora più grosso: quello di *ridurre* (fino a eliminarle) *le differenze di responsabilità e di potere*, le differenze tra tecnici che « dirigono » e operai che « eseguono ».

3 — Chi deve dirigere la produzione

Nelle fabbriche in cui siamo costretti a lavorare tutti i compiti sono rigidamente divisi: c'è chi progetta, chi stabilisce i tempi, chi programma la produzione e poi ci sono gli operai che *eseguono*. Una volta cacciati i padroni, le cose non cambiano automaticamente. Non produrre più per riempire le tasche di Agnelli, sapere che i frutti del nostro lavoro saranno utilizzati meglio, a vantaggio di tutta la collettività, sarebbe già un passo avanti. Ma non basta, se poi in fabbrica continuiamo ad essere dei semplici esecutori di ordini, delle specie di « macchine » anche se — magari — manovrate da gente più comprensiva e meno disumana di adesso.

Questo è il problema a cui si sono trovati di fronte anche gli operai cinesi, soprattutto quando — dopo un certo numero di anni — altri problemi urgenti (aumentare la produzione per far uscire il paese dalla miseria) cominciavano ormai ad esser risolti.

Gli operai cinesi più combattivi hanno cominciato a pensare: « Ciascuno di noi, attraverso la sua esperienza di lavoro, sviluppa una serie di idee, su come si potrebbe fare una certa lavorazione, su come si potrebbero riorganizzare certe operazioni; spesso i tecnici, i cosiddetti esperti, vivono lontani dalla produzione, e per questo tirano fuori soluzioni sballate di cui poi siamo noi a sopportare le conseguenze. Perché non cominciamo a far sentire la nostra voce, a far pesare le nostre idee? » Non è stato facile. I tecnici, gli « esperti », creavano ogni sorta di ostacoli: « Vi manca la preparazione tecnica; come volete progettare macchine se non sapete disegnare? »

Gli operai ribattono: « Mettiamoci a lavorare insieme; io ti spiego

come una macchina va modificata, perché sono poi io che la manovro; e tu tradurrai queste mie indicazioni in un disegno (e prima o poi imparerò anch'io a disegnare e anche tu a manovrare una macchina) ».

Oppure i tecnici dicevano: « Avete una conoscenza troppo limitata; tu che fai quella certa fase di montaggio, come puoi saper riorganizzare l'intera linea? » Gli operai hanno ribattuto: « Possiamo riunirci collettivamente, tutti gli operai di una certa officina insieme ai tecnici che finora se ne sono occupati: dalla somma delle conoscenze di ciascuno può nascere un'idea d'insieme. »

Ma l'argomento fondamentale degli operai è stato questo: « Dire che noi operai non siamo competenti è una scusa per tenervi voi tutto il potere e tutta la conoscenza tecnica, e per diventare così anche voi una classe di capitalisti che ci sfruttano. Non saremo mai competenti se continuate a farci lavorare come burattini. Cominciamo a usare la nostra competenza, magari limitata, che ci viene dal nostro lavoro; cominciamo a ficcare il naso nelle questioni della produzione, dell'organizzazione, dell'amministrazione: a poco a poco la nostra competenza si svilupperà, grazie all'esperienza e allo studio dei problemi. »

Naturalmente non sono bastate le parole a convincere i « superiori ». C'è voluta la lotta. Si sono dovuti tirar via i direttori dalle loro scrivanie, per farli scendere nelle officine per ascoltare ciò che volevano gli operai. Al posto dei vecchi dirigenti sono stati nominati dalla massa degli operai i « comitati rivoluzionari » composti da operai, impiegati, tecnici che collaborano insieme a dirigere la fabbrica, e che sono controllati dalle masse.

Ma questa lotta vittoriosa (che è ancora in corso: non tutto è risolto!) è stata possibile proprio perché prima erano stati cacciati i padroni e distrutto il loro potere statale. Pensiamo un momento a cosa succederebbe in Italia se in qualche fabbrica gli operai cominciassero a fare come stanno facendo ora in Cina. Arriverebbe la polizia a « mettere ordine », oppure l'esercito; se gli operai riuscissero a occupare la fabbrica e cercassero di farla andare avanti da loro, le banche gli toglierebbero il credito, e fornitori e venditori romperebbero i rapporti. In Cina questi strumenti di repressione anti-operaia erano già stati distrutti, e trasformati sotto il controllo degli operai. L'esercito, quindi — per fare un esempio — non è intervenuto contro gli operai: anzi squadre di soldati sono andati nelle fabbriche per partecipare alle discussioni e alle lotte, e per aiutarli a far funzionare la fabbrica in modo nuovo.

Questa trasformazione nel metodo di direzione della produzione ha portato con sé una serie di altre trasformazioni importanti nelle fabbriche.

4 — Eliminazione dei lavori inutili

Alcuni possono pensare: « Ma se tutti gli operai passano una parte del tempo a discutere, a decidere come organizzare la produzione, va

a finire che si lavora molto meno, la produzione diminuisce, e l'economia va in rovina. »

Ma, a questo punto, pensiamo un momento a tutti i lavori inutili che derivano proprio da fatto che si devono imporre agli operai certe cose, che si vuol dirigere tutto dall'alto, fare tutto per via gerarchica: guardiani che sorvegliano, cronometristi e analisti che tirano i tempi, capi e capetti che li impongono agli operai; impiegati che calcolano tutte le voci-truffa della busta paga (cottimi, incentivi, aumenti di merito, trattenute, ecc.); addetti alla pubblicità dei prodotti per riuscire a fregare i concorrenti; uffici del personale per controllare gli operai o per fare accordi-bidone coi sindacati, ecc.

Tutti questi lavori possono essere eliminati, e la gente che li faceva diventa disponibile per un lavoro produttivo. Si ha più gente che lavora davvero senza dover spendere una lira in più. Senza contare poi la massa di disoccupati e sottoccupati che esiste ora nel nostro paese (ed erano ancora più numerosi in Cina prima della rivoluzione) e che potrebbero essere utilizzati in un lavoro produttivo. Se c'è più gente che lavora in produzione, diventa possibile per ciascuno lavorare qualche ora in meno in produzione e dedicarsi al lavoro collettivo di direzione e organizzazione della fabbrica. Naturalmente anche questo non è un cambiamento « pacifico ». Molti impiegati preferiscono starsene seduti a tavolino, e gli operai cinesi han dovuto « fare un po' di sforzo » per portarli a lavorare davvero. Ma a poco a poco anche gli impiegati si accorgono che è meglio lavorare in produzione e *decidere insieme agli altri sui problemi della fabbrica* piuttosto che fare « la marionetta seduta » in un ufficio, agli ordini di qualche trombone della direzione.

5 — Lavoro manuale e lavoro intellettuale

Se gli operai dovranno cominciare ad occuparsi di problemi finora trattati solo dai tecnici, dagli specialisti, o dai « politici », vale anche l'inverso: tecnici, specialisti, « politici » dovranno fare anche loro la loro dose di lavoro manuale. Non è solo una questione di principio, è una questione di importanza pratica. Il tecnico che deve progettare una macchina, o riorganizzare una certa fase di produzione, agirà in modo un po' diverso se tocca anche a lui lavorare a quella macchina o in quella fase di produzione. In primo luogo ci penserà due volte a fare innovazioni a danno degli operai, perché anche lui ne subirà le conseguenze. In secondo luogo conoscerà in modo concreto, e non solo « sulla carta », la situazione produttiva. In terzo luogo, lavorando insieme agli operai in produzione, riuscirà anche meglio a collaborare con loro nella progettazione e nell'organizzazione della produzione.

Questo vale anche per i dirigenti politici: che non devono essere gente diversa dagli operai, gente che magari ha lavorato in fabbrica ma ora si è persino dimenticata come è fatta una fabbrica e arriva ogni

tanto da fuori a « dare le direttive » agli operai (pensiamo un po' ai sindacalisti nostrani...)

Dev'esser gente che lavora insieme agli altri, vive e discute con tutti gli operai i problemi di chi lavora, e poi ha — per decisione di tutti gli operai della fabbrica, o dei contadini di un gruppo di cooperative — un certo numero di ore libere per occuparsi più a fondo di certi problemi, seguendo le indicazioni che ha avuto dai suoi compagni di lavoro.

Anche queste cose non si sono certo realizzate senza lotta: certa gente che « si era fatta il posticino » non aveva più voglia di tornare a lavorare... E anche se hanno accettato, dovranno ancora essere « rieducati » — dicono giustamente gli operai cinesi — perché non si sentano « diversi », superiori agli altri, ma perché stiano con i compagni di lavoro da pari a pari.

6 — La « rivoluzione tecnica »

Tutti questi cambiamenti porteranno, a poco a poco e attraverso nuove lotte, a una vera e propria *rivoluzione* nel modo di produrre: che permetterà di *lavorare meglio* e di *produrre di più* nello stesso tempo. Pensiamo un momento a tutte le energie fisiche e intellettuali che vengono sprecate nelle fabbriche dove lavoriamo oggi: operai ridotti a macchinette, gente costretta a far lavori inutili, idee e capacità non utilizzate perché l'intelligenza si può usare solo se « si è in alto », cioè se si ha il potere di decidere e di dirigere. Pensiamo all'intelligenza usata in modo sbagliato: tutta la ricerca per il « progresso tecnico » da noi è stata sinora una ricerca di come spremere di più gli operai a vantaggio dei loro padroni e dirigenti.

Se tutte queste energie fisiche e intellettuali vengono usate bene, per rivoluzionare la produzione in modo che stiano meglio *tutti quelli che lavorano*, e non un piccolo gruppo di privilegiati, il modo di lavorare e di produrre potrà cambiare in termini che a noi ora è anche difficile immaginare.

7 — Conclusione

- Studiare l'esperienza cinese ci aiuta a capire molte cose importanti:
- le esigenze di cambiare la società che spingono molti operai a lottare non solo sono giuste, ma si *possono realizzare*, e bisogna quindi *osare svilupparle fino in fondo*, discuterle e diffonderle fra tutti gli operai;
 - per cambiare realmente la società bisogna *abbattere il potere che adesso la domina*: espropriare i capitalisti, distruggere le attuali forme del potere statale e sostituirle con altre attraverso cui i lavoratori esercitino il loro dominio su tutta la società; ciò richiede una lotta lunga e violenta;

— bisogna allora chiarire e rafforzare quest'idea di *togliere il potere ai padroni, di costruire un potere degli operai*, che circola sempre di più nelle nostre lotte. Bisogna soprattutto che sia chiaro a tutti *a che cosa serve concretamente lottare per prendere il potere*: dovrà servire per *cambiare veramente* la vita che facciamo adesso, per poter organizzare il lavoro, la vita, la società secondo le nostre esigenze collettive.

Non è quindi qualcosa di astratto, di « politico » nel senso della « politica che fanno a Roma », ma di *politico* nel senso della *politica che fanno i lavoratori nelle loro lotte*. Per questo *vale la pena di lottare*, anche quando le lotte non ottengono miglioramenti economici immediati: per raggiungere via via la forza che ci permetterà di abbattere il potere dei padroni e cambiare la nostra vita.

(Estratto da un documento del Collettivo Lenin di Torino, luglio 1970).

INDICE

Introduzione pag. 5

PARTE PRIMA

Il salario operaio » 7

Capitolo I

La natura del salario » 7

1 - Valore e prezzo delle merci » 7

2 - Valore e prezzi della forza-lavoro » 9

3 - La produzione del plus-valore » 10

4 - Validità della teoria del valore-lavoro » 12

5 - Salari nominali, salari reali, salari relativi » 14

6 - La necessità di lottare per il salario » 15

7 - Prezzi e salari » 17

8 - La composizione del salario » 18

Capitolo II

La parte fissa del salario » 19

1 - La paga base contrattuale e le varie forme di sotto-salario . . . » 19

2 - Tariffe salariali e retribuzioni » 21

3 - I superminimi » 21

4 - Gli assegni familiari » 22

5 - Le trattenute » 24

6 - I contributi pagati dai padroni » 25

Capitolo III

<i>La parte mobile del salario: Le indennità</i>	pag. 27
1 - L'indennità di contingenza	» 27
2 - Come funziona la scala mobile	» 28
3 - Osservazioni ulteriori sulla contingenza	» 30
4 - La contingenza e la lotta contro il caro vita	» 31
5 - Indennità e compensi particolari	» 32
6 - Due esempi	» 33

Capitolo IV

<i>Le principali forme di cottimo</i>	» 35
1 - Salari a tempo e salari ad incentivo	» 35
2 - I principali tipi di incentivi	» 36
3 - I cottimi lineari	» 38
4 - I diversi tipi di cottimi lineari	» 38
5 - I cottimi non lineari	» 40
6 - La determinazione dei tempi assegnati	» 40
7 - I sistemi Taylor e Bedeaux	» 41
8 - Il sistema M.T.M.	» 43
9 - Il cottimo nelle linee a catena e a flusso continuo	» 43
10 - Le maggiorazioni dei tempi di cottimo	» 44
11 - Un esempio: criteri generali del sistema di cottimo in vigore all'Alfa Romeo	» 45
12 - Le mistificazioni della « scienza » del cottimo	» 46
13 - Un esempio di cottimo alla Pirelli	» 49
14 - Il campo dei salari a rendimento	» 50
15 - Salari a cottimo e ritmi di lavoro	» 51

Capitolo V

<i>L'influenza del cottimo sul salario</i>	pag. 53
1 - Il cottimo e le parti fisse del salario	» 53
2 - Il cottimo e la nocività	» 55
3 - Le nuove tendenze nelle forme di retribuzione	» 56
4 - Gli incentivi psicologici	» 57
5 - Il Comitato Cottimi e il Comitato Accertamenti	» 59
6 - Un esempio dell'incidenza della parte mobile sul salario	» 60

Capitolo VI

<i>Il premio di produzione</i>	» 62
1 - Le origini del premio di produzione	» 62
2 - I due tipi di premio di produzione	» 63
3 - Criteri per la determinazione del premio di produzione	» 64
4 - Come viene calcolato il « rendimento del lavoro »	» 66
5 - Esempio di calcolo del premio di produzione	» 67
6 - Osservazioni conclusive	» 69

PARTE SECONDA

<i>Le condizioni di lavoro</i>	» 71
--	------

Capitolo VII

<i>Le qualifiche</i>	» 71
1 - Introduzione	» 71
2 - Valore e prezzo della forza-lavoro qualificata	» 71
3 - Il significato originario dell'introduzione delle qualifiche	» 73
4 - La qualifica come patrimonio individuale del lavoratore	» 75

5 - La dequalificazione	pag. 76
6 - L'organizzazione del lavoro impiegatizio	» 78
7 - Impiegati tecnici e impiegati amministrativi	» 79

Capitolo VIII

<i>Le linee di tendenza nei sistemi di classificazione</i>	» 82
1 - L'evoluzione dei sistemi di classificazione	» 82
2 - L'evoluzione delle posizioni sindacali	» 85
3 - La jolo evaluation	» 87
4 - Le posizioni attuali dei sindacati sulle qualifiche	» 88
5 - Punti fermi per l'articolazione di proposte concrete	» 90
6 - L'inquadramento unico operai-impiegati	» 92

Capitolo IX

<i>L'orario di lavoro</i>	» 94
1 - Orario di lavoro e straordinari	» 94
2 - Il lavoro a turni	» 96
3 - Obiettivi di lotta sull'orario di lavoro	» 97
4 - Obiettivi di lotta sul lavoro a turni	» 99
5 - Tempi di trasporto uguale tempo di lavoro	» 100
6 - Riduzioni d'orario e cassa integrazione	» 100

Capitolo X

<i>Normativa e disciplina</i>	» 103
1 - Le assunzioni	» 103
2 - Le malattie	» 104

3 - La nocività del lavoro	pag. 106
4 - Le ferie	» 107
5 - La regolamentazione dei licenziamenti	» 108
6 - I pochi diritti e i molti doveri dei lavoratori in fabbrica	» 111
7 - La legge della Giusta Causa del 1966	» 112
8 - Lo Statuto dei lavoratori	» 113

Appendice I

<i>I livelli della contrattazione</i>	» 117
---	-------

Appendice II

<i>Per una linea di classe nelle lotte contrattuali del 1972</i>	» 120
--	-------

1 - La strategia contrattuale dei sindacati nel 1972	» 120
2 - Le contraddizioni nel campo dei riformisti	» 122
3 - La piattaforma sindacale	» 122
4 - I compiti delle avanguardie	» 125

Appendice III

<i>Lotte operaie e idee rivoluzionarie</i>	» 129
--	-------

1 - Il nostro modo di pensare	» 129
2 - Il problema delle differenze di paga	» 130
3 - Chi deve dirigere la produzione	» 131
4 - Eliminazione dei lavori inutili	» 132
5 - Lavoro manuale e lavoro intellettuale	» 133
6 - La « rivoluzione tecnica »	» 134
7 - Conclusione	» 134

