CESOS

Centro di Studi Sociali e Sindacali

LE RELAZIONI SINDACALI IN ITALIA

RAPPORTO 1990-91

a cura di Guido Baglioni, Bruno Liverani, Serafino Negrelli

Promosso dalla Cisl, il Cesos — Centro di studi sociali e sindacali — è un istituto di ricerca che coordina e promuove, in collaborazione con studiosi italiani e stranieri, studi teorici ed empirici sulle relazioni industriali, sui problemi sociali e politici dell'azione sindacale, sulla struttura ed il funzionamento delle organizzazioni rappresentative, sulle trasformazioni delle figure lavorative e le cause che le determinano, sulla storia del movimento operaio.
Oltre alle iniziative di ricerca, il Centro promuove attività seminariali rivolte sia alla comunità degli studiosi che all'insieme della dirigenza sindacale e coordina una vasta produzione editoriale.
Presidente dell'Istituto è il professor Guido Baglioni, segretario generale è Domenico Paparella.

La presente opera è stata curata e predisposta con il patrocinio del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

© copyright 1992
Edizioni Lavoro Roma
via Boncompagni 19
copertina di Piergiorgio Maoloni

fotocomposizione Csr, Roma

finito di stampare nel luglio 1992
dalla tipolitografia Csr
via di Pietralata, 157 Roma

a Eraldo Crea

Sommario

Presentazione XI

Introduzione XIII

Temporeggiare in attesa di quale accordo?
di *Serafino Negrelli*

Osservatorio

Le condizioni generali

L'economia e la politica economica
di *Pia Saraceno* 3
Il mercato del lavoro
di *Francesca Mercusa* e *Leonello Tronti* 13
Costo del lavoro, produttività e competitività
di *Maurizio Zenezini* 25
Le retribuzioni
di *Maurizio Benetti* 37
L'orario di lavoro
di *Gabriele Olini* 51
Gli interventi legislativi e la giurisprudenza del lavoro
di *Brigida Salomone* 58

La conflittualità
di *Lorenzo Bordogna* 77
La sindacalizzazione
di *Corrado Squarzon* 83

I processi negoziali e la contrattazione collettiva

Contrattazione interconfederale
di *Stefano Patriarca* 95
Contrattazione di categoria in agricoltura
di *Enrico Rebeggiani* 101
Contrattazione di categoria nell'industria
di *Lauralba Bellardi* 107
Contrattazione nel settore artigiano
di *Mario Conclave* 135
Contrattazione di categoria nel pubblico impiego
di *Carmine Russo* 145
Contrattazione di categoria nei servizi
di *Anna M. Ponzellini* 149
Contrattazione aziendale
di *Antonietta De Sanctis* 155
Contrattazione territoriale
di *Mirella Baglioni* 164

Gli attori

Le istituzioni: governo, parlamento e regioni
di *Antonio d'Harmant François* 171
Le organizzazioni imprenditoriali
di *Massimo Mascini* 179
I sindacati confederali
di *Giorgio Lauzi* 189
I sindacati non confederali
di *Domenico Carrieri* 197

Analisi

Convergenza e diversità nelle esperienze europee
di relazioni industriali
di *Guido Baglioni* 205
Nuovi temi delle relazioni industriali nell'impresa:
idee e proposte per un osservatorio permanente
di *Serafino Negrelli* 217
La riforma del rapporto di lavoro nel pubblico impiego
di *Alberto Stancanelli* 237

La riforma delle pensioni
di *Maurizio Polverari* e *Paolo Cascino* 255

Il contratto dei giornalisti
di *Aldo Giobbio* 279

Il congresso della Cgil
di *Giorgio Lauzi* 297

La sicurezza sul lavoro e la questione ambientale
di *Cecilia Brighi* 311

Cronologia (a cura di Rosana Barcellona) 329

Bibliografia (a cura di Rosana Barcellona) 367

Presentazione

Questo *Rapporto* conclude l'esame del 1990 avviato nel precedente *Rapporto* ed esamina, in buona misura, anche il 1991.
Con esso continua, da oltre un decennio, l'iniziativa presa dal Cesos di predisporre uno strumento di documentazione e di valutazione delle relazioni industriali e della vita sindacale; iniziativa che ci sembra particolarmente utile data la complessità dei problemi da affrontare e la laboriosità nell'affrontarli effettivamente.
Le relazioni industriali e sindacali in Italia esprimono una ricchezza di situazioni e di soluzioni, specie a livello decentrato, nelle quali si riscontrano anche molti aspetti che vanno positivamente considerati; nel senso che si allontanano gradualmente dalla tradizione spiccatamente conflittuale per assumere motivi e forme più attuali, più funzionali e, a volte, partecipativi.
Ciò che non risulta positivo è rappresentato, come è noto, dalla mancanza di decisioni ed istituti che diano maggior ordine ed omogeneità a tali relazioni, che offrano una cornice negoziale dotata di maggiore coerenza, che permettano il superamento di eccessive connessioni fra temi propri delle relazioni industriali e significati politici.
Questa esigenza non è emersa nel periodo cui fa riferimento il presente *Rapporto*. Essa appare tale già negli ultimi anni precedenti e coinvolge le parti sociali e l'attore pubblico, soprattutto a livello centrale.
Essa, infatti, riguarda tre problemi che abbiamo richiamato nella presentazione dell'anno passato e che restano di pressante attualità. Si tratta del riassetto della struttura del sistema contrattuale, con la definizione dei compiti dei diversi livelli, la loro formalizzazione e gli incrementi retributivi relativi; della gestione complessiva della dinamica del costo del lavoro e delle retribuzioni, soprattutto con riferimento al rapporto fra settori esposti alla concorrenza e settori protetti (pubblico impiego e molti servizi); della cosiddetta riforma del sistema assistenziale e previdenziale che, pur migliorando il grado di equità dei trattamenti, non può contemporaneamente soddisfare comprensibili aspettative degli anziani e l'urgenza di contenere il volume di risorse che ricadono sui lavoratori attivi, sulle imprese e sui conti dello Stato.

Questi problemi nascono da obiettivi ineludibili dei nostri equilibri economico-finanziari e sociali e, oggi, si impongono massicciamente per le impegnative scadenze dell'integrazione europea.
Essi vanno affrontati con rapidità e decisione se vogliamo mantenere relazioni industriali solide ed aperte con il pieno reciproco riconoscimento delle rappresentanze organizzate in presenza di notevoli difficoltà economiche e di un debito pubblico rilevantissimo.
Avvicinarsi, meglio, restare in Europa non vuol dire solamente che tali problemi vanno affrontati con rapidità e decisione solo nel merito ma anche nelle procedure: ciò che colpisce nella comparazione fra l'Italia e molti altri paesi europei non è tanto la differenza delle situazioni ma come vengono risolte; con tempi lunghi e crescenti complicazioni nel caso italiano, con scontri o accordi chiari e risolutivi in tali paesi. Si pensi, emblematicamente, alle recentissime vicende contrattuali della Germania.
Avvicinarsi e restare in Europa comporta necessariamente forti connessioni fra relazioni industriali e temi strutturali e politico-istituzionali ma, insieme, la volontà e la capacità delle parti sociali di sfruttare tutti i margini della loro autonomia nella logica del negoziato, della considerazione delle reciproche esigenze, della cultura collaborativa.
Per questi ed altri problemi, qui omessi, i materiali del *Rapporto* forniscono un buona base conoscitiva e non pochi spunti operativi.
Quanto all'impostazione, questo *Rapporto* conferma la scelta già fatta da due anni di renderlo più snello e maggiormente centrato sui fatti più direttamente contrattuali e sindacali.
L'analisi degli avvenimenti e questioni rilevanti riguarda:
La dimensione europea.
Nuovi temi delle relazioni industriali nell'impresa.
La riforma del rapporto di lavoro nel pubblico impiego.
La riforma delle pensioni.
Il contratto dei giornalisti.
Il congresso della Cgil.
La sicurezza sul lavoro.
Come per le altre parti, ma in queste analisi in particolare, ogni autore è pienamente autonomo e responsabile dei giudizi che esprime.

G.B.

Roma, maggio 1992

Introduzione. Temporeggiare in attesa di quale accordo?

di Serafino Negrelli

Premessa

1. Come era prevedibile fin dalla (troppo) lunga vigilia che ha preparato la trattativa sul costo del lavoro, i grandi attori sociali non sono riusciti ad approdare all'accordo. La ripresa del confronto centralizzato era iniziata con un'intesa a metà del 1989; con il protocollo dello scorso 10 dicembre si va a metà del 1992: sono quasi tre anni di stallo, un indicatore oggettivo del grado di difficoltà nel riportare al centro le relazioni industriali italiane. Tutti sono d'accordo: tale centralizzazione è indispensabile per ricondurre il tasso di inflazione ai livelli che ci consentono di restare in Europa. Ma questo consenso generale non risulta una condizione sufficiente per giungere all'intesa. Perché?

Forse occorrerebbe partire dalle tendenze «reali» di decentramento delle relazioni industriali che si sono manifestate nel nostro paese (ma non solo) dalla seconda metà degli anni Ottanta. Almeno tre vanno ricordate.

Innanzi tutto una certa *aziendalizzazione* è derivata dal consolidamento dei sistemi di relazioni industriali a livello di impresa (soprattutto nei settori manifatturieri e dei servizi privati e nelle imprese di maggiori dimensioni). Non solo si è andata rafforzando la contrattazione aziendale (dopo il blocco previsto dall'accordo Scotti del gennaio 1983), ma si sono diffusi i processi di informazione e consultazione dei sindacati e dei lavoratori. Questa tendenza si è accompagnata al processo di «de-concentrazione» delle imprese; alla acquisizione di maggiore flessibilità economica e organizzativa; alle strategie di aggiustamento verso un contesto esterno più incerto. Ne è derivato che l'azienda non è più soltanto un livello di contrattazione economica e normativa, ma un vero e proprio sistema di relazioni industriali che va diversificandosi nei vari settori.

Altrettanto consolidata appare la tendenza verso la *personalizzazione* (termine più appropriato rispetto a quello abusato e ideologico di individualizzazione) del rapporto di lavoro. Si affermano le politiche di «relazioni interne», di rapporti più diretti tra direzioni aziendali e lavoratori. Anche se la diffusione risulta ancora lenta e più orientata a migliorare la comunicazione invece che alla tanto propagandata gestione «strategica» delle risorse umane. È comunque un segnale di maggior ricorso alla incentivazione non solo economica dei lavoratori, non necessariamente in alternativa alle relazioni collettive tradizionali.
Infine, la terza tendenza è verso una certa *frammentazione* della rappresentanza sindacale, fenomeno che si sovrappone al decentramento soprattutto nel settore pubblico, con l'affermarsi dei nuovi sindacati di qualifica, extraconfederali, molto attivi nel conflitto terziarizzato e riconosciuti ormai come rappresentativi. Questa tendenza solleva ovviamente le maggiori preoccupazioni per gli atteggiamenti ambigui ed opportunistici che hanno questi nuovi attori decentrati verso le regole tradizionali della contrattazione collettiva. È in tale contesto che i grandi attori sociali (Confindustria, governo e confederazioni sindacali) hanno cercato, negli ultimi due o tre anni, di riallacciare i rapporti a livello centralizzato, senza significativi risultati concreti. Si deve allora riconoscere che tale tentativo è reso problematico dal fatto che esso costituisce solo *un'aspirazione stretta tra due fenomeni reali,* da un lato il decentramento descritto, dall'altro lato il referente a livello europeo, sovranazionale e sovraimpresa, che impone nuovi obiettivi di competitività ai sistemi economici nazionali. Sembra quindi difficile la realizzazione dell'accordo macro su costo del lavoro, retribuzione e livelli della contrattazione senza il ricorso ad un aiuto esterno, indiretto, che agevoli l'adattamento all'Europa e nello stesso tempo l'equilibrio della nostra struttura contrattuale tra centralizzazione e decentramento.
Le relazioni industriali in Italia si sono tradizionalmente caratterizzate per il loro basso grado di formalizzazione, cioè per la prevalente assenza di leggi. Di fatto, sia la legislazione che la giurisprudenza hanno riconosciuto in questi anni il ruolo di mediazione sociale svolto dai sindacati, portando ad un coinvolgimento istituzionale strisciante di questi ultimi. Ciò è avvenuto anche mediante un'azione di tutela che ha accompagnato l'introduzione di regole più flessibili. Ma non disponiamo di un forte sistema normativo, alla tedesca; né si intravede la volontà e il coraggio di lavorare su una «costituzione del lavoro», della quale pure un moderno paese democratico dovrebbe poter disporre.

2. Il periodo analizzato dal presente *Rapporto* va dalla seconda metà del 1990 a tutto il 1991. I due grandi accordi interconfederali che delimitano tale periodo costituiscono di fatto solo dei tentativi di temporeggiare, di rimandare la trattativa in attesa di circostanze più favorevoli. Ma per ora non si vede all'orizzonte alcun Fabio Massimo in grado di salvare la Repubblica.

L'accordo del 6 luglio 1990 aveva rinviato, come è noto, al giugno 1991 l'inizio della trattativa ufficiale sulla riforma della struttura salariale, della contrattazione e del sistema di indicizzazione. Allora, le vertenze ancora aperte per il rinnovo dei principali contratti nazionali di categoria avevano suggerito tale atteggiamento temporeggiatore. Ma le descritte difficoltà del contesto hanno reso impossibile una rapida intesa. Così in autunno è maturata l'idea di rinviare di nuova la trattativa a dopo le elezioni politiche, una decisione ritenuta saggia da tutti, che ha prodotto il protocollo del 10 dicembre 1991. Si ricomincia da capo. Restano quindi ancora valide le considerazioni svolte nel precedente *Rapporto*, ma senza la scala mobile che nel frattempo è scaduta.

In un periodo così tormentato, per la ripresa delle trattative a livello macro, non sono comunque mancati gli elementi positivi che segnalano, nonostante tutto, la maturità raggiunta dal nostro sistema di relazioni industriali. Se ne possono individuare almeno tre. Il primo riguarda ovviamente il rinnovo dei grandi contratti dell'industria, seppure con alcune difficoltà nel caso dei metalmeccanici e con minori problemi per i chimici, i tessili, gli edili, gli alimentaristi e gli altri. Gli aspetti più rilevanti da sottolineare sono la maggior durata, la gerarchizzazione dei livelli contrattuali, l'orientamento verso la formalizzazione del modello partecipativo. A queste tendenze si contrappone purtroppo la nuova esperienza antagonista della contrattazione in agricoltura, già segnalata nel precedente *Rapporto*, che costituisce un fatto nuovo, in negativo, che va ad aggiungersi ai noti e consolidati atteggiamenti conflittuali nei settori dei trasporti e dei servizi pubblici.

Un secondo elemento innovativo da considerare riguarda il ruolo degli attori e in particolare di quello sindacale, che sembra più convinto della necessità di superare le divisioni interne. Pur essendo questo un tema ricorrente e a volte retorico nel nostro paese, non si possono sottovalutare gli effetti derivanti dagli eventi accaduti nei paesi comunisti. Il congresso della Cgil, le cui vicende sono approfondite nella parte dedicata alle «Analisi» ha espresso posizioni coraggiose e moderne destinate senza dubbio ad influenzare l'azione futura del movimento sindacale italiano e che tendono ad avvicinare di più le strategie delle diverse componenti.

Va infine ricordato un elemento che non costituisce tanto una novità, perché era già stato segnalato nel precedente *Rapporto*, ma tende a consolidarsi nel nostro sistema: l'intervento legislativo nelle relazioni industriali. Dopo la legge sui licenziamenti individuali nelle piccole imprese del maggio 1990 e quella sulla regolamentazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali del giugno 1990, nella seconda metà dello stesso anno e nel 1991 sono state approvate altre tre importanti leggi che toccano direttamente i rapporti sindacali. Dapprima la legge sui trasferimenti aziendali del dicembre 1990 e quella sulle pari opportunità dell'aprile 1991. Quindi l'importante (e da troppo lungo tempo attesa!) legge sul mercato del lavoro, n. 223 del 23 luglio 1991, che prevede le norme in materia

di cassa integrazione guadagni, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro e altre disposizioni relative al mercato del lavoro.

Economia, contesto politico-istituzionale e contrattazione centralizzata nei vincoli della nuova dimensione europea

1. Nel biennio 1990-91 l'economia italiana inizia una fase di minor crescita (+ 2 e + 1%, rispetto a + 4,4 e + 3% del biennio 1988-89), peraltro in linea con la tendenza media dei paesi Ocse (+ 2,6 e + 1,1%). Il dimezzamento della crescita italiana nel 1991 viene spiegato, come emerge dalla parte specifica del *Rapporto* sulle condizioni generali, dal contributo negativo del settore estero, cioè dalla perdita di competitività del nostro sistema economico.
Viene comunque rilevato il paradosso di una competitività-prezzo che perde terreno e di una performance esportativa dell'industria italiana che invece guadagna nel mondo. Risulta ad esempio che lo svantaggio del costo salariale dell'Italia nei confronti del Regno Unito non ha impedito alle esportazioni italiane di guadagnare su quel mercato. Vanno quindi accolte le cautele nel considerare i costi del lavoro quali indicatori immediati di competitività internazionale di prezzo.
In ogni caso, si rileva un rallentamento della crescita della produttività del lavoro anche nell'industria (+ 2% annuo nel 1989-90, contro + 5% dei precedenti cinque anni). I primi anni Novanta fanno dunque registrare, a differenza dell'esperienza di tutto il decennio precedente, una caduta di produttività del sistema economico italiano che viene in buona parte legata alla più accentuata dinamica salariale. Ovviamente, la spinta maggiore è derivata dalle retribuzioni dei dipendenti pubblici (nel 1990-91, + 27% contro l'aumento programmato del 10% e contro il + 16% degli altri settori). Una parte del nostro maggior differenziale di inflazione rispetto ai paesi concorrenti nell'ultimo biennio si è formato proprio in questo settore.
A questo proposito si possono citare i dati forniti dalla relazione del Governatore della Banca d'Italia, secondo la quale la retribuzione unitaria lorda nell'amministrazione pubblica è cresciuta in termini reali nel 1985-90 ad un tasso medio annuo del 3,9% contro una percentuale dell'1,7% negli altri settori dell'economia. Se si osserva del resto l'andamento del 1990, a fronte di un incremento reale delle retribuzioni contrattuali per dipendente dell'1,5% (nel 1989, lo 0,1), si ha il 5,1% nella pubblica amministrazione (contro il 2,2 nel 1989 e il 5% nel 1988). Negli altri settori si hanno quindi incrementi inferiori alla media: + 0,6% nell'industria; + 1,1 nei trasporti; addirittura —0,1 nel commercio e —1,1% nell'agricoltura (l'unica eccezione è costituita dal settore del credito con + 1,5%).

2. La trattativa che i grandi attori centrali dovevano avviare dal giugno 1991 sul costo del lavoro, sulla scala mobile e sulla struttura contrattuale aveva

quale oggetto principale proprio la soluzione di questi problemi, e in particolare del rapporto tra le dinamiche retributive e la produttività dei vari settori, in coerenza con quanto avviene negli altri paesi europei. Da più parti è stata denunciata l'assenza in Italia di qualsiasi controllo e coordinamento delle retribuzioni. In particolare, appare la diversità del nostro paese rispetto a quanto avviene in Germania, dove, come è noto, è il settore privato ad avere la leadership nella contrattazione salariale alla quale il settore pubblico di fatto si adegua, oppure in Francia, dove al contrario il modello *étatiste* di relazioni industriali fa sì che siano le dinamiche retributive del settore pubblico a condizionare quelle relative ai settori privati.

Sarà sempre più difficile il coordinamento della struttura retributiva anche da parte di quei paesi che finora l'hanno esercitato con maggior successo, come sembrano dimostrare anche le recenti vicende del caso tedesco. Ma, a differenza di questi paesi che ovviamente continueranno ad essere avvantaggiati nel contenimento di inflazione e disoccupazione, l'Italia si trova ancora solo all'inizio dell'azione di coordinamento fra aziende e settori, e soprattutto fra settore privato esposto alla concorrenza e settore pubblico protetto, dove, come si è visto, si origina prevalentemente il nostro differenziale di inflazione.

Lo scetticismo diffuso riguardo alla soluzione di questo problema è ulteriormente alimentato dal fatto che tra giugno e dicembre del 1991 i grandi attori centrali delle relazioni industriali non siano riusciti ad avviare una vera e propria trattativa. È continuato anzi il minuetto che aveva caratterizzato la precedente fase della riapertura del confronto centrale tra la seconda metà del 1989 e la prima metà del 1990. La Confindustria, dopo un certo impegno iniziale, ha di fatto atteso la scadenza della scala mobile che era stata prorogata per legge solo fino al 31 dicembre 1991. Le confederazioni sindacali si sono pericolosamente divise tra favorevoli e contrari al vecchio sistema di indicizzazione. Il governo si è alla fine rassegnato a rinunciare ad un accordo di grande significato alla vigilia delle elezioni politiche.

Va detto che questo accordo non era facile prima e lo sarà ancora meno dopo, per i motivi già esposti riguardo al ruolo effettivo svolto dai grandi attori nazionali in un contesto economico e istituzionale sempre più europeo, e nel quale le imprese che vi competono dovranno accentuare politiche anche retributive specifiche. Il peggioramento del quadro economico, la difficoltà oggettiva di sostituire un meccanismo di indicizzazione «storico» e dal significato quasi sacrale per il movimento sindacale italiano quale è la scala mobile, i problemi inerenti alla trasformazione del rapporto di pubblico impiego hanno indubbiamente aggiunto nuovi ostacoli.

Il protocollo del 10 dicembre 1991, nel rinviare la trattativa al giugno 1992, prevede che gli aumenti retributivi dei contratti del settore pubblico relativi al triennio 1991-93 restino al di sotto dei tassi programmati di inflazione. Sempre in materia di pubblico impiego assume rilievo l'impegno del governo di varare il provvedimento sulle nuove regole del rapporto

di lavoro e della contrattazione. Potrebbe essere un buon punto di partenza per la trattativa, anche se non compensa certo la delusione di un vero e proprio mancato accordo.

3. I tre anni di fatto trascorsi senza raggiungere alcuna intesa a livello centrale sono destinati a ripercuotersi negativamente sulle relazioni industriali anche per il fatto che nel frattempo il paese è entrato in un periodo di recessione economica, forse non grave come quella che ha accompagnato le grandi ristrutturazioni delle imprese nella seconda metà degli anni Settanta fino ai primi anni Ottanta, ma comunque con effetti pesanti sul rallentamento della produzione e sulla riduzione delle ore effettivamente lavorate, soprattutto per gli operai. Le ore di cassa integrazione guadagni nella grande industria sono aumentate di nuovo, di circa il 20% nel 1990 rispetto all'anno precedente, di quasi il 60% nel 1991.
A fronte di tali tendenze economiche negative, si fa notare come l'andamento del mercato del lavoro possa indurre a un minore pessimismo. Sia nel 1990 che nel 1991 si è registrato un incremento di occupati, rispettivamente di 300 e 200 mila unità. Nel biennio, il tasso di disoccupazione è sceso dall'11,4 al 10,9%. Questo nonostante la continua perdita di forza lavoro dipendente nella grande industria (nel 1991, —2,6% complessivamente, ma —4% tra gli operai) e in misura minore nelle piccole aziende (—40 mila addetti).
Questi dati sembrano confermare, nel bene e nel male, che l'industria non contribuisce più a definire in modo determinante gli andamenti del mercato del lavoro italiano. Ovvero che le perdite di questo settore (che rappresenta ormai solo un terzo degli occupati) possono essere compensate da altri settori in crescita, come il terziario, nel quale sembra svilupparsi maggiormente l'occupazione femminile, soprattutto con contratti di lavoro a tempo parziale (185 mila, e per tre quarti di donne, sono state nel 1990 le assunzioni di questo tipo, previste dalla legge n. 863/1984). Mentre tendono a ridursi i contratti di formazione e lavoro previsti dalla legge n. 113/1986.
L'ottimismo che alcuni hanno manifestato di fronte a tali cifre non sembra però del tutto giustificato. Innanzi tutto per quanto riguarda la riduzione del tasso di disoccupazione, che pure costituisce un dato che merita la giusta rilevanza, non va dimenticato che l'incidenza dei giovani in età 14-29 anni sul totale dei disoccupati è in crescita nel 1991, ed è del 71%. Inoltre, se nel centro-nord ci si avvicina ad una situazione di piena occupazione con un tasso del 6,7% (3,7 tra gli uomini e 10,5 tra le donne), la realtà del sud resta drammatica, con un tasso del 19,9% (14,1 tra gli uomini e 31,6 tra le donne). A questo deve essere aggiunta anche la meno conosciuta realtà della immigrazione straniera, che conta ormai 781 mila registrati al ministero degli Interni, cui devono essere aggiunti non si sa quanti irregolari.
Ma anche l'ottimistica visione di un sistema economico che si affranca dalla congiuntura negativa dell'industria, guadagnando addetti in altri settori, fa

subito intravedere il rovescio della medaglia: l'indebolimento della nostra economia rispetto alla concorrenza internazionale, che è conseguente proprio al minor peso dell'industria. In un recente articolo di Massimo Paci (*Classi sociali e società postindustriale in Italia*, in «Stato e mercato», 32, 1991) viene ben sottolineato come questa via ci stia allontanando sempre più dall'esperienza tedesca più equilibrata, dove l'espansione dei servizi intermedi è guidata da un settore manifatturiero ancora solido, e possa quindi determinare una crescita delle disuguaglianze sociali.

I rinnovi dei grandi contratti nazionali di categoria e le tendenze della contrattazione collettiva

1. Gli immediati effetti negativi della mancata intesa a livello interconfederale si sono avuti durante la fase di rinnovo dei principali contratti nazionali di categoria nel biennio 1990-91, in particolare nei settori industriali. È comunque difficile accertare se siano stati questi ultimi ad ostacolare la trattativa a livello centrale, oppure se il prolungamento di quest'ultima abbia condizionato le vertenze aperte sui contratti. Certamente, la posizione rigida mantenuta per un certo tempo dalla Confindustria, di subordinare i rinnovi all'accordo centrale, ha complicato ancor più il problema.
A metà del 1990, il rinnovo del contratto dei chimici, con la soluzione innovativa degli «aumenti retributivi complessivi» comprendenti gli aumenti dei minimi tabellari e la quota relativa alla indennità di contingenza da erogare nel periodo di vigenza del contratto, aveva fatto sperare in una più rapida chiusura anche per gli altri contratti. Ma tale via adottata da Asap, Intersind e Federchimica per la ristrutturazione della busta paga non è stata seguita dalla Federmeccanica e dalle altre organizzazioni imprenditoriali. La stessa vertenza per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici si è chiusa solo a dicembre, con l'intervento mediatorio del ministro del Lavoro.
Queste vicende sono all'origine del forte recupero di conflittualità dell'industria, con un volume di giornate perse nel 1990 superiore di ben il 20% alla media dell'intero periodo 1981-89, come risulta dal capitolo specifico del *Rapporto*. Evidente è soprattutto il peso degli scioperi del settore metalmeccanico, che copre il 55% delle giornate perse in tutta l'economia (nella precedente tornata del 1986-87 era stato solo del 20%). L'asprezza di questo conflitto di settore è testimoniata anche dalla gravità degli scioperi, in media con una perdita di cinque giornate per partecipante (contro una giornata dell'anno prima e poco più di una nella precedente tornata). Nel settore chimico, la gravità degli scioperi resta invece stabile rispetto al 1989. Le categorie del terziario hanno peraltro contribuito con quote decrescenti al conflitto, un dato che sembra confermato anche nel 1991. Il congelamento della contrattazione nella pubblica amministrazione e alcuni effetti della nuova legge n. 146/1990 sono senza dubbio all'origine di una fase che potrebbe

forse preludere ad una maggiore moderazione nell'uso del diritto di sciopero nel terziario anche nel nostro paese.

2. Per quanto riguarda i contenuti dei nuovi contratti nazionali di categoria, l'istituzionalizzazione di relazioni industriali di tipo cooperativo resta l'aspetto più sottolineato, accanto a quelli sulla maggior durata e alla moratoria della contrattazione aziendale. Nella parte specifica del *Rapporto*, alla quale si rimanda, ci si chiede però se la proliferazione degli organismi paritetici non nasconda spesso una loro passata scarsa operatività ed efficacia. Ovvero se la loro rituale introduzione nei contratti tenda a mascherare la povertà delle relazioni sindacali in molti settori.
Una citazione a parte merita il contratto dei metalmeccanici a partecipazione statale, che ridefinisce ruoli e competenze dei livelli contrattuali di categoria e aziendale, quindi contenuti, tempi e procedure di negoziazione e di prevenzione-composizione dei conflitti. A questa riforma si è giunti anche in base al precedente accordo interconfederale del 21 febbraio 1990 tra Intersind, Asap e Cgil, Cisl e Uil. Secondo la nuova articolazione, che va a sostituire quanto previsto dal vecchio protocollo del 5 luglio 1962, il contratto nazionale, quadriennale, disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro: trattamento retributivo di base finalizzato alla salvaguardia del potere d'acquisto; sistema di inquadramento e dell'orario di lavoro; sistema delle informazioni e diritti sindacali; regolamentazione delle competenze e dei soggetti della contrattazione aziendale. Questa viene invece svolta non prima di 24 mesi dalla stipula del contratto nazionale e deve riguardare le innovazioni tecnologiche e organizzative, il decentramento, le modalità di fruizione degli orari, i calendari, la flessibilità, l'applicazione dell'inquadramento, l'ambiente di lavoro, le pari opportunità. Per quanto riguarda gli aspetti retributivi, a livello aziendale possono essere negoziati solo aumenti correlati a parametri di produttività e/o redditività secondo criteri individuati congiuntamente. La titolarità della contrattazione aziendale spetta, a seconda delle configurazioni aziendali, alle strutture territoriali e/o nazionali, congiuntamente alle rappresentanze sindacali aziendali.
Tendono comunque a rafforzarsi in tutti i contratti gli osservatori nazionali, gli organismi paritetici e il sistema delle informazioni: dal contratto dei chimici, che arricchisce e disaggrega quanto previsto dalla «prima parte», a quello dei metalmeccanici privati, che avvia anch'esso gruppi di lavoro paritetici sulle relazioni sindacali, sulle procedure di conciliazione, sui problemi del settore a livello locale, sulle pari opportunità; da quello dei tessili che introduce una commissione consultiva paritetica sulla formazione e l'orientamento professionali, a quello degli edili, che pur mantenendo la contrattazione integrativa solo fino al livello territoriale, prevede che le imprese e i consorzi operativi con più di 150 dipendenti forniscano direttamente le informazioni nella circoscrizione di competenza.
Su inquadramento e retribuzioni le novità emerse dalla contrattazione di categoria sono state poche, se si escludono le due realtà del credito e dei chimi-

ci che di fatto si sono rese parzialmente autonome dal vecchio modello centralizzato di determinazione delle paghe. Il prolungamento della durata dei contratti, se da un lato consente un certo contenimento dei costi del lavoro, imporrà comunque un orientamento verso aggiustamenti retributivi più rapidi e flessibili a livello micro. In molti contratti nazionali continua inoltre il moderato processo di riparametrazione in funzione del riconoscimento economico della professionalità. Mentre parte della retribuzione viene collegata alla produttività aziendale, alla redditività, alla qualità del prodotto e dei servizi, seppure spesso in modo generico e poco trasparente.
Sull'orario di lavoro e la flessibilità, si rileva l'ampio ricorso dei contratti alle opportunità offerte dalla legislazione, in particolare sul lavoro a tempo parziale e a termine, sulla disciplina specifica prevista per alcune categorie «deboli» di lavoratori (donne, immigrati, tossicodipendenti, portatori di handicap, malati di Aids, eccetera). Significativa anche la ripresa di iniziativa in materia di ambiente del lavoro, con il ritorno a forme di specializzazione di una parte della rappresentanza sindacale, ad esempio le commissioni e i delegati per l'ambiente.
Al di fuori dei settori industriali, la contrattazione di categoria è stata meno intensa nel periodo qui considerato. Si è già citata la vertenza ancora aperta in agricoltura, nonostante gli accordi con i Coltivatori diretti, la Confcoltivatori e le cooperative agricole. Nel settore artigiano, sono stati rinnovati solo tre contratti: chimica e affini, panificazione, autotrasporto merci per conto terzi. Nei servizi assumono rilievo il nuovo contratto del commercio, firmato nel dicembre 1990 con aumenti medi di 230 mila lire, e quello del settore assicurazioni del marzo 1991, che definisce anche una nuova area contrattuale. Nel pubblico impiego avviene solo l'applicazione delle linee guida derivanti dalla tornata contrattuale 1988-90, in particolare dall'accordo intercompartimentale del 1988 e dal contratto della scuola. Nei vari accordi si trova anche l'applicazione prevista dalla legge n. 146/1990 sui servizi essenziali. Nuovi sono invece i contratti relativi alle autonomie locali e al comparto ricerca. È infine entrato nella fase di discussione il progetto di trasformazione della natura giuridica del rapporto di lavoro pubblico.

3. Nella parte del *Rapporto* relativa alla contrattazione aziendale si rileva che, in un anno di intensa contrattazione nazionale di categoria quale è stato il 1990, la propensione delle imprese a contrattare è rimasta comunque elevata: nel campione del Cesos, almeno un accordo è stato stipulato nel 38% dei casi osservati. Tale propensione è più elevata nelle imprese di maggiori dimensioni, che attraversano una crisi economica, soprattutto nei settori alimentare, chimico e grafico. I contenuti sono simili a quelli degli anni precedenti, in ordine di importanza: diritti sindacali, orario, mercato del lavoro e salario. Per quanto riguarda quest'ultima materia, si tratta nel 50% dei casi di aumenti di carattere continuativo o in cifra fissa, e nel 30% di voci di carattere incentivante e variabile. Altri temi molto contrattati, oltre ai

diritti di informazione, sono stati struttura e flessibilità dell'orario di lavoro, cassa integrazione, nuove assunzioni e mobilità.
Che significato dare a queste tendenze della contrattazione aziendale? È una domanda di flessibilità economica che proviene dalle imprese e che conferma la richiesta di nuovi equilibri tra struttura contrattuale e struttura retributiva, come già si era sottolineato introducendo il precedente *Rapporto*. Si richiede più spazio al legame tra prestazione lavorativa, retribuzione e produttività a livello decentrato, un ruolo che né la contrattazione di categoria, né tanto meno quella interconfederale possono svolgere.
Ma le nuove tendenze possono anche portare in aree tradizionalmente al di fuori della capacità di controllo dei sindacati. Si assiste infatti ad una sorta di bipolarismo, almeno nella determinazione delle paghe a livello aziendale, tra contrattazione collettiva integrativa e contrattazione individuale relativa alle paghe di merito e ai cosiddetti superminimi individuali. L'unica rilevazione significativa al riguardo è, come è noto, quella dell'Assolombarda che si riferisce ad un campione di aziende metalmeccaniche in provincia di Milano.
Tra il 1983 e il 1988, a fronte di una certa stabilità della quota di retribuzione di un addetto medio determinata dalla contrattazione aziendale (attorno al 14% circa), la quota determinata dai superminimi individuali è quasi raddoppiata (da circa il 6% a oltre l'11%). L'ultima rilevazione del 1991 segnala una ulteriore crescita di quest'ultima percentuale fino al 14%. Ovviamente la voce dei superminimi individuali assume particolare importanza nella determinazione delle paghe dei quadri: arriva al 40% nei settori tessile e metalmeccanico e al 29,5% nel settore chimico. Per quanto riguarda gli impiegati, le quote sono rispettivamente del 25,9, del 17,9 e del 12,6%.
Sembrerebbe dunque manifestarsi una certa correlazione tra relazioni sindacali più antagoniste e ricorso ai superminimi individuali, soprattutto tra quadri e impiegati, come nel settore metalmeccanico. Sono considerazioni che meritano ulteriori verifiche e ricerche specifiche. Anche se non è comunque difficile intravedere nel bipolarismo descritto la vera sfida al tradizionale sistema di contrattazione collettiva nelle imprese italiane.
A differenza di altri paesi europei, quali la Francia o la Gran Bretagna, in Italia non esiste una legislazione per l'introduzione di una terza forma di determinazione delle paghe a livello aziendale, come gli accordi di partecipazione ai risultati e al capitale di impresa, che potrebbe da un lato assorbire le risorse aziendali orientate esclusivamente alle paghe di merito e dall'altro consolidare il ruolo del sindacato a questo livello, in un contesto di criteri stabiliti congiuntamente, oltre che più trasparenti.
Queste tendenze contribuiscono comunque a rendere difficili le previsioni verso la maggior competizione o verso la complementarità tra relazioni industriali e relazioni interne. Anche per l'esiguo numero di ricerche disponibili sull'argomento.

La rappresentanza e il ruolo dei grandi attori delle relazioni industriali

1. Il periodo analizzato dal presente *Rapporto* ha visto anche attenuarsi progressivamente le tensioni all'interno delle organizzazioni imprenditoriali, dopo l'aspro dissenso tra Federmeccanica e Federchimica sul rinnovo dei rispettivi contratti di categoria nel secondo semestre del 1990. La leadership assunta dalla Confindustria nella vertenza sul costo del lavoro e nel confronto con il governo e il sistema politico ha contribuito senza dubbio alla maggior coesione degli interessi padronali.
Asap e Intersind in un primo tempo sono state addirittura escluse dalla trattativa triangolare, con il risultato di indebolire, seppur temporalmente, il ruolo della componente «pubblica» della rappresentanza imprenditoriale, che in passato ha esercitato una funzione centrale nelle relazioni industriali del nostro paese, fino alla soluzione innovativa del contratto nazionale dei chimici, passando per l'importante revisione contrattuale introdotta dal nuovo contratto nazionale dei metalmeccanici delle aziende a partecipazione statale. A differenza di altre proposte innovative, giustamente propagandate, questa è passata quasi del tutto inosservata, se si esclude la cerchia ristretta degli addetti ai lavori. Resta un atteggiamento in cerca di spiegazione.
I riflettori sulla Confindustria si sono accesi non solo per la conduzione della vertenza sul costo del lavoro, basata su alcuni obiettivi espliciti, e ovviamente non tutti condivisi dalle confederazioni sindacali (abolizione definitiva della scala mobile e dei meccanismi di indicizzazione; centralizzazione dei livelli di contrattazione economica; politica dei redditi e fiscalizzazione degli oneri salariali impropri), ma anche per gli attacchi diretti al sistema politico italiano, sostenuti di volta in volta da De Benedetti, da Romiti, dai Giovani imprenditori, da Pininfarina e da altri, in molteplici sedi e convegni. La decisione della Confindustria di appoggiare pubblicamente il referendum sulla preferenza unica è apparso a molti il segnale di una rottura definitiva con un sistema politico ritenuto inefficiente.
Rispetto a questa posizione prevalente, i dissensi sono stati limitati e hanno spesso nascosto conflitti tra interessi particolari. Si pensi ad esempio alle critiche della Confindustria riguardo ai vincoli della nuova legge sul mercato del lavoro e al contemporaneo interesse espresso da molte imprese aderenti, che tentavano di accedere quanto prima alle previste norme sui prepensionamenti. In questi casi il sistema politico ha reagito istintivamente, accusando gli imprenditori di opportunismo, ovvero di essere liberisti solo nelle fasi di prosperità economica e di diventare favorevoli all'intervento dello Stato quando si deve far fronte alle perdite.
In questo contesto di reciproca attribuzione di colpe tra industriali e politici, riguardo ai mali del nostro paese, non era difficile prevedere l'impossibilità di raggiungere un accordo sul sistema di relazioni industriali, quando dall'altra parte anche il sindacato è rimasto bloccato dal dilemma sulla scala mobile e quando si era ormai alla vigilia delle elezioni politiche.

Resta comunque l'impressione di una nuova volontà di far politica della Confindustria, contro i partiti tradizionali, espressa ancora pubblicamente dal sostegno formale ai referendum istituzionali proposti da Mario Segni e da Massimo Severo Giannini. E di fatto questo impegno politico ha in parte oscurato l'impegno iniziale orientato a raggiungere al più presto la necessaria intesa economica a livello centrale con il governo e le confederazioni sindacali. Probabilmente, non tutti gli industriali e non tutte le associazioni imprenditoriali si sono trovati d'accordo con questa forte caratterizzazione politica della Confindustria, anche se pochi se ne sono accorti. Ma con questa eredità dovranno fare i conti sia il nuovo vertice di Luigi Abete sia i grandi attori delle relazioni industriali, che dovranno di nuovo parlare di economia e costo del lavoro.

2. Le difficoltà di pervenire all'intesa tra i grandi attori delle relazioni industriali si sono dunque manifestate anche nel biennio 1990-91, che pure si è caratterizzato per almeno tre fattori favorevoli al sindacalismo confederale: il superamento della soglia di 10 milioni di iscritti; l'orientamento verso il «sindacato dei diritti» proposto dal congresso della Cgil; una significativa pausa nell'espansione della rappresentanza sindacale extraconfederale.
Il primo dato è importante forse più per il suo significato simbolico, se si considera il fatto che la crescita di oltre un milione di iscritti tra il 1980 e il 1990 (+ 12,6%) è dovuta alle tessere dei pensionati, che ormai rappresentano quasi il 40% del totale. Per i lavoratori attivi nello stesso periodo le perdite sono state di oltre un milione e 200 mila iscritti (—16,6%), restando comunque il totale al di sopra dei 6 milioni. Va rilevato che questo calo si è avuto tra il 1980 e il 1986, ovvero negli anni delle grandi ristrutturazioni industriali; successivamente si sono manifestate una certa stabilità, e perfino alcune moderate crescite nel 1988 (+ 1,2%) e nello stesso 1990 (+ 0,9%). Ciò ha comportato anche una stabilità del tasso di sindacalizzazione fra i lavoratori dipendenti che, caduto dal 49% del 1980 al 40,3% del 1986, è ancora nel 1990 del 39,3%, ovvero a un livello medio in Europa. In ogni caso sembra essersi arrestato il crollo di iscritti sia nell'industria (41,7% nel 1990) che nei servizi destinati alla vendita (24,1%). Mentre resta più alto il tasso in agricoltura (84,6%) e nei servizi non destinati alla vendita (relativo a questi ultimi l'unico tasso in crescita tra il 1989 e il 1990: dal 47,9 al 48,2%).
Da questi dati emergono segnali sempre meno deboli di una ripresa del sindacalismo confederale che, a differenza di altre esperienze europee e non, è rimasto comunque sempre ben consolidato. Nuovi elementi qualitativi provengono anche da importanti cambiamenti di strategia quali appunto quelli emersi al dodicesimo congresso della Cgil dell'ottobre 1991. Non si tratta solo del «dissolvimento» della corrente comunista, che pure ha riaperto in modo più concreto il processo di unità sindacale, ma soprattutto delle nuove scelte strategiche di «difesa dei diritti individuali e collettivi e fra questi il diritto al conflitto sociale, all'organizzazione di sindacati volontari e indipendenti e il diritto al pluralismo politico e sindacale».

L'obiettivo è costruire appunto un «sindacato dei diritti» che appare orientato da un lato a salvaguardare ogni esigenza di libertà, anche individuale, e dall'altro a partecipare anche a nuove esperienze di concertazione e di democrazia economica. Si riconosce quindi la necessità di una mediazione tra le esigenze di flessibilità economica e quelle della solidarietà sociale, poiché si deve governare «la contrattazione dei salari e degli aspetti normativi del rapporto di lavoro in modo da non determinare tensioni inflazionistiche che comprometterebbero gli obiettivi strategici del sindacato e penalizzerebbero gli strati meno protetti del mondo del lavoro».
Sarebbe difficile sottovalutare questi nuovi princìpi contrattuali «partecipativi», per il loro contrapporsi non solo a quelli antagonistici prevalenti nei movimenti sindacali di altri paesi, ad esempio in quello inglese tuttora orientato a considerare l'inflazione e la flessibilità economica problemi esclusivi del padronato o del governo, ma anche a quelli diffusi, più di quanto si creda, nell'esperienza sindacale del nostro paese fino a pochi anni fa.
Resta infine da considerare il citato terzo fattore favorevole al sindacalismo confederale nel periodo qui considerato, ovvero la minore espansione, quando non ridimensionamento, di quei sindacati autonomi, di base o professionali che si collocano al di fuori o in opposizione alle tradizionali confederazioni, e i cui aderenti vengono stimati in circa due milioni di unità.
Dalla parte specifica del *Rapporto* risulta che si sono rafforzate unicamente le organizzazioni di tipo professionale, che tendono a tutelare in prima istanza lo status di gruppi di lavoratori: l'Anaoo-Simp tra i medici, l'Anpac e l'Appl tra i piloti del trasporto aereo o il Comu tra i macchinisti delle Ferrovie. Peggio è andata per quelle organizzazioni di recente costituzione, come Cobas e Gilda nella scuola, orientate a un generico movimentismo e alla militanza di base. Nelle elezioni del 1991 entrambe queste organizzazioni hanno perso i tre quarti dei loro suffragi rispetto al 1989, quasi scomparendo a vantaggio del sindacato autonomo tradizionale e di quelli confederali. Appare superfluo notare che questi risultati potrebbero di nuovo cambiare in una fase più favorevole agli atteggiamenti movimentisti, ma ben evidenziano i limiti di sindacati puramente rivendicativi.
Molteplici possono essere le cause all'origine di questo parziale ridimensionamento del sindacalismo non confederale. La prima risiede certamente nelle condizioni economiche meno favorevoli anche per la contrattazione nel pubblico impiego, l'area dove prevalgono tali organizzazioni. E anche il protocollo del 10 dicembre ha rafforzato i vincoli entro i quali effettuare il rinnovo del contratto della scuola, rendendo quindi più difficile l'azione di Cobas e Gilda rispetto alla precedente generosa tornata.
Un secondo consistente gruppo di ragioni che spiega la minor forza esercitata dai nuovi sindacati deve far riferimento alle nuove norme che limitano il diritto di sciopero nei servizi essenziali, e in particolare al ruolo della commissione di garanzia. Le precettazioni nei trasporti e il divieto del blocco degli scrutini e degli esami hanno di fatto abolito quelle forme di sciopero

più inaccettabili per la collettività, ma anche le più vulneranti ed efficaci per il successo del sindacalismo non confederale. Se vorrà riprendersi, quest'ultimo dovrà pensare a nuove strategie, ridando nel frattempo spazio al sindacalismo confederale, se quest'ultimo sarà in grado di approfittarne.

Una nuova serie di leggi di sostegno del sindacalismo confederale

1. Nell'analisi degli effetti della legge n. 146/1990 sugli scioperi nei servizi essenziali, occorre separare la funzione generale di limitazione del conflitto selvaggio e frammentato dal funzionamento specifico della commissione di garanzia in alcune delicate vertenze. In generale, si è visto come il deterrente della legge abbia in qualche misura contribuito ad un indebolimento del sindacalismo extraconfederale di tipo puramente rivendicativo e al conseguente ridimensionamento della frammentazione della rappresentanza sindacale. Il tentativo di combinare nella medesima legge la tutela del diritto di sciopero dei lavoratori con la salvaguardia dei diritti costituzionali e degli interessi dei cittadini utenti dei servizi è dunque sostanzialmente riuscito ed ha prodotto, almeno a livello generale, anche effetti sociali che, si può ben dire, vanno al di là delle speranze iniziali.
Più problematico appare l'esame dell'efficacia delle procedure e degli strumenti previsti dalla legge nella gestione dei conflitti. Molte sono state le critiche al riguardo, dall'assenza di un'authority che coordini le istituzioni che devono applicare la legge, alla carenza di ruolo della commissione di garanzia nelle fasi di prevenzione del conflitto; dal mancato raccordo con ministeri e prefetti preposti alla precettazione, allo scarso sostegno dato dallo Stato per il funzionamento effettivo del nuovo organismo. Alcuni hanno proposto un rafforzamento dei poteri della commissione, verso forme di arbitrato del tipo di quelle esistenti nei paesi anglosassoni. Le clamorose dimissioni del presidente della commissione, Sabino Cassese, oltre a manifestare una legittima protesta, hanno contribuito a sottolineare la gravità di questi limiti per la futura efficacia della legge.
Ma, come si è già anticipato, il periodo in esame si è caratterizzato per l'affermarsi di una nuova serie di leggi a sostegno dei sindacati confederali in Italia. La prima è costituita dalla cosiddetta «legge comunitaria 1990», sui trasferimenti d'azienda. È una norma che prevede l'armonizzazione del nostro ordinamento con le direttive Cee. Da più parti è stata segnalata la maggior rilevanza che viene data alle associazioni sindacali come portatrici di interessi collettivi. Una delle novità introdotte dall'art. 47 consiste infatti nella formalizzazione dell'obbligo dell'acquirente di «applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi anche aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa dell'acquirente». Si prevede inoltre l'obbligo di informazione e una successiva fase di esami congiunti

altrettanto obbligatori sulle ragioni e le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i dipendenti, nell'ambito di una dettagliata procedura di consultazione con le rappresentanze sindacali aziendali (rsa) e le relative associazioni sindacali di categoria (soggetti, contenuti, termini, sanzioni), finalizzata all'obiettivo esplicito dell'accordo, pur non sussistendo un vero e proprio obbligo a contrarlo.
La seconda legge che, nel periodo esaminato, tende certamente a rafforzare il ruolo dei sindacati confederali è quella sulle pari opportunità, n. 125 del 10 aprile 1991. In particolare l'art. 9 prevede per gli imprenditori con oltre 100 dipendenti l'obbligo ad inviare, almeno ogni due anni, alle rsa e al consigliere regionale di parità un rapporto con un gran numero di informazioni relative alla situazione del personale maschile e femminile (assunzioni, formazione, promozione professionale, livelli, passaggi di categoria, mobilità, intervento della cassa integrazione, licenziamenti, pensionamenti, retribuzione effettiva). Da parte imprenditoriale è stato sollevato il dubbio che il legislatore abbia manifestato una eccessiva sfiducia nei confronti dell'impresa, vista come responsabile principale delle discriminazioni per sesso. È probabile che in sistemi di relazioni industriali orientati alla partecipazione questi tradizionali antagonismi, riguardo ad un problema quale le azioni positive che richiedono invece atteggiamenti consultativi e l'attività di commissioni miste ai vari livelli, possano essere superati. Va peraltro riconosciuto che nel nostro paese, ma anche nel resto d'Europa, si è appena all'inizio di una strategia promozionale delle pari opportunità tra uomo e donna nel lavoro. Per cui la legge si è limitata ad accompagnare questo intervento promozionale (con sostegno finanziario alle parti sociali) con altri due tipi di intervento, quello sul sistema processuale e sanzionatorio, per reprimere in modo efficace le discriminazioni anche di tipo indiretto, e quello istituzionale (Comitato nazionale per l'attuazione dei princìpi di parità e rafforzamento del ruolo dei consiglieri di parità). In particolare, riguardo alla formazione, vengono privilegiati i progetti concordati tra i datori di lavoro e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

2. Infine, la legge n. 223 del 23 luglio 1991 sul mercato del lavoro costituisce la terza e ancor più significativa legge di sostegno sindacale nel periodo analizzato da questo *Rapporto*. Essa completa un tormentato iter formativo durato ben 12 anni. Paradossalmente, a distanza di quasi un anno, manifesta gli stessi limiti di una legge approvata in fretta! È ovvio che il prolungato confronto tra le parti sociali sia stato accompagnato da un probabile cambiamento degli obiettivi e interessi degli stessi attori tra la fine degli anni Settanta e i primi anni Novanta. Non deve pertanto destare meraviglia che gli stessi sindacati confederali, tra i maggiori sostenitori di questa legge, insieme al ministro del Lavoro, siano oggi preoccupati dei suoi possibili effetti in una fase di recessione. Mentre gli imprenditori, che in passato si erano fortemente opposti ai presunti vincoli alla loro

azione, scoprono tra le nuove norme possibilità inattese di accesso alla mobilità e ai licenziamenti collettivi.
Tutti gli osservatori hanno comunque ammesso che la nuova legge ha spazzato via due «ipocrisie» che non facevano più comodo né al sindacato né alle imprese nella gestione del mercato del lavoro: il collocamento numerico e la garanzia della continuità dei rapporti di lavoro anche in mancanza di validi presupposti. Innanzi tutto, riguardo ai trattamenti di integrazione salariale, viene fissato un limite massimo della durata dell'intervento straordinario, applicabile solo alle imprese con più di 15 dipendenti. Viene dunque ripristinata la funzione originaria di questo strumento, di sostegno temporaneo ai processi di riaggiustamento aziendale. Ovviamente, contro lo stesso parere imprenditoriale che si era orientato in passato a considerare sempre più la cassa integrazione quale sostituto funzionale del sussidio di disoccupazione esistente in altri paesi.
Altrettanto innovative sono le procedure di riduzione del personale, per le imprese che beneficiano del trattamento di integrazione salariale ma che non sono in grado di riassorbire la forza lavoro in eccedenza, attraverso la mobilità dei lavoratori concordata. Vi è un costo finanziario per l'impresa che però è incentivata ad accedere all'accordo sindacale e ad abbreviare i tempi di messa in mobilità. La procedura prevede la comunicazione scritta, motivata e corredata di informazioni alle rappresentanze sindacali e all'ufficio provinciale del lavoro; esami congiunti e accordo sui criteri di scelta dei lavoratori da mettere in lista di mobilità privilegiata con specifica indennità. La norma prevede inoltre una serie di incentivi per le imprese che assumono lavoratori da tale lista. Vi è quindi una grande differenza tra la messa in mobilità e i licenziamenti collettivi, pure revisti dall'art. 24 della nuova legge. In quest'ultimo caso, alle imprese non vengono imposte le procedure della mobilità e i relativi costi, ma ai lavoratori viene riservato solo il trattamento ordinario di disoccupazione.
Per quanto riguarda infine il collocamento, la facoltà per gli imprenditori di assumere tutti i lavoratori con richiesta nominativa è accompagnata da un nuovo vincolo relativo all'inserimento di soggetti particolarmente deboli sul mercato del lavoro. La riserva riguarda le imprese con più di dieci dipendenti e i lavoratori in mobilità e quelli disoccupati da più di due anni, da un minimo del 12 a un massimo del 20%. Questa parte della legge è stata particolarmente criticata per gli effetti eccessivamente penalizzanti che tali quote di riserva, sommate alle percentuali delle assunzioni obbligatorie, potrebbero avere sulla competitività delle imprese italiane.
Ma altre critiche hanno riguardato il principio della rotazione dei lavoratori in cassa integrazione, difficile da applicare in assenza di adeguati criteri e modalità, e forse meno necessario quando lo strumento deve perdere quei precedenti caratteri perversi di provvedimento a tempo indeterminato. Ma su questo ed altri aspetti il confronto tra gli attori sociali resta aperto. E resta aperta soprattutto la questione se siano veramente necessari dei corretti-

vi, mediante una nuova legge, oppure se sia più opportuno dare fiducia alle parti sociali e alle loro capacità di gestione concertata e flessibile su una materia che più di altre richiede comportamenti collaborativi, oltre che impegni e conoscenze specifici. A questo proposito va ricordato il recente accordo tra Assolombarda, regione e sindacati confederali per una gestione unitaria delle liste di mobilità. Oppure l'altrettanto recente esperienza di gestione concordata di forme di *outplacement* collettivo alla Zanussi. L'impatto della nuova legge sul mercato del lavoro può risultare molto differente in questi casi. Pur essendo difficile fare previsioni, questa strada resta la più praticabile nel nostro paese.

3. Il rafforzamento del ruolo del sindacalismo confederale italiano mediante l'ampia legislazione di sostegno approvata nell'ultimo biennio è fuor di dubbio. Pertanto, quell'«aiuto esterno», necessario per favorire il difficile equilibrio tra centralizzazione e decentramento del nostro sistema di relazioni industriali non solo è venuto, ma si è anche manifestato con segnali forti, a volte imposti all'attore imprenditoriale, che sembra averne comunque compresa e accettata la finalità essenziale. Manca però una ulteriore fase per completare questo processo di adattamento. Ed è forse la più difficile da realizzare. Si tratta della istituzionalizzazione dell'esperienza di «partecipazione» così come è maturata nelle relazioni industriali italiane nel corso degli anni Ottanta e fino ai nostri giorni.
Le difficoltà di attuazione di questo progetto sono evidenziate proprio dalla completa, e non casuale, assenza di leggi in tale ambito. Si è visto del resto come il nostro paese si caratterizzi, rispetto ad altri a livello europeo, per la carenza di normativa anche riguardo agli accordi di partecipazione dei lavoratori ai risultati e al capitale di impresa. Per tradizione, il modello partecipativo in Italia si è realizzato in modo spesso informale, comunque originato dalla contrattazione collettiva, sempre all'interno del canale unico di rappresentanza sindacale, anche quando sarebbe stato forse necessario attivare forme di consultazione alternative tra impresa, sindacati e gruppi di lavoratori. Mai come nella fase attuale, gli attori delle relazioni industriali, soprattutto a livello decentrato, hanno sentito però l'esigenza di rafforzare, se occorre anche legislativamente, gli strumenti della «partecipazione». I tempi sembrano del resto maturi sia per l'attore sindacale, che non si è certo visto vincolato dalla legge su un altro argomento in passato tabù quale il diritto di sciopero, sia per gli imprenditori, non più divisi tra i vecchi e superati modelli «Prodi o Romiti». D'altronde l'orientamento verso il contratto collettivo europeo, che trova sempre più consenzienti le imprese dei settori più omogenei, non ultima la stessa Fiat, impone un più deciso impegno in questo senso. Si potrebbe ad esempio pensare ad un rafforzamento «legislativo» dei comitati paritetici consultivi a livello di imprese e di gruppi di imprese, con l'elezione diretta da parte di tutti i lavoratori, seguendo anche in questo caso l'esempio di altri paesi europei. Sarebbe così possibile separare in modo esplicito

le competenze degli organi consultivi da quelle degli organi più strettamente contrattuali. Gli iscritti al sindacato avrebbero comunque un ruolo considerevole anche nei nuovi comitati, con il vantaggio di essere meno vincolati agli obblighi contrattuali immediati e più liberi di combinare le domande dei lavoratori con le esigenze economiche delle imprese. Per queste ultime l'impegno di generalizzare un tale strumento di partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze potrebbe tradursi in più stabili rapporti di collaborazione con il personale dipendente, un obiettivo implicito in qualsiasi progetto di qualità totale, come insegnano le aziende giapponesi. Sarebbe questa anche una risposta ai citati effetti perversi del decentramento contrattuale, della eccessiva individualizzazione dei rapporti di lavoro e della frammentazione della rappresentanza.

Nell'ultimo documento presentato dal governo per evitare il rinvio della trattativa al prossimo giugno si faceva riferimento, in un punto sfuggito all'attenzione generale, alla possibilità di scambiare la moderazione salariale a livello decentrato con forme di partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori alle decisioni delle aziende.

Questo approccio pragmatico di «piccole riforme», che possono però produrre grandi conseguenze, deve far premio su quello ideologico tradizionale basato sull'abolizione o sul mantenimento della scala mobile, sul blocco o meno della contrattazione aziendale. Perché nel frattempo le tendenze reali, a livello decentrato e a livello sovranazionale, producono i loro effetti, indipendentemente dalla volontà di quegli attori che per ora risultano in fuorigioco.

Osservatorio

Le condizioni generali

L'economia e la politica economica

Sommario

L'economia e la politica economica, p. 3. Il mercato del lavoro, p. 13. Costo del lavoro, produttività e competitività, p. 25. Le retribuzioni, p. 37. L'orario di lavoro, p. 51. Gli interventi legislativi e la giurisprudenza del lavoro, p. 58. La conflittualità, p. 77. La sindacalizzazione, p. 83.

1. Il rallentamento della crescita in occidente 2. La crescita in Italia: variazioni e difficoltà

1. La scena internazionale è stata condizionata per tutto il biennio 1990-91 da significativi sconvolgimenti politici. Ma mentre negli anni finali dello scorso decennio il dominio della politica sull'economia aveva stimolato e sostenuto la fase finale di un lungo periodo di espansione delle economie occidentali, l'ultimo anno e mezzo ha visto tornare in primo piano la rilevanza dei problemi economici. Gli squilibri tra aree, l'elevata disoccupazione, la caduta degli scambi internazionali, le crisi dei sistemi finanziari e dei conti pubblici condizionano ora con differente intensità le scelte politiche dei diversi paesi.
La rottura del trend positivo degli anni Ottanta si è manifestata con evidenza nell'agosto del 1990 quando è scoppiata la «crisi del Golfo». Ma le cause sono pre-esistenti e pongono le loro radici nella disordinata crescita, soprattutto — ma non solo — dei mercati finanziari, negli anni Ottanta e nella cattiva qualità della crescita in alcuni sistemi economici.
La natura e l'intensità dei problemi aveva diviso fino alle soglie della crisi mediorientale il mondo industrializzato in due emisferi: quello anglosassone dove gli squilibri erano più rilevanti e le correzioni necessarie più significative, e quello dell'Europa continentale dove il boom degli anni Ottanta era stato meno intenso e dove l'effetto positivo della riunificazione tedesca continuava a costituire un traino allo sviluppo. A sé, la situazione del Giappone dove gli squilibri generati dai mercati finanziari non si presentavano meno gravi ed intensi rispetto a quelli emersi nei paesi anglosassoni, ma dove le condizioni reali dell'economia, quanto a tasso di crescita e pres-

sioni inflazionistiche, restavano sostanzialmente buone. L'asincronia dei cicli tedesco e giapponese rispetto a quello anglosassone avrebbe dovuto svolgere un ruolo positivo consentendo un riequilibrio complessivo per le economie occidentali senza grave danno per lo sviluppo dell'area, Gli anni Novanta insomma, sembravano dover iniziare sotto i migliori auspici con una crescita non elevata ma più equilibrata e stabile del passato.

Debiti e incertezza nel dopo Saddam. L'incertezza innestata dalla crisi mediorientale ha alterato completamente il quadro. Minando il clima di diffuso ottimismo, ha trasformato quello che doveva essere nelle intenzioni degli operatori di politica economica il *soft-lending* delle surriscaldate economie anglosassoni, in una vera recessione prima, seguita poi da una prolungata stagnazione sul fondo. La caduta del tasso di sviluppo atteso ha fatto emergere infatti l'insostenibilità delle posizioni deficitarie di chi aveva finanziato in misura crescente l'aumento della propria domanda con debito, accettando tassi d'interesse elevati e fidando in un periodo di prolungata ed ininterrotta prosperità. Ne è derivata una revisione verso il basso delle decisioni di spesa degli operatori, particolarmente in beni d'investimento e durevoli, che ha confermato il crescente pessimismo, ulteriormente abbassando il tasso di crescita atteso.
Si è innestato un circolo vizioso non interrotto dal successivo allentamento della politica monetaria messo in atto in alcuni paesi. Come si può notare dalle tavole 1 e 2 la crescita media dell'Ocse si è ridotta dal 3,3% del 1989 al 2,6% del 1990 e all'1,1% del 1991. Negativi i tassi nel 1991 per Stati Uniti, Gran Bretagna e Canada. La dinamica degli investimenti è stata ovviamente peggiore riducendosi dall'8,2% del 1989 allo 0,1% per il 1991. Negativi sono però per questa variabile i dati 1991 in tutti i principali paesi con la sola esclusione di Germania e Giappone.
Con l'approfondirsi della recessione e la fine della guerra del golfo, anche i timori di un aumento dell'inflazione si sono dissolti. I prezzi delle materie prime sono in caduta, il petrolio è tornato all'inizio del 1992 al di sotto delle quotazioni esistenti prima della guerra del golfo e la dinamica dei prezzi al consumo dei paesi industrializzati è inferiore a quella di due anni prima (tavola 3): come uniche eccezioni Germania e Italia.
Le attese di una rapida inversione di rotta negli Stati Uniti, in Gran Bretagna e in alcuni paesi dell'Europa occidentale venivano smentite dai fatti, a partire dalla seconda metà del 1991 sono apparsi con crescente evidenza i segni del rallentamento nelle due economie che sino ad allora avevano sostenuto il ciclo internazionale: la Germania ha iniziato a risentire i contraccolpi negativi della riunificazione su crescita ed inflazione; il Giappone ha esaurito le spinte espansive provenienti dalle decisioni d'investimento del 1989-90. Tutto il mondo industrializzato sul finire del 1991 si è appiattito su tassi di crescita modesti o negativi.
Le difficili condizioni economiche dell'est e la dissoluzione dell'Unione Sovietica, data la scarsa integrazione economica di questi paesi con il resto del mondo, hanno giocato sino ad ora un peso modesto sulle vicende congiunturali dell'occidente. Indirettamente però la difficile transizione di questi paesi verso sistemi di mercato, dopo un primo momento d'infondata euforia, ha pesato in negativo aumentando l'incertezza complessiva. Quanto più difficile sarà la loro riconversione, tanto più in prospettiva se ne risentiranno in misura crescente i contraccolpi negativi anche nel mondo industrializzato.
I paesi dell'Ocse hanno numerosi mezzi per favorire il processo di transizione ed integrazione; il più importante è certamente quello di aprire i propri mercati alle importazioni per quei prodotti dove le distanze in termini di competitività sono meno ampie. Ma questo potrebbe richiedere qualche ripensamento e radicale revisione delle regole di funzionamento dell'Europa agricola e la riduzione del protezionismo per alcuni settori maturi; un processo che risulta meno agevole in condizioni di basso sviluppo. La storia, seppur breve, dell'ultimo anno e mezzo ne è una chiara dimostrazione. L'Ocse stima che per l'insieme dell'Europa orientale (Unione Sovietica esclusa) l'aumento delle esportazioni verso i paesi occidentali è stato insufficiente a coprire la perdita dei volumi subìta sugli altri mercati. Il peggioramento delle ragioni di scambio derivante dalle svalutazioni competitive delle monete dei paesi dell'est ha inoltre aggravato il deterioramento dei loro saldi commerciali. Il peggioramento è valu-

Tavola 1. Prodotto nazionale lordo (tassi medi annui di variazione)

	1970-80	1980-90	1988	1989	1990	1991
Usa	2,8	2,7	4,5	2,5	1,0	0,9
Giappone	4,8	4,2	6,2	4,7	5,6	4,5
Germania	2,7	2,1	3,7	3,8	4,5	3,2
Francia	3,3	2,3	4,2	3,9	2,8	1,4
Italia	4,0	2,3	4,2	3,0	2,2	1,4
Gran Bretagna	2,1	2,5	4,3	2,3	0,8	—1,9
Cee	3,0	2,6	4,0	3,5	2,9	1,2
Ocse	3,3	3,2	4,5	3,3	2,6	1,0

Fonte: Oecd, *Economic outlook*, dicembre 1991.

Tavola 2. Consumi e investimenti fissi lordi (tassi medi annui di variazione)

	Consumi privati				Investimenti fissi			
	1988	1989	1990	1991	1988	1989	1990	1991
Usa	3,6	1,9	0,9	0,3	5,6	1,6	— 0,1	— 5,0
Giappone	5,2	4,4	4,0	2,9	11,9	8,9	10,9	4,0
Germania	2,7	1,7	4,7	2,3	4,6	7,0	8,8	7,7
Francia	2,4	3,2	3,1	1,5	8,6	7,5	3,8	— 0,4
Italia	4,1	3,6	2,7	2,7	6,7	4,3	3,2	+ 0,9
Gran Bretagna	7,4	3,5	1,0	— 0,7	13,1	6,8	— 2,4	—10,7
Cee	3,9	3,0	3,1	1,0	8,2	4,3	4,3	0,7
Ocse	3,9	2,9	2,4	0,8	7,9	5,4	3,3	— 0,2

Fonte: Oecd, *Economic outlook*, dicembre 1991.

Tavola 3. Prezzi al consumo (tassi medi annui di variazione)

	1988	1989	1990	1991	dicembre 1989 dicembre 1988	dicembre 1990 dicembre 1989	dicembre 1991 dicembre 1990
Usa	4,1	4,9	5,4	4,1	4,6	6,1	3,4
Giappone	0,7	2,3	3,0	3,3	2,6	3,7	2,7
Germania	1,3	2,7	2,7	3,5	3,0	2,8	4,2
Francia	2,6	3,5	3,4	3,1	3,6	3,3	3,1
Italia	5,0	6,6	6,1	6,5	6,5	6,4	6,0
Gran Bretagna	4,9	7,9	9,4	5,8	7,6	9,4	4,5
Cee	5,4	5,3	5,7	4,8	5,4	5,8	5,0
Ocse	3,5	5,8	6,2	5,4	4,5	5,6	3,5

Fonte: statistiche nazionali e Oecd.

tato nel 1991 rispetto al 1990 in 5 miliardi di dollari. La dissoluzione dell'Unione Sovietica e la sua sparizione quale mercato d'esportazione delle altre economie dell'est europeo ha ulteriormente complicato una situazione già di per sé difficile.

Le politiche per la ripresa dell'occidente. Nel complesso vi sono tutte le premesse per dire che il 1992 non sarà un anno di grande sviluppo, ma non bisogna dimenticare che, paragonato al passato, il rallentamento manifestato dall'econo-

mia internazionale nel 1990-91 è stato relativamente contenuto. Minore la caduta registrata dalla produzione rispetto a quella intercorsa tra il 1980 ed il 1982, minore la riduzione nel grado di utilizzo degli impianti, minore l'aumento della disoccupazione e, nei paesi europei, minore anche la caduta nella domanda di beni d'investimento. Anche l'atteso rimbalzo ciclico non potrà dunque essere significativo. Ma al di là di questo argomento «statistico» vi sono motivi più sostanziali per ritenere che manchino le condizioni di fondo per una ripresa significativa del mondo occidentale.

La svolta positiva all'evoluzione del ciclo è stata affidata sin dall'inizio all'espansione monetaria che attraverso la caduta dei tassi d'interesse avrebbe dovuto promuovere gli investimenti ed una nuova espansione nei consumi. Due ordini di problemi hanno tuttavia fortemente condizionato la capacità di trasmissione degli impulsi espansivi e la possibilità stessa di ricorrere alla leva monetaria: le condizioni di forte indebitamento in cui versano le famiglie ed il sistema bancario nelle economie anglosassoni e l'assenza di coordinamento a livello internazionale. Gli unici paesi per i quali si può affermare che la politica monetaria abbia cercato di aiutare ad uscire dalla recessione sono Stati Uniti e Giappone; più ambiguo come si vedrà più avanti il segno espansivo per l'economia britannica. Nei paesi dell'Europa continentale le politiche nazionali hanno solo tentato di contrastare, non sempre con successo, gli impulsi restrittivi che venivano imposti dalla Germania.

I tassi a breve sono diminuiti in un anno e mezzo (dal secondo trimestre del 1990 al dicembre 1991) di quasi quattro punti nell'economia statunitense, di cinque punti in Gran Bretagna, di due punti in Giappone. Però l'efficacia di un'espansione monetaria sulle variabili reali sembra essere stata in questi paesi assai limitata. A causa dell'elevato indebitamento di famiglie ed imprese e della eccessiva esposizione del sistema bancario e finanziario, la trasmissione degli impulsi espansivi della politica monetaria negli Stati Uniti si è dimostrata infatti assai più lenta che nel passato. La diminuzione del tassi sui Federal Funds è stata trasmessa solo in parte dalle banche al sistema produttivo, mentre l'elevato stock di debito accumulato dalle famiglie ha costituito un freno alle decisioni di spesa. Il debito delle famiglie è cresciuto ininterrottamente nell'ultimo decennio ed ha superato sia negli Stati Uniti che in Gran Bretagna che in Giappone la quota del 100% del reddito disponibile (tavola 4). L'aumento dell'indebitamento è avvenuto di pari passo con l'aumento del valore patrimoniale della ricchezza reale costituita soprattutto da immobili. Il crollo nei valori immobiliari che ha accompagnato la recessione svolgerà ora un ruolo più importante, nel frenare le decisioni dei consumatori, della riduzione degli oneri sul debito. L'allentamento delle condizioni monetarie in Europa è stato invece reso difficile dal coordinamento asimmetrico di fatto operante tra i paesi aderenti all'accordo di cambio. Le esigenze specifiche dell'economia tedesca hanno indotto la Bundesbank a compensare gli effetti espansivi dell'aumento della spesa pubblica per la riunificazione con misure di segno restrittivo sul versante della politica monetaria. La priorità data dalle banche centrali europee alla stabilità del cambio nello Sme, in vista della costituzione dell'unione monetarie, hanno vincolato le decisioni monetarie dei paesi più deboli a quelle della Germania, nonostante la diversità dei problemi interni tedeschi rispetto a quelli del resto d'Europa (tavola 5).

Solo la credibilità conquistata dalle banche centrali, con la fermezza della politica del cambio condotta in questi anni, ha consentito di ridurre i differenziali esistenti tra i tassi prevalenti nelle diverse economie e lasciato qualche margine di manovra alle politiche nazionali. Il permanere di differenziali elevati tra tassi interni dei diversi paesi non si giustificavano più infatti, per lo meno nella misura del passato, con l'esistenza di un rischio di cambio. Ma il rischio di cambio non è del tutto escluso nell'orizzonte temporale degli operatori, anche perché i differenziali d'inflazione persistono e il diffondersi di aspettative, più o meno fondate, rispetto all'avvicinarsi della revisione finale delle parità prima dell'adozione di un'unica moneta impedisce che questo processo di convergenza si completi del tutto.

Il percorso seguito dalle variabili monetarie nell'ultimo anno e mezzo dà una misura della dimensione dei problemi e dei vincoli. I tassi tedeschi sono aumentati di quasi tre punti nell'ultimo anno e mezzo, di cui mezzo punto guadagnato nell'ultimo semestre del 1991. I tassi europei hanno sostanzialmente resistito alle pressioni sino alla fine del 1991, quando però i margini di autonomia sembrano essere diventati assai più ridotti.

Tavola 4. Tasso di risparmio e d'indebitamento delle famiglie[1]

	Propensione al risparmio				Rapporto debiti/reddito disponibile			
	1975	1980	1988	1990	1975	1980	1988	1990
Usa	9,4	7,3	4,3	4,7	71,0	80,0	98,0	103,0
Giappone	22,8	17,9	14,3	14,3	62,0	77,0	107,0	117,0
Germania	15,4	12,8	12,8	13,9	9,0	15,0	17,0	18,0
Francia	20,2	17,6	11,4	12,0	59,0	62,0	76,0	88,0
Italia	26,9	21,6	15,4	15,6	10,0	8,0	12,0	13,0[2]
Gran Bretagna	11,4	13,1	5,4	9,1	55,0	57,0	108,0	114,0

[1] In percentuale sul reddito disponibile.
[2] Dati 1989.
Fonte: Oecd, *Economic outlook*, dicembre 1991.

Tavola 5. Tassi a breve e a lunga scadenza (rilevazione al dicembre 1991)

	Eurotassi a tre mesi				Tassi a lunga scadenza			
	1988	1989	1990	1991	1988	1989	1990	1991
Usa	9,3	8,4	7,4	4,1	9,1	8,0	8,3	7,5
Giappone	4,5	6,6	8,2	5,9	4,2	5,9	7,1	5,5
Germania	5,3	8,2	9,3	9,5	6,5	7,5	8,9	8,3
Francia	8,4	10,7	10,1	9,9	8,8	9,8	10,5	9,2
Italia	12,0	12,6	12,1	12,0	10,7	12,3	12,0	11,2
Gran Bretagna	13,1	15,1	13,7	10,6	9,5	9,9	10,4	9,6

Fonte: Oecd, *Main economic indicators.*

I tassi francesi, più vicini in partenza a quelli tedeschi, sono aumentati con fasi alterne di solo pochi decimi nell'ultimo anno e mezzo, ma restano marginalmente più alti: nonostante l'inflazione francese si collochi oramai al di sotto di quella della Germania ed il paese stia attraversando una fase di prolungata stagnazione. I tassi nominali italiani a breve sono potuti rimanere in media sostanzialmente invariati, pur registrando ampie oscillazioni in concomitanza con l'accentuarsi di spinte speculative sul cambio; il differenziale nominale con i tassi tedeschi è nel nostro paese sceso sotto i due punti e mezzo, per risalire però a due punti e mezzo alle soglie del 1992, in seguito alle pressioni emergenti sulla lira. I tassi inglesi hanno beneficiato, con l'adesione allo Sme, del maggior credito dato dagli operatori alla stabilità della sterlina e sono scesi come si è visto di quasi cinque punti, giungendo ad un differenziale con i tassi tedeschi più ridotto di quello della lira. Ciò è stato reso possibile però anche dalla riduzione drastica del tasso d'inflazione. I tassi reali inglesi sono i più alti in Europa e ai massimi storici: non si può davvero parlare di politica espansiva in questo paese.

L'inefficacia della politica monetaria negli Stati Unita e la sua difficile utilizzabilità ai fini congiunturali in Europa hanno portato a riproporre all'inizio del 1992 una revisione dell'impostazione restrittiva sino ad allora mantenuta per la politica di bilancio. I paesi per i quali si è tornati a parlare di tagli fiscali sono Stati Uniti e Gran Bretagna; i margini di manovra sono tuttavia esigui soprattutto nel primo paese. La possibilità che tale esempio sia seguito dall'Europa è inoltre pressoché nulla. I bilanci pubblici sono fortemente deficitari (tavola 6) e la riduzione dell'indebitamento pubblico resta tra gli obiettivi prioritari in molte economie anche in vista del conseguimento dell'unione monetaria.

2. Anche l'Italia ha visto nel biennio 1990-91 una netta decelerazione nella propria crescita (tavola 7).

Tavola 6. Politiche fiscali

	Debito pubblico in % del Pil				Interessi in % delle uscite			
	1983	1989	1990	1991	1983	1989	1990	1991
Usa	24,1	30,8	34,5	36,2	5,5	6,9	7,0	7,1
Giappone	26,0	14,6	10,9	7,9	5,0	2,7	2,1	1,5
Germania	21,4	22,4	21,7	24,1	4,8	5,0	4,6	4,6
Francia	20,0	24,7	24,8	25,4	3,4	4,7	5,1	5,2
Italia	68,8	95,9	98,2	101,1	14,3	16,5	17,3	18,0
Gran Bretagna	45,7	30,6	29,0	30,0	6,9	6,4	5,3	4,5

Fonte: Oecd, *Economic outlook*, dicembre 1991.

Tavola 7. Italia. Conto economico (tassi medi annui di variazione)

	1980-90	1988	1989	1990	1991
Pil	2,7	4,1	2,9	2,2	1,4
Importazioni	4,7	7,0	7,6	7,9	2,9
Domanda interna	2,3	4,7	2,8	2,4	2,3
consumi	2,6	4,0	3,0	2,5	2,6
investimenti fissi	1,7	7,0	4,3	3,2	— 0,9
esportazioni	4,9	5,7	8,8	7,8	— 0,8
Per memoria					
Occupazione totale	0,6	1,0	0,6	1,1	— 0,8
Occupazione nell'industria s.s.	— 1,5	1,3	0,5	— 0,1	— 2,1
Valore aggiunto nell'industria s.s.	2,2	6,9	3,0	1,4	— 0,5
Partite correnti in % Pil	— 0,8	— 0,7	— 1,2	— 1,3	— 1,8
Fabbisogno del settore statale in % Pil	11,9	11,4	11,1	10,8	10,7
interessi	7,1	8,1	9,0	9,7	10,2

Fonte: Istat, Banca d'Italia e stime Irs per il 1991.

Il rallentamento è cominciato con un certo anticipo rispetto alle altre economie, sotto l'impulso degli interventi restrittivi di politica fiscale e monetaria del 1989-90. Dal 4,4% del 1988 la crescita è scesa al 3% del 1989, al 2,2% del 1990, fino all'1,4% del 1991. La forte decelerazione non ha tuttavia rallentato la corsa dei prezzi, né ha ridimensionato il passivo dei conti con l'estero. Più difficile per motivi congiunturali e per l'eventuale livello dei tassi d'interesse è risultata la gestione della finanza pubblica.

Tengono i consumi nel 1991 ma crolla la produzione. Nel 1990 la decelerazione nel tasso di crescita è stata innestata dal ridimensionamento della lunga fase espansiva del ciclo dei consumi durevoli ed in misura minore degli investimenti. Nel 1991 è invece soprattutto la caduta nella domanda proveniente dalle imprese e nelle esportazioni a generare la riduzione del tasso di crescita del Pil. I consumi infatti hanno mantenuto sostanzialmente invariato nell'ultimo biennio il proprio tasso di crescita. Da questo punto di vista l'Italia presenta un andamento anomalo rispetto alle altre economie e si trova ad essere il paese più dinamico, allineato al Giappone e prima anche della Germania occidentale.
Il rallentamento nello sviluppo del 1991 sembra dunque aver lasciato indenni le famiglie italiane, che hanno potuto accrescere i propri consumi ad un tasso solo di poco inferiore rispetto a quello me-

dio del decennio precedente. All'andamento divaricato della domanda dei diversi operatori non è estranea l'evoluzione nella distribuzione del reddito che si è manifestata dal 1990 in avanti. Le imprese hanno visto ridursi drasticamente per tre anni consecutivi i loro margini, sotto la spinta dei crescenti costi interni; le famiglie hanno invece beneficiato nel 1991 degli incrementi retributivi e degli arretrati stabiliti nella contrattazione collettiva, che si è conclusa a cavallo tra la fine del 1990 e l'inizio del 1991.

Il reddito disponibile delle famiglie è cresciuto in termini reali nel biennio 1990-91 del 2,5%. L'incertezza, oltre che l'esaurimento, del ciclo dei beni durevoli ha però avuto un ruolo importante sulla composizione della domanda delle famiglie. Questa sembra essersi spostata dai beni durevoli di lusso tipici dell'euforica fine degli anni Ottanta, verso beni di tipo più tradizionale legati alla persona ed alla casa. Nonostante un certo ridimensionamento, per quanto riguarda la domanda di beni durevoli l'Italia è rimasta in testa alle graduatorie nello sviluppo della domanda di alcuni beni. Sul mercato europeo la domanda di auto da parte degli italiani è stata seconda solo a quella della Germania e, per fattori non solo strettamente collegati alla competitività di prezzo, sono stati soprattutto i beni importati a soddisfare la nuova domanda. Le imprese industriali hanno invece visto comprimersi il loro margine operativo. In percentuale sul totale del valore aggiunto, esso è caduto di altri due punti, che si aggiungono alla flessione di due punti registrata nel 1990. La quota dei margini lordi per unità di prodotto è scesa così nell'industria ai livelli minimi toccati nel 1982. Tra le cause di questa flessione nel 1991 vi è soprattutto la concomitanza di due fenomeni: rallentamento ciclico della dinamica della produttività e l'accentuata dinamica salariale. Non tutto il mutamento nella distribuzione del reddito è andato però a beneficio dei lavoratori industriali: una quota ancora significativa del reddito prodotto dall'industria è stata trasferita agli altri settori, ed in particolare al terziario pubblico e privato. Si è mantenuta infatti una forte divaricazione tra dinamica dei prezzi alla produzione e dinamica dei prezzi al consumo.

Le aspettative negative degli operatori dell'industria sul tasso di crescita atteso, l'elevato costo del denaro e la caduta dei profitti stanno alla base della riduzione degli investimenti in macchine ed attrezzature e del ridimensionamento dei magazzini di prodotti finiti e di materie prime operato da parte delle imprese. Gli investimenti in macchine ed attrezzature hanno registrato un incremento dello 0,6% contro il 3,2% del 1990. Il decumulo di scorte di prodotti finiti è stato ingente come denuncia il divario tra fatturato, caduto dell'1% in termini reali nel 1991 sui livelli del 1990, e la produzione, caduta invece del 2,5% (tavola 8). Questo spiega perché è stata soprattutto la produzione industriale che, dal lato dell'offerta, ha subìto i maggiori contraccolpi del rallentamento ciclico. L'indice generale ha toccato il picco a fine 1989 e successivamente, con fasi alterne, ha visto una caduta costante fino a toccare nel quarto trimestre del 1991 livelli del 4% inferiori a quelli conseguiti oltre un anno e mezzo prima. A livello settoriale le differenze sono significative: il settore produttore di beni d'investimento ha registrato una caduta stimabile del 6% in media nel 1991 (+2% il dato medio del 1990 sul 1989), contro un profilo stagnante delle produzioni di beni di consumo (+1% nel 1990) ed una caduta del 2% di quelle intermedie.

Le due inflazioni: un problema che si va ridimensionando. Nel biennio 1990-91, la corsa dei prezzi interni si è mantenuta al di sopra del 6%, con un'accelerazione a cavallo tra la seconda metà del 1990 e la prima metà del 1991. La riduzione del differenziale nei confronti dei paesi europei ad inflazione più bassa si è perciò arrestata, e con alcuni paesi (Francia) la tendenza si è invertita. La politica del cambio fisso, strumento che era stato utilizzato con successo per buona parte degli anni Ottanta per forzare il rientro dell'inflazione, si è dimostrata inadeguata per fronteggiare i problemi di natura strutturale. Ma, in una certa misura, le dinamiche del 1991 sono frutto anche delle contraddizioni esistenti tra i diversi obiettivi di politica economica.

Il profilo ascendente dei prezzi tra il 1990 ed il 1991, che ha portato le variazioni annuali prossime al 7%, trova infatti due spiegazioni: l'impatto della manovra fiscale e tariffaria (implementata a luglio del 1990, amplificata a settembre e completata all'inizio del 1991) ed il rialzo dei prezzi generato dal conflitto mediorientale, che si è però esaurito nel giro di sei mesi.

Il contributo della politica di bilancio alla dinamica dell'inflazione è stato consistente, sia in via diretta che indiretta. Il parziale controllo della crescita del fabbisogno statale è stato ottenuto attra-

Tavola 8. Produzione industriale (tassi medi annui di variazione)

	Produzione industriale				Fatturato reale[1]			
	1988	1989	1990	1991[2]	1988	1989	1990	1991
Totale industria	5,9	3,1	0,1	—2,1	6,9	3,3	0,1	0,0
Beni finali di consumo	5,4	2,7	1,0	0,1	7,6	1,3	5,2	3,0
Beni finali d'investimento	8,4	2,9	1,9	—5,9	9,0	7,7	—0,1	—2,0
Beni intermedi	5,6	3,3	—0,8	—1,9	5,2	3,1	—3,9	—1,0

[1] Fatturato nominale deflazionato con l'indice dei prezzi alla produzione.
Fonte: elaborazioni Irs su dati Istat.

verso un aumento dell'Iva e delle altre imposte indirette che hanno aggiunto all'inflazione 1,2 punti percentuali, secondo le stesse stime governative, con un significativo aumento rispetto al peso assunto nel 1990 (0,8 punti, già in aumento rispetto agli 0,5 punti del triennio precedente). La mancata riduzione della corsa dell'inflazione è dunque integralmente e direttamente imputabile alla manovra di bilancio. Ma esistono anche responsabilità indirette attribuibili all'operatore pubblico e che hanno impedito una discesa dell'inflazione al consumo in linea con quella che il cambio andava imponendo ai prezzi alla produzione. Tra queste va ricordato l'effetto d'imitazione sui prezzi dei servizi privati indotta dalla corsa dei prezzi nei servizi pubblici, l'impatto moltiplicativo e diffusivo dell'aumento delle imposte indirette su tutti i prezzi che ha operato attraverso i meccanismi d'indicizzazione e, ultima ma non meno importante, la politica retributiva attuata dal settore pubblico che ha scatenato rincorse salariali da parte degli altri settori. Nel biennio 1990-91 le retribuzioni dei dipendenti pubblici sono cresciute globalmente del 27%, contro un aumento programmato nei documenti di finanza pubblica poco superiore al 10%. I maggiori oneri hanno richiesto incrementi nelle entrate, la cui natura inflazionistica è stata più sopra quantificata, ma hanno anche influito sulla dimensione delle richieste salariali degli altri settori, la cui dinamica si è peraltro mantenuta nel biennio su livelli decisamente più contenuti (16%).
La debolezza della domanda ed il vincolo del cambio hanno invece portato la corsa dei prezzi alla produzione dal 5,9% del 1989, al 4,1% del 1990 ed al 3,3% del 1991; si è così realizzata quasi per intero la convergenza dei prezzi alla produzione italiani, con quella dei prezzi alla produzione tedeschi.
Alle soglie del 1992 il problema del differenziale tra prezzi alla produzione e prezzi al consumo si è però decisamente ridimensionato e stiamo assistendo ora ad una accentuata convergenza tra le due dinamiche. Questa risulta più marcata per indicatori omogenei (tavola 10). I prezzi alla produzione per i prodotti finali hanno accelerato di un punto la loro corsa annua, mentre i prezzi al consumo per la stessa categoria di prodotti l'hanno ridotta di due punti, grazie anche alla caduta dei prezzi energetici al consumo, fino a raggiungere un tasso anno su anno del 4,1%. Ancora elevata, invece, la corsa delle tariffe pubbliche (attorno all'8%) e dei prezzi dei servizi privati (attorno al 7%).

Sempre in primo piano il vincolo estero. Il dimezzamento della crescita italiana nel 1991 va per intero attribuito al contributo negativo dato dal settore estero. La bilancia commerciale si è infatti deteriorata nonostante la recessione dell'industria (o forse a causa della recessione nell'industria) e le partite correnti hanno visto un aumento nel passivo raggiungendo 1,8 punti in rapporto al Pil. Il deterioramento dei conti con l'estero ha origine in parte nella specifica condizione congiunturale della domanda interna italiana in questa fase, ed in parte in componenti di natura strutturale.
Quanto al primo aspetto, è evidente che la recessione internazionale ha influito pesantemente sui nostri flussi all'esportazione di merci (crescita zero nel 1991 contro il 3,5% nel 1990), mentre assai meno significativo è stato il rallentamento delle importazioni (cresciute del 3% nel 1991 contro il 4,5% dell'anno precedente) perché la domanda interna ha mantenuto inalterata la propria corsa nel 1991 rispetto al 1990. Il saldo fob-fob ha dunque accusato un passivo dopo il lieve attivo del 1991.

Tavola 9. Italia. Retribuzione lorda per dipendente (variazioni percentuali medie annue)

	1980-90	1988	1989	1990	1991[1]
Agricoltura	10,2	6,9	5,5	4,9	6,5
Industria in senso stretto	11,6	7,4	7,3	7,3	9,3
Costruzioni e opere pubbliche	11,9	8,7	7,2	9,2	8,8
Commercio, alberghi, eccetera	11,4	7,0	6,8	6,8	8,7
Trasporti e comunicazioni	10,0	6,8	9,9	8,2	9,7
Credito e assicurazioni	11,2	6,7	4,9	11,9	8,0
Servizi vari	10,9	9,4	7,3	6,1	9,5
Servizi non destinabili alla vendita	12,3	10,8	5,8	18,2	7,6

[1] Previsioni.

Fonte: Istat, conti economici nazionali e stime Irs per il 1991.

Tavola 10. La dinamica dei prezzi in Italia

	1990	1991				
	Media annua	I	II	III	IV	Media Annua
Prezzi alla produzione						
beni finali di consumo	2,8	3,0	3,3	3,6	3,6	3,4
Prezzi al consumo						
prodotti alimentari	5,9	6,5	6,9	6,9	6,8	6,8
prodotti non alimentari	4,7	5,1	5,6	5,5	5,7	5,5
prodotti energetici	11,0	10,7	7,0	2,6	—1,5	4,5
servizi privati	7,4	7,6	7,8	7,6	7,2	7,5
tariffe pubbliche e p.a.	5,1	7,5	7,8	8,2	8,0	7,9
affitti	5,6	5,0	6,1	6,4	6,8	6,1
Indice generale	6,1	6,6	6,8	6,4	6,0	6,5

Fonte: elaborazione Irs sugli indici Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati e indice per i prezzi Istat alla produzione.

Il peggioramento di quasi due decimi di punto rispetto al Pil, sarebbe stato ancora più significativo se non avessimo potuto registrare, grazie alla caduta dei prezzi delle materie prime, un netto miglioramento delle ragioni di scambio.

Il rallentamento dell'export viene innanzitutto dal basso profilo della domanda mondiale, ma la rilevante perdita di quote di mercato (il commercio mondiale è cresciuto secondo il Gatt del 2% nel 1991 contro il 5% del 1990) mette in luce l'operare di altre due «concause»: la perdita di competitività e la crescita più sostenuta della domanda interna italiana rispetto alle altre economie. La competitività si è deteriorata nell'ultimo biennio soprattutto nei confronti del dollaro in seguito alle oscillazioni del mercato dei cambi, ed è stata significativa anche nei confronti degli altri paesi europei. La dinamica dei costi interni di produzione italiani, guidata dal costo del lavoro, è stata infatti più accentuata rispetto a quella dei costi prevalenti nei principali paesi europei (tavola 11).

La forte crescita dell'economia tedesca ha però parzialmente attenuato l'impatto negativo dei fattori prima menzionati sul mercato europeo. Nel 1991 le esportazioni verso il mercato tedesco sono aumentate del 14% in valore (10-11% in quantità), ma sono crollate quelle verso gli altri mercati europei (—3% in Francia, —4% nella Gran Bretagna). Il saldo commerciale dell'Italia

Tavola 11. Costo del lavoro per unità di prodotto nel settore privato

	1988	1989	1990	1991
Usa	3,5	2,9	4,2	3,8
Giappone	—1,3	1,0	0,5	1,1
Germania	0,1	0,4	2,3	4,3
Francia	0,9	2,0	3,2	3,4
Italia	4,2	5,6	7,0	8,0
Gran Bretagna	7,4	9,6	11,1	7,1
Totale Cee	2,7	3,7	5,6	5,6
Totale Ocse	2,3	3,0	4,2	4,0

Fonte: Oecd, *Economic outlook*, dicembre 1991.

pure con un significativo cambiamento di composizione. Tutto il deterioramento del saldo manifatturiero si è prodotto sui mercati extra Cee e, se si tiene conto che è proprio su questi mercati che si è verificato il miglioramento delle ragioni di scambio, la dimensione della perdita di quota subita dall'Italia assume anche maggiore rilevanza.
Ancora una volta tuttavia nel 1991 i maggiori disequilibri dei nostri conti con l'estero sono stati generati dai servizi. A partire dal 1987 il passivo di questa voce è esploso, con un netto rovesciamento di posizioni rispetto all'inizio dello scorso decennio. Per queste voci, scarsamente rilevante è l'andamento della congiuntura. Il persistente squilibrio dei conti con l'estero che dura in forma endemica da oltre un decennio sta portando di fatto l'Italia verso un avvitamento del proprio debito estero.

La politica monetaria ed il tasso di cambio nel 1990-91. Dall'inizio del 1990, l'entrata della lira nel gruppo delle monete aderenti alla banda stretta dell'accordo di cambio del Sistema monetario europeo ha di fatto vincolato la Banca d'Italia ad una politica di stabilità del cambio, in un regime di liberalizzazione dei movimenti di capitale. Il livello dei tassi di interesse interni è dunque diventato una variabile sempre più condizionata dall'andamento dei tassi internazionali e dalle aspettative sul cambio. Lo scopo dell'entrata in banda stretta era quello di dare al vincolo-obiettivo della stabilità della lira la credibilità sufficiente a portare il livello dei tassi interni a quello, più basso, dei principali paesi europei. Ed è rispetto a queste finalità che va letta la politica monetaria della Banca d'Italia. Il differenziale tra tassi interni e tassi tedeschi si è in effetti ridotto: a dicembre i tassi sull'eurolira a tre mesi erano superiori a quelli sull'euromarco di meno di 2,5 punti percentuali, contro gli oltre cinque punti della media del 1989. Sui tassi a lungo termine permane tuttavia un differenziale più ampio (circa tre punti percentuali): una maggior velocità nella convergenza dei tassi a lungo termine avrebbe infatti richiesto un'altrettanto rapida riduzione del differenziale di inflazione che, invece, non c'è stata. L'esistenza di differenziali ancora relativamente elevati sui tassi a medio-lungo termine esprime dunque la «residua sfiducia» del mercato internazionale nei confronti di un paese che non riesce a ridurre l'inflazione.
La necessità del finanziamento di un fabbisogno pubblico crescente ha rappresentato un altro vincolo importante per la politica monetaria. A questo proposito sembra che l'obiettivo implicito della Banca d'Italia sia stato quello di minimizzare la copertura diretta del fabbisogno. In effetti, la creazione di base monetaria attraverso il canale Tesoro è stata addirittura negativa per quasi 10 mila miliardi, rispetto ad una distruzione di 2.300 miliardi nel corrispondente periodo del 1990. Il sempre maggior ricorso al mercato e la politica di allungamento delle scadenze attuata con l'emissione di titoli a reddito fisso a sette e dieci anni — che hanno coperto da soli il 38% del fabbisogno dei primi tre trimestri — hanno comunque costituito un motivo di freno della discesa dei tassi di interesse.
I tassi ancora elevati hanno pesato sui prenditori di fondi, non solo quindi sul Tesoro, ma anche sulle imprese. I tassi bancari hanno mostrato una scarsa propensione alla diminuzione, che si è infatti limitata alla correzione del rialzo verificatosi nei primi mesi dell'anno; questo rialzo era la reazione ritardata all'aumento dei tassi attuato dalla Banca d'Italia a fine 1990, in risposta alle tensioni sul cambio della lira. Gli oneri finanziari, come già osservato, hanno quindi contribuito all'andamento negativo dei profitti delle imprese.

Pia Saraceno

Il mercato del lavoro

1. Introduzione 2. L'offerta di lavoro 3. Domanda di lavoro e occupazione 4. La disoccupazione 5. Considerazioni conclusive

1. Il mercato del lavoro italiano presenta, nel primo biennio degli anni Novanta, elementi di novità e caratteristiche di grande interesse, che riguardano sia il comportamento della domanda che quello dell'offerta di lavoro.
Nel complesso, nonostante una congiuntura internazionale e interna sfavorevole dalla seconda metà del 1989, l'economia ha registrato un incremento netto degli occupati, che hanno superato il numero di 21 milioni e mezzo, e una contemporanea riduzione del tasso di disoccupazione, che è sceso al di sotto dell'11%.
I due risultati positivi sono stati rafforzati dal comportamento della dinamica interna del mercato del lavoro: la domanda di lavoro è cresciuta per diversi motivi, tra i quali si segnalano il progredire dei processi di terziarizzazione e femminilizzazione dell'economia, la buona fase congiunturale dell'edilizia, il perdurante effetto di trascinamento del ciclo di investimenti di ampliamento 1987-89 ed anche il sostegno offerto dai tradizionali strumenti istituzionali delle politiche del lavoro. Il peso crescente assunto dai settori protetti dalla concorrenza internazionale ha permesso all'economia di non risentire, se non in piccola parte, dei fenomeni di stagnazione e di vera e propria recessione che hanno colpito alcuni comparti del settore industriale (segnatamente la grande industria), e di mantenere un saldo positivo dei livelli di occupazione complessiva.
Mentre, dal lato dell'offerta, si sono evidenziati percettibili segnali di flessione nella crescita, associati alla riduzione dei contingenti giovanili e a mutamenti nei comportamenti di offerta. Tali segnali, che indicano un'importante inversione di fase nell'evoluzione del mercato del lavoro italiano, già presenti nei primi mesi del 1990 e notati nel precedente *Rapporto,* sembrano essersi rafforzati nei trimestri successivi.
Questa rassegna presenta i principali mutamenti avvenuti tra il 1990 e il 1991, evidenziando, dove possibile, le linee di tendenza dei diversi segmenti del mercato.

2. *Gli sviluppi demografici.* I dati dell'Indagine trimestrale sulle forze di lavoro dell'Istat (ai cui valori, recentemente ristimati per il biennio 1990-91, si farà primario riferimento in tutto il lavoro, salvo diversa indicazione) mostrano, nel quarto trimestre del 1991, una crescita della popolazione residente di 123 mila unità rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, con un tasso di crescita annuo del 2,2% (tavola 1). Questo sviluppo demografico non costituisce un vero fattore di novità, in quanto sconta l'assottigliarsi delle coorti maschili in uscita, ridotte a causa della mortalità bellica, che sopravanza gli effetti della denatalità.
A questi dati fa riscontro la crescita delle presenze straniere: al dicembre 1991 sono stati registrati dal ministero degli Interni 878 mila immigrati, amministrativamente regolari o regolarizzati, mentre consistenti vengono stimate le presenze di lavoratori non regolari.
Per ciò che riguarda la dotazione di lavoro dell'economia, è possibile valutare il numero di soggetti potenzialmente attivi sulla base dei dati sulla popolazione in età 14-70 anni (tavola 2). Questa è cresciuta nel 1991 (quarto trimestre su quarto trimestre) di 210 mila unità (0,5% in più), per effetto di una (temporanea) riduzione dei flussi in uscita per età, mortalità ed emigrazione, che ha più che compensato il perdurante calo dei flussi in entrata a causa della denatalità (tra il 1985 ed il 1991 i giovani residenti in età di 13 anni sono caduti da 903 a 738 mila).
Una più significativa lettura degli andamenti demografici può essere ricavata dall'osservazione delle disaggregazioni per area geografica, che mette in evidenza il persistere del divario nord-sud. L'intero incremento della popolazione residente avviene, infatti, nel Mezzogiorno (176 mila unità in più, pari allo 0,8%), a fronte di un leggero

Tavola 1. Popolazione (in migliaia)

	III/90	IV/90	I/91	II/91	III/91	IV/91
			Maschi			
Centro-nord	17.479	17.509	17.502	17.500	17.529	17.528
Mezzogiorno	10.168	10.176	10.256	10.245	10.280	10.275
Totale	27.647	27.685	27.758	27.745	27.809	27.803
			Femmine			
Centro-nord	18.708	18.740	18.671	18.669	18.662	18.668
Mezzogiorno	10.582	10.596	10.661	10.664	10.673	10.673
Totale	29.290	29.336	29.332	29.333	29.335	29.341
			Totale			
Centro-nord	36.187	36.249	36.173	36.169	36.191	36.196
Mezzogiorno	20.750	20.772	20.917	20.909	20.953	20.948
Totale	56.937	57.021	57.090	57.078	57.144	57.144

Fonte: Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro.*

Tavola 2. Popolazione in età di lavoro (14-70 anni in migliaia)

	III/90	IV/90	I/91	II/91	III/91	IV/91
			Maschi			
Centro-nord	13.904	13.864	13.885	13.876	13.930	13.933
Mezzogiorno	7.432	7.469	7.563	7.552	7.605	7.607
Totale	21.336	21.333	21.448	21.428	21.535	21.540
			Femmine			
Centro-nord	14.396	14.432	14.329	14.305	14.327	14.355
Mezzogiorno	7.760	7.780	7.842	7.852	7.868	7.860
Totale	22.156	22.212	22.171	22.157	22.195	22.215
			Totale			
Centro-nord	28.300	28.296	28.214	28.181	28.257	28.288
Mezzogiorno	15.192	15.249	15.405	15.404	15.473	15.467
Totale	43.492	43.545	43.619	43.585	43.730	43.755

Fonte: Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro.*

declino dei residenti (53 mila unità in meno) e, in misura assai inferiore, della popolazione in età attiva (8 mila unità in meno) nelle regioni del centro-nord. La popolazione in età attiva nel Mezzogiorno, del resto, cresce nel 1991 dell'1,4% (218 mila unità).

Una seconda disaggregazione, quella per sesso, sottolinea l'esistenza di profonde disomogeneità nella dinamica demografica e, quindi, dell'offerta potenziale di lavoro: la crescita di questa è da imputarsi interamente all'incremento della popolazione maschile in età di lavoro, soprattutto a motivo delle mancate uscite delle coorti anziane, ridotte di numero a causa della mortalità nel secondo conflitto mondiale (mentre quella femminile rimane complessivamente costante: si contrae di mezzo punto percentuale al centro-nord, cresce di un punto percentuale al sud). I maschi potenzialmente attivi risultano, così, aumentati dell'1,8% al sud, e dello 0,5% al centro-nord.

La partecipazione al mercato del lavoro. I dati sulla popolazione in età di lavoro offrono un quadro dell'evoluzione potenziale dell'offerta di lavoro, mentre l'evoluzione effettiva è individuata dall'andamento delle forze di lavoro (occupati e persone in cerca di occupazione) che, oltre agli aspetti congiunturali, presenta componenti comportamentali e aspetti psicologici di attaccamento alla ricerca di lavoro. Complessivamente, le forze di lavoro sono cresciute tra il 1990 e il 1991 (in media d'anno) di 98 mila unità (tavola 3). Si tratta dell'incremento più consistente dal 1988, corrispondente ad una crescita dello 0,4% del totale.

Il dato aggregato risulta ancora più interessante se valutato nelle sue componenti: la crescita avviene esclusivamente nelle regioni del centro-nord, con un aumento pari a 93 mila unità (0,6% in più, rispetto allo 0,05% del mezzogiorno), con una incidenza relativa più che tripla della componente femminile (1,01% contro lo 0,30% dei maschi).

Nel mezzogiorno il fenomeno si presenta in termini opposti: un saldo positivo delle forze di lavoro di sole quattromila unità rispecchia una riduzione della componente femminile dello 0,6% a cui si contrappone una modesta crescita della componente maschile di 22 mila unità (0,4%). Tale fenomeno, che conferma l'inversione di tendenza notata nel 1990, è ancora troppo recente e parziale per consentire interpretazioni «forti»: sembra probabile, tuttavia, che il persistere di alti tassi di disoccupazione induca fenomeni di scoraggiamento in chi cerca lavoro, tali da contrastare soprattutto la tendenza — più che ventennale, al sud non diversamente che nel resto del paese — alla crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Sul fenomeno, tuttavia, possono essere avanzate ipotesi diverse. La dinamica recente delle forze di lavoro meridionali presenta, infatti, particolari difficoltà di interpretazione perché i notati effetti di scoraggiamento dell'offerta di lavoro (soprattutto femminile) convivono con una consistente crescita dell'occupazione, in termini relativi superiore a quella del centro-nord. Questa circostanza sembra segnalare anche la presenza di un indebolimento degli effetti di attrazione alla partecipazione della dinamica occupazionale, che andrebbe ad aggiungersi agli effetti di scoraggiamento nel condizionare i comportamenti di offerta.

In alternativa, potrebbe essere presa in serio esame l'ipotesi che la sensibile crescita occupazionale regolare conviva con una crescita, anche più sostenuta, dell'occupazione clandestina (una piaga vistosa dell'economia meridionale). In questo caso, la riduzione della componente in cerca di occupazione delle forze di lavoro femminili sarebbe, in realtà, causata da una crescita occupazionale occulta e non da una caduta della propensione all'attività. In mancanza di opportune e tempestive rilevazioni specifiche, non risulta possibile stabilire quale sia l'interpretazione più corretta del fenomeno.

Tavola 3. Forze di lavoro (in migliaia)

	III/90	IV/90	I/91	II/91	III/91	IV/91
			Maschi			
Centro-nord	9.939	9.886	9.808	9.829	9.956	9.889
Mezzogiorno	5.378	5.341	5.344	5.331	5.398	5.422
Totale	15.317	15.227	15.152	15.160	15.354	15.311
			Femmine			
Centro-nord	6.348	6.336	6.257	6.284	6.324	6.338
Mezzogiorno	2.730	2.730	2.687	2.710	2.719	2.683
Totale	9.078	9.066	8.944	8.994	9.043	9.021
			Totale			
Centro-nord	16.287	16.222	16.065	16.113	16.280	16.227
Mezzogiorno	8.108	8.071	8.031	8.041	8.117	8.105
Totale	24.395	24.293	24.096	24.154	24.397	24.332

Fonte: Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro.*

La tavola 4 mostra gli andamenti percentuali dei tassi di attività specifici, per sesso e ripartizione della popolazione in età di lavoro. I dati evidenziano la stazionarietà del dato aggregato, che tuttavia nasconde l'andamento cedente del tasso del mezzogiorno (maschile e femminile). I tassi di attività specifici mostrano infatti, nella ripartizione meridionale, una riduzione della partecipazione di un punto percentuale, tanto per i maschi che per le femmine. Sembrerebbe dunque essersi ristabilita, negli anni più recenti, una certa reattività dell'offerta di lavoro meridionale alla persistenza strutturale di bassi livelli di domanda di lavoro, nonostante il favorevole andamento della dinamica della domanda stessa.
Va infine notato che l'indebolimento dell'attaccamento femminile al mercato del lavoro nel sud avviene nonostante il tasso di attività aggregato delle donne italiane sia ancora lontano dai livelli degli altri paesi europei. Questi, infatti, superano di 4-6 punti percentuali di tasso di attività femminile italiano (tra il 40 e il 41% della popolazione in età attiva), già fortemente differenziato (di 10 punti circa) tra le due grandi ripartizioni.
Il capitale umano. Ai fini della valutazione del capitale umano di cui dispone l'economia italiana, può essere utile notare che il tasso di scolarità, approssimato dalla quota dei tredicenni iscritti al primo anno della scuola secondaria superiore sul totale, è cresciuto negli ultimi anni in misura notevole. Se nel 1980 il valore dell'indice era del 66,5%, nel 1990 era salito all'84,4% (Istat, *Statistiche demografiche*). Negli ultimi anni, poi, la dinamica dell'indice ha segnato una forte accelerazione: se il tasso di crescita medio 1980-88 è del 2,4% l'anno, tra il 1988 e il 1990 sale al 3,6% l'anno.
Va infine notato che, almeno in questo campo, il divario tra nord e sud si va riducendo. Se nel 1980 il tasso di scolarità dei tredicenni meridionali era pari all'88% di quello dei centrosettentrionali, nel 1990 aveva raggiunto il 90%. Questo miglioramento, purtroppo, non trova un'adeguata corrispondenza nelle opportunità occupazionali, che restano condizionate, nel mezzogiorno, alla persistenza di gravi squilibri tra domanda e offerta di qualifiche. La compresenza, sul mercato del lavoro meridionale, di fenomeni di scarsità di lauree e specializzazioni con fenomeni di eccesso di diplomi intermedi continua a sottolineare la carenza di un'adeguata e attraente offerta formativa per i giovani nel campo dell'imprenditorialità e dei ruoli manageriali, tecnici e amministrativi: qualifiche che costituiscono un fattore strategico per l'avvio di uno sviluppo economico finalmente autopropulsivo.

3. Il comportamento dell'offerta di lavoro — con la sua crescita rallentata — sembra dunque essere alla base di un graduale riassorbimento della disoccupazione laddove questa si presenta: in termini tradizionali nel mezzogiorno, e nei nuovi termi-

Tavola 4. Tassi di attività specifici (in percentuale della popolazione in età di lavoro)

	III/90	IV/90	I/91	II/91	III/91	IV/91
			Maschi			
Centro-nord	71,48	71,31	70,64	70,83	71,47	70,98
Mezzogiorno	72,36	71,51	70,66	70,59	70,98	71,28
Totale	71,79	71,38	70,65	70,75	71,3	71,08
			Femmine			
Centro-nord	44,1	43,9	43,67	43,93	44,14	44,15
Mezzogiorno	35,18	35,09	34,26	34,51	34,56	34,13
Totale	40,97	40,82	40,34	40,59	40,74	40,61
			Totale			
Centro-nord	57,55	57,33	56,94	57,18	57,61	57,36
Mezzogiorno	53,37	52,93	52,13	52,2	52,46	52,4
Totale	56,09	55,79	55,24	55,42	55,79	55,61

Fonte: elaborazione su dati Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro.*

ni della ristrutturazione industriale nel centro-nord. È opportuno, a questo punto, procedere all'analisi della domanda di lavoro in riferimento ai nuovi segnali emersi in questi primi anni Novanta.

Il Pil cresce, nel 1991, in misura ridotta rispetto al 1990 (l'1,4%, contro il 2% del 1990), con una performance, tuttavia, in linea con quella degli altri paesi industrializzati più prossimi all'Italia (Francia e Gran Bretagna crescono di circa l'1%). Tale rallentamento è da imputarsi principalmente alla caduta della domanda mondiale e alla flessione degli investimenti. Gli investimenti fissi lordi segnano infatti un'inversione di tendenza per la prima volta dopo le ristrutturazioni degli anni Ottanta e decrescono dello 0,6%. Le previsioni per il 1992 sembrano più ottimistiche, dato che prospettano una crescita degli investimenti industriali del 2% (previsioni del Centro studi Confindustria, dicembre 1991).

Una flessione si è registrata anche nel tasso di crescita dei consumi, sia privati che pubblici. I primi tuttavia hanno costituito un elemento stabilizzante della domanda aggregata, in considerazione della costanza della propensione media al consumo. Il rallentamento della spesa pubblica per consumi, viceversa, che si colloca nell'ottica del risanamento del deficit pubblico, può avere costituito un elemento di moderazione dello sviluppo della domanda di lavoro.

In queste condizioni congiunturali, in associazione con l'andamento riflessivo del prodotto, il consistente impulso occupazionale del biennio ha mostrato segni di indebolimento alla fine del 1990 e, successivamente, per tutto il 1991. Il fenomeno, che rispecchia un andamento comune a tutto il contesto europeo, interessa soprattutto il settore industriale, dove risulta ormai evidente l'inversione del processo di crescita dell'occupazione iniziato nel secondo semestre del 1988; mentre non si sono riscontrati indebolimenti nella crescita del settore dei servizi.

Secondo le valutazioni della contabilità nazionale (che riconducono a misura omogenea anche il volume di lavoro assorbito nei secondi lavori, includono i lavoratori stranieri non residenti ed escludono gli occupati equivalenti alle ore concesse dalla cassa integrazione guadagni), la crescita dell'occupazione ha avuto origine solo in parte in una corrispondente crescita del fabbisogno di lavoro. Il divario tra crescita occupazionale e dinamica del fabbisogno di lavoro mette in rilievo una certa caduta nell'intensità di lavoro degli occupati. Tale caduta trova conferma indiretta: *a.* nello stesso rallentamento del tasso di sviluppo annuo del pil (dal 3% del 1989 al 2% del 1990, all'1,4% del 1991); e quindi *b.* in un grave rallentamento della produttività; come anche *c.* nelle nuove tendenze alla riduzione del grado di utilizzo della capacità produttiva, alla contrazione degli orari di fatto e alla ripresa del ricorso alla cassa integrazione, soprattutto nella componente ordinaria.

Dal 1990, in altri termini, il mercato del lavoro italiano è entrato in una nuova fase di *labour hoarding*, ponendo così termine alla precedente, lunga fase di *labour dishoarding*, in atto nell'economia sin dal 1985 (cfr. i *Rapporti 1988* e *1989. Lavoro e politiche della occupazione in Italia,* del ministero del Lavoro). Questo mutamento di fase, che risponde al deterioramento del ciclo economico, non potrà non richiedere quanto prima misure di adattamento e di innovazione negli strumenti di gestione e regolazione del mercato del lavoro.

Il consistente sviluppo occupazionale del 1990 (300 mila occupati in più) e del 1991 (200 mila) può apparire in controtendenza rispetto ad un ciclo economico in rallentamento ormai dal secondo semestre del 1989, e all'andamento recessivo delle economie anglosassoni. Esso tuttavia non può considerarsi del tutto inatteso e imprevedibile, anzitutto perché costituisce un risultato di poco superiore ai valori di crescita medi di lungo periodo (1970-90), e comunque un risultato assai meno consistente dei picchi del 1973-74 e del 1979-80. Un corretto inquadramento della dinamica occupazionale non può non fare perno sul perdurante sviluppo dei fenomeni di terziarizzazione dell'economia, di crescita del settore pubblico e di incremento dell'occupazione femminile.

In secondo luogo, va ripetuto che la nuova occupazione si trova ancora a godere, seppure in misura ormai sempre più debole, degli effetti ritardati del precedente ciclo di investimenti 1987-89, dominato da una robusta componente di ampliamento, secondo un modello temporale consueto nell'economia italiana, dove l'elasticità dell'occupazione agli investimenti mostra i valori più elevati a distanza di due-quattro anni dalla data dell'investimento.

La produzione industriale ha registrato un calo a partire dal giugno 1990 (tavola 5), che si è accentuato nel secondo e terzo trimestre del 1991. Secondo le rilevazioni dell'*Indagine sulla grande*

Tavola 5. Indice della produzione industriale (indice destagionalizzato, base 1985 = 100)

	1989	1990	1991	Variazioni % su anno precedente	
				1990	1991
Gennaio	116,7	117,7	117,8	0,9	0,1
Febbraio	117,7	119,3	116,4	1,4	—2,4
Marzo	115,6	120,0	116,6	3,8	—2,8
Aprile	117,4	119,0	114,2	1,4	—4,0
Maggio	116,5	118,9	115,6	2,1	—2,8
Giugno	118,8	117,9	118,2	—0,8	0,3
Luglio	119,2	117,6	115,3	—1,3	—2,0
Agosto	120,3	119,6	110,4	—0,6	—7,7
Settembre	119,5	117,9	114,2	—1,3	—3,1
Ottobre	119,8	116,6	114,0	—2,7	—2,2
Novembre	120,4	115,8	117,7	—3,8	1,6
Dicembre	122,1	115,5		—5,4	

Fonte: Istat, *Indicatori mensili.*

industria dell'Istat, i dipendenti delle grandi imprese (oltre 500 addetti, con l'esclusione dell'edilizia) diminuiscono, in particolare nei settori tradizionali dell'economia (ad esempio i settori tessili, abbigliamento, pellami, cuoio e calzature, subiscono una riduzione del 3,1% tra l'ottobre del 1990 e l'ottobre del 1991), mentre ciò avviene in misura minore negli altri comparti. Il fenomeno colpisce inoltre assai più operai ed apprendisti (—4%) che impiegati ed intermedi (—1,2%). La flessione è più contenuta nell'industria dei beni di consumo (—2,1%) e dei beni intermedi (—2,5%), mentre è più accentuata in quelli dei beni di investimento (—3,7%).
Complessivamente, nei primi undici mesi del 1991 l'occupazione alle dipendenze, per l'insieme della grande industria, subisce una flessione del 2,6% rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente, che si traduce in circa 60 mila unità in meno. Nello stesso periodo, inoltre, le ore effettivamente lavorate per dipendente risultano diminuite dell'1,5%.
Anche la piccola industria subisce nel 1991 una riduzione occupazionale, ma di un ordine di grandezza inferiore (circa 40 mila unità), mostrando di essere meno coinvolta nei processi di ristrutturazione o, comunque, di saper meglio tener testa alla concorrenza in una fase di bassa congiuntura.
D'altro canto, nel 1991 l'occupazione nel settore industriale è sostenuta dal ricorso alla cassa integrazione guadagni, nella misura del 18% in più rispetto all'anno precedente. L'incremento, come già accennato, riguarda esclusivamente il ricorso alla cig ordinaria: la recente legislazione ha infatti limitato in misura notevole la facilità di ricorso all'intervento straordinario.
Nel settore dell'edilizia si registra un notevole, e difficilmente interpretabile, incremento occupazionale (di circa 80 mila unità), mentre la gestione speciale della cig ottiene interventi superiori per il 50% a quelli del 1990.
In flessione sono invece, sino al 1991, i prepensionamenti, che passano a 11 mila, dopo i 12.719 del 1990 e i 30.647 del 1989. Va però notato che il numero di questo tipo di provvedimenti approvati per il 1992 è di nuovo in forte crescita (25 mila).
I contratti di formazione lavoro sono in diminuzione dal 1989 (anche a seguito della nuova normativa e dell'esaurimento degli interventi previsti dalla legge 113/1986), sino al livello di circa 30 mila lavoratori avviati l'anno (dati ministero del Lavoro). Tale calo è più accentuato nelle regioni settentrionali, mentre in alcune regioni meridionali permane una tendenza alla crescita.
È necessario a questo punto sottolineare come la situazione occupazionale dell'industria rappre-

senti sempre meno un valido indice di riferimento per l'intero mercato del lavoro, dal punto di vista sia quantitativo (il settore industriale assorbe meno di un terzo degli occupati), sia qualitativo. Il favorevole incremento occupazionale del 1991 sembra interessare i segmenti tradizionalmente più deboli del mercato del lavoro italiano. L'esame dei dati disaggregati per ripartizione (tavola 6) mostra che, abbastanza sorprendentemente, il tasso annuo di incremento dell'occupazione è stato più alto nel mezzogiorno che al centro-nord (rispettivamente 1,06% contro 0,86%, corrispondenti a 68 mila e 129 mila unità).

Esaminiamo quindi più in dettaglio come si sono ripartiti i 200 mila posti di lavoro in più creati nel 1991 (tavola 7). La crescita dell'occupazione è stata più che sostenuta nel settore «altre attività», che comprende le diverse tipologie dei servizi. L'aumento occupazionale è stato, in questo settore, di 261 mila unità (2,1%), mentre nell'industria, come abbiamo già notato, l'occupazione è diminuita (di 24 mila unità, pari ad una riduzione dello 0,3%). Gli occupati in agricoltura hanno continuato a ridursi, secondo un trend iniziato da alcuni decenni. Dall'analisi della disaggregazione per sesso emerge che i due terzi dell'incremento occupazionale nei servizi ha riguardato la componente femminile, mentre nel settore industriale questa ha risentito in gran parte della contrazione dell'attività (50 mila occupate in meno), quasi esclusivamente nel mezzogiorno, a fronte di un lieve aumento degli occupati maschi (26 mila in più). Questo fenomeno conferma come l'occupazione femminile tenda ancora a svolgere, nell'industria meridionale, un ruolo di componente «secondaria», assai più sensibile al ciclo della componente maschile.

La crescita occupazionale del settore terziario è rimasta sostenuta per l'intero anno, senza risentire del graduale peggioramento del quadro congiunturale, ed anzi segnalando una nuova relativa indipendenza dell'evoluzione occupazionale dell'economia dall'andamento della produzione industriale (o comunque una nuova distribuzione dei pesi settoriali nella tavola delle interdipendenze, a sfavore dell'industria). Questi risultati offrono una conferma, per quanto indiretta, della nuova caratterizzazione dell'attuale fase di sviluppo (anche per l'economia italiana) come di un periodo di passaggio dall'«economia industriale» verso una nuova organizzazione del sistema economico, sempre più fortemente femminilizzata e dipendente dallo sviluppo dei servizi e dell'«economia dell'informazione».

È interessante approfondire queste considerazioni analizzando ripartizioni settoriali più dettagliate, come anche la distribuzione geografica di questi aumenti. Come si è visto, l'incremento occupazionale interessa il centro-nord con 129 mila nuovi occupati e il mezzogiorno con 68 mila. Il dato nazionale rispecchia in larga misura l'andamento degli indicatori della ripartizione set-

Tavola 6. Occupazione totale (in migliaia)

	III/90	IV/90	I/91	II/91	III/91	IV/91
			Maschi			
Centro-nord	9.545	9.490	9.422	9.460	9.572	9.479
Mezzogiorno	4.600	4.568	4.539	4.590	4.684	4.662
Totale	14.145	14.058	13.961	14.050	14.256	14.141
			Femmine			
Centro-nord	5.697	5.643	5.587	5.638	5.694	5.651
Mezzogiorno	1.810	1.843	1.828	1.842	1.866	1.854
Totale	7.507	7.486	7.415	7.480	7.560	7.505
			Totale			
Centro-nord	15.242	15.133	15.009	15.098	15.266	15.130
Mezzogiorno	6.410	6.411	6.367	6.432	6.550	6.516
Totale	21.652	21.544	21.376	21.530	21.816	21.646

Fonte: Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro.*

Tavola 7. Occupazione totale (in migliaia)

	Agricoltura			Industria			Altre attività			Totale		
	1990	1991	Diff.	1990	1991	Diff.	1990	1991	Diff.	1990	1991	Diff.
						Maschi						
Centro-nord	613	582	—31	3.933	3.929	— 4	4.898	4.973	75	9.444	9.484	40
Sud	584	583	— 1	1.300	1.330	30	2.689	2.705	16	4.573	4.618	45
Totale	1.197	1.165	—32	5.233	5.259	26	7.587	7.678	91	14.017	14.102	85
						Femmine						
Centro-nord	299	299	0	1.507	1.464	—43	3.748	3.879	131	5.554	5.642	88
Sud	368	359	— 9	200	193	— 7	1.260	1.296	36	1.828	1.848	20
Totale	667	658	— 9	1.707	1.657	—50	5.008	5.175	167	7.382	7.490	108
						Totale						
Centro-nord	912	881	—31	5.440	5.393	—47	8.646	8.852	206	14.998	15.126	128
Sud	952	942	—10	1.500	1.523	23	3.949	4.001	52	6.401	6.466	65
Totale	1.864	1.823	—41	6.940	6.916	—24	12.595	12.853	258	21.399	21.592	193

Fonte: Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro.*

tentrionale, dove gli occupati sono cresciuti di 206 mila unità nei servizi, e diminuiti di 46 mila unità nell'industria. Nel mezzogiorno, invece, il numero degli occupati cresce in entrambi i settori: gli occupati del terziario crescono due volte più di quanto crescano quelli dell'industria (rispettivamente di 53 mila unità, pari all'1,3%, e di 22 mila unità, pari all'1,5%).

Resta da chiedersi se questa differenza rappresenti un più lento adeguamento del mercato del lavoro meridionale alle tendenze dell'economia nel suo complesso oppure, in qualche misura, il risultato degli specifici interventi volti a risolvere situazioni sociali e industriali allarmanti.

La disaggregazione per sesso delle aree rispecchia gli stessi andamenti: nel centro-nord il mercato assorbe uomini e donne nei servizi (con un rapporto di 4 a 7) e riduce la manodopera industriale di entrambi i sessi nell'industria. Nel mezzogiorno i valori sono positivi per tutte e due le componenti, e solo l'industria espelle donne (—3,5%), del resto già assai poco numerose (inferiori, ad esempio, ai due terzi delle occupate nel settore agricolo).

Per ciò che riguarda la struttura organizzativa e retributiva, è interessante rilevare che l'impulso alla crescita dell'occupazione, per quanto sensibile, non si è rivolto uniformemente a tutte le condizioni e a tutte le tipologie presenti sul mercato del lavoro. *L'aumento dell'occupazione dipendente* è stato minore di quello complessivo, e si è mostrato particolarmente sensibile nei servizi privati (2,3%). L'occupazione dipendente, che ha ormai raggiunto il 71,7% del totale, mostra del resto andamenti caratterizzati da lunghe ciclicità, virtualmente complementari a quelli dell'occupazione indipendente. È da ricordare che tale valore è assai lontano da quello di qualsiasi altro paese occidentale, dove il lavoro indipendente assorbe quote di occupati assai inferiori.

Può infine essere fatto un cenno alla qualità della nuova occupazione. Da alcuni anni l'Istat distingue tra posizioni lavorative e unità di lavoro: le prime includono ogni posto di lavoro disponibile sul mercato, e dunque anche le prestazioni non regolari (lavoro nero, lavoro stagionale, doppio lavoro, eccetera), le seconde sono il numero di equivalenti lavoratori full-time, regolari e non regolari. Il rapporto tra i due aggregati, che può essere considerato un indicatore di prima approssimazione della frammentazione e disomogeneità dell'impiego della forza lavoro è, nel 1990, leggermente superiore a due. Grande rilevanza assumono queste differenze nei settori più tradizionali dei servizi.

Un'ultima considerazione meritano, infine, i tassi di occupazione specifici, e cioè il rapporto tra gli occupati e la popolazione in età lavorativa,

che indicano nel complesso una situazione di stabilità (tavola 8). Tale stabilità sottostima i positivi effetti della crescita occupazionale del biennio 1990-91, dato che sconta gli effetti della segnalata crescita della popolazione in età di lavoro.

4. La congiuntura sfavorevole del 1991 si è trasmessa al mercato del lavoro in forma attutita, in parte per gli interventi istituzionali appena discussi, in parte per la riduzione della crescita dell'offerta di lavoro esaminata in precedenza. A fronte di un aumento degli occupati di 196 mila unità e della forza di lavoro di 98 mila unità, la disoccupazione si è così ridotta di 98 mila unità, pari al 3,6% rispetto all'anno precedente (tavola 9). Tale calo si è così ripartito: ha interessato i giovani in cerca di prima occupazione per circa il 5,3%, i disoccupati in senso stretto per il 2,9% e le «altre persone in cerca di occupazione» per l'1,4%.
Il tasso di disoccupazione è quindi diminuito

Tavola 8. Tassi di occupazione specifici (in percentuale della popolazione in età 14-70)

	III/90	IV/90	I/91	II/91	III/91	IV/91
			Maschi			
Centro-nord	68,65	68,45	67,86	68,18	68,72	68,03
Mezzogiorno	61,89	61,16	60,02	60,78	61,59	61,29
Totale	66,3	65,9	65,09	65,57	66,2	65,65
			Femmine			
Centro-nord	39,57	39,1	38,99	39,41	39,74	39,37
Mezzogiorno	23,32	23,69	23,31	23,46	23,72	23,59
Totale	33,88	33,7	33,44	33,76	34,06	33,78
			Totale			
Centro-nord	53,86	53,48	53,2	53,58	54,03	53,49
Mezzogiorno	42,19	42,04	41,33	41,76	42,33	42,13
Totale	49,78	49,48	49,01	49,4	49,89	49,47

Fonte: elaborazione su dati Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro.*

Tavola 9. Disoccupati (persone in cerca di occupazione, in migliaia)

	III/90	IV/90	I/91	II/91	III/91	IV/91
			Maschi			
Centro-nord	394	396	386	368	384	410
Mezzogiorno	779	773	804	741	714	760
Totale	1.173	1.169	1.190	1.109	1.098	1.170
			Femmine			
Centro-nord	651	693	670	646	630	687
Mezzogiorno	920	887	858	868	853	829
Totale	1.571	1.580	1.528	1.514	1.483	1.516
			Totale			
Centro-nord	1.045	1.089	1.056	1.014	1.014	1.097
Mezzogiorno	1.699	1.660	1.662	1.609	1.567	1.589
Totale	2.744	2.749	2.718	2.623	2.581	2.686

Fonte: Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro.*

dall'11,4% al 10,9%, con un abbattimento di 0,45 punti percentuali. La sua disaggregazione per ripartizione (tavola 10) ripropone il forte dualismo dell'economia italiana, con un'area costantemente prossima alla piena occupazione (centro-nord, 6,7%), ed un mezzogiorno che tuttora appare afflitto da ampi fenomeni di «inoccupazione di massa» (19,9%), nonostante la riduzione del tasso di 0,77 punti percentuali.
Un forte dualismo esiste anche nella disaggregazione tra i sessi: le donne del centro-nord hanno un tasso di disoccupazione pari al 10,5%, ed i maschi al di sotto del livello frizionale (3,9%); mentre nel mezzogiorno tali valori sono rispettivamente del 31,6% e del 14,1%. Nel complesso, gli sviluppi occupazionali del 1991 fanno registrare una sensibile riduzione del tasso di disoccupazione per le donne (0,8 punti percentuali, che nel sud è di 1,2 punti), a cui corrisponde una più contenuta contrazione per i maschi (0,3 punti; nel sud mezzo punto).
Se concentriamo la nostra attenzione sui giovani in età 14-29 anni in cerca di occupazione (tavola 11)

Tavola 10. Tassi di disoccupazione specifici (in percentuale)

	III/90	IV/90	I/91	II/91	III/91	IV/91
			Maschi			
Centro-nord	3,96	4,01	3,94	3,74	3,86	4,15
Mezzogiorno	14,48	14,47	15,04	13,9	13,23	14,02
Totale	7,66	7,68	7,85	7,32	7,15	7,64
			Femmine			
Centro-nord	10,26	10,94	10,71	10,28	9,96	10,84
Mezzogiorno	33,7	32,49	31,93	32,03	31,37	30,9
Totale	17,31	17,43	17,08	16,83	16,4	16,81
			Totale			
Centro-nord	6,42	6,71	6,57	6,29	6,23	6,76
Mezzogiorno	20,95	20,57	20,69	20,01	19,31	19,61
Totale	11,25	11,32	11,28	10,86	10,58	11,04

Fonte: elaborazione su dati Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro.*

Tavola 11. Disoccupati in età 14-29 anni (in migliaia)

	III/90	IV/90	I/91	II/91	III/91	IV/91
			Maschi			
Centro-nord	270	264	266	259	282	305
Mezzogiorno	513	515	594	558	545	578
Totale	783	779	860	817	827	883
			Femmine			
Centro-nord	412	434	443	425	425	459
Mezzogiorno	622	605	608	594	593	583
Totale	1.034	1.039	1.051	1.019	1.018	1.042
			Totale			
Centro-nord	682	698	709	684	707	764
Mezzogiorno	1.135	1.120	1.202	1.152	1.138	1.161
Totale	1.817	1.818	1.911	1.836	1.845	1.925

Fonte: Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro.*

notiamo che, nonostante la contrazione dei tassi di disoccupazione specifici, il loro numero è cresciuto per tutte le componenti, tranne che per le donne meridionali. L'incidenza dei giovani sul totale dei disoccupati è risultata, così, in crescita per tutto il 1991, sino a superare il valore del 71%.
La tavola 12 ci mostra, infine, come questa difficoltà di trovare occupazione abbia coinvolto un numero crescente di giovani diplomati, soprattutto nel mezzogiorno (la componente dei laureati presenta di norma andamenti occupazionali positivi, così che i dati della tavola 12 vanno riferiti soprattutto ai diplomati). Come conseguenza di questi andamenti, che segnalano la persistenza di gravi fenomeni di *mismatch* tra domanda e offerta di qualifiche soprattutto al sud, la quota dei diplomati e laureati sul totale dei giovani in cerca di occupazione ha superato, nel quarto trimestre del 1991, il valore del 52% nel mezzogiorno, e del 39% nel centro-nord.

5. A conclusione di questa analisi è possibile avanzare alcune considerazioni circa l'evoluzione attuale e le prospettive future del mercato del lavoro italiano. Il dato fondamentale è costituito dal fatto che il sistema economico sembra aver guadagnato una relativa indipendenza dallo stato congiunturale dell'industria, prima impensabile. Ciò è dovuto alla perdita di peso, sia occupazionale sia produttivo, del settore industriale stesso nei confronti del resto dell'economia, in connessione con gli ampi fenomeni di terziarizzazione e femminilizzazione che continuano a caratterizzare l'evoluzione congiunturale del paese. Nel 1991, in presenza di una recessione della produzione e di una caduta occupazionale nel settore industriale, il sistema economico ha prodotto 200 mila posti di lavoro in più, di cui quasi 70 mila nel mezzogiorno e 110 mila per le donne, ed ha registrato una crescita del prodotto lordo non trascurabile e comunque superiore a quella di molte economie concorrenti.
Questo aspetto all'apparenza rassicurante circa gli sviluppi futuri non va, tuttavia, sopravvalutato. La perdita di peso del settore industriale corrisponde, infatti, ad un indebolimento delle capacità di tenuta dell'economia rispetto alla concorrenza internazionale. Ciò in un periodo in cui sempre più stringenti si fanno i vincoli della competizione globale, e in cui è ormai imminente la caduta di ogni barriera tariffaria e normativa nei confronti della concorrenza comunitaria, con il prevedibile effetto di allargare in breve tempo a buona parte del settore oggi protetto (e sempre in crescita) la sfida della concorrenza internazionale, anche sul mercato interno.
In altri termini, i costi di una crescita occupazionale non fondata su attività concorrenziali oggi vengono traslati sui prezzi interni e sono quindi pagati dalla collettività, nella forma della consueta «tassa da inflazione». Questa grava in buona parte sulle attività concorrenziali, causando un

Tavola 12. Disoccupati in età 14-29 anni diplomati o laureati (in migliaia)

	III/90	IV/90	I/91	II/91	III/91	IV/91
			Maschi			
Centro-nord	111	108	104	112	115	122
Mezzogiorno	190	187	213	198	205	226
Totale	301	295	317	310	320	348
			Femmine			
Centro-nord	208	222	225	207	209	250
Mezzogiorno	294	294	297	286	287	299
Totale	502	516	522	493	496	549
			Totale			
Centro-nord	319	330	329	319	324	372
Mezzogiorno	484	481	510	484	492	525
Totale	803	811	839	803	816	897

Fonte: Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro.*

aumento dei costi interni. Tali costi rischiano, a breve termine, di scaricarsi sull'equilibrio commerciale con l'estero, pregiudicando le stesse possibilità di sviluppo dell'economia.
Una simile eventualità non potrà non avere pesanti conseguenze sul cammino di convergenza europea (del resto già tanto arduo sul piano del risanamento della finanza pubblica), al punto da ostacolare e ritardare l'ingresso dell'Italia a pieno titolo nell'unione economica e monetaria. Per questo motivo non ci si può fermare a constatare i rischi di deindustrializzazione che attualmente caratterizzano la nuova fase di ristrutturazione, intrapresa soprattutto dalla grande industria. La ripresa della trattativa sul costo del lavoro dovrà finalmente varare una nuova stagione di politica dei redditi, capace di governare l'inflazione, regolare le ragioni di scambio tra il settore protetto e quello non protetto dell'economia, e favorire le attività maggiormente produttive, in un'ottica di sviluppo di medio-lungo periodo.
Analoga cautela va riservata all'interpretazione dei favorevoli sviluppi del mercato del lavoro meridionale. La pur positiva crescita occupazionale, infatti, si realizza in un contesto di persistente degradazione sociale e dipendenza dell'economia del mezzogiorno dal resto del paese. La contrazione dei tassi di disoccupazione, inoltre, si lega a fenomeni di difficile interpretazione, quali la confermata tendenza ad una ridotta attività femminile, pur in presenza di una sensibile crescita occupazionale. Tale fenomeno potrebbe nascondere l'ulteriore sviluppo delle posizioni di lavoro irregolari.
Se nel mezzogiorno le politiche per l'occupazione sembrano aver finalmente cominciato a produrre frutti di un certo rilievo, restano però altri e rilevanti compiti nell'agenda dei *policy-makers*. Il primo consiste nella revisione degli strumenti per far fronte agli ampi processi di ristrutturazione del settore industriale (e non solo di quello), che già oggi sono all'ordine del giorno e sempre più lo saranno negli anni a venire. Oltre alla garanzia del salario o del posto di lavoro, diventa ormai improrogabile varare le misure opportune per garantire il capitale umano dei lavoratori dai rischi di spreco e di obsolescenza. Tra queste la più auspicabile e urgente è quella di pervenire alla realizzazione di un nuovo e moderno *sistema di collocamento attivo*, in grado di gestire in modo efficiente e integrato le funzioni di informazione, orientamento, collocamento, consulenza, formazione e mobilità, per la salvaguardia delle capacità produttive dei lavoratori e della qualità della dotazione di lavoro dell'intero sistema economico.

Francesca Mercusa e Leonello Tronti

Fonti

Banca d'Italia (1991), *Relazione annuale 1990,* Roma 31 maggio.

Cnel, Commissione dell'informazione (1992), *La situazione occupazionale in Italia: posti di lavoro, mobilità, strumenti di intervento,* Forum, Roma, 13 febbraio.

Csc (Centro studi Confindustria), *Previsioni dell'economia italiana* (vari numeri), Roma.

Istat, *Bollettino mensile di statistica* (vari numeri).

Istat, *Annuario di contabilità nazionale,* 1991.

Istat, *Indagine sulla grande industria* (vari numeri).

Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro* (vari numeri).

Istat, *Statistiche demografiche.*

Istat, *Statistiche dell'istruzione.*

Ministero del Lavoro (1990), *Rapporto '89. Lavoro e politiche dell'occupazione in Italia,* Fgb-Cer, Poligrafico dello Stato, Roma.

Ministero del Lavoro (1992), *Rapporto '90-91. Lavoro e politiche dell'occupazione in Italia,* Fgb, Poligrafico dello Stato, Roma, in corso di stampa.

Costo del lavoro produttività e competitività

1. Evoluzione macroeconomica e bilancia dei pagamenti 2. I conti con l'estero dell'Italia 3. Esportazioni ed importazioni per paesi 4. Saldi e penetrazioni delle importazioni per settori 5. Competitività di prezzo 6. Salari e costo del lavoro: confronti internazionali 7. Costo del lavoro, prezzi, distribuzione del reddito 8. Conclusioni

1. Il rallentamento dell'attività economica nei paesi industriali, iniziato nel 1989 e proseguito nel 1990, si è accentuato nella prima metà del 1991, nell'onda della crisi del Golfo Persico sulla quale si sono sovrapposti gli effetti restrittivi delle politiche economiche attuate nella generalità dei paesi industrializzati. Nella prima metà del 1991 il Pil diminuisce negli Stati Uniti, in Canada e nel Regno Unito, e, nel complesso, tendono a restringersi le differenze tra i profili ciclici delle diverse economie attorno a profili medi relativamente modesti. Per l'Italia la crescita del Pil nel 1991 è risultata pari all'1,4%, la più modesta dal 1984, contro il 2,2% del 1990 e il 2,9% del 1989. La flessione ciclica sconta la brusca decelerazione della domanda mondiale (—1% nel mese) e una certa stasi della domanda interna, soprattutto nella componente per investimenti: gli investimenti fissi lordi per il complesso dell'economia stanno decelerando dal 1988, mentre gli indici della produzione industriale confermano l'andamento cedente di questa componente della domanda aggregata, dato che nel primo semestre del 1991 la produzione di beni d'investimento diminuisce di circa 5 punti percentuali, contro un aumento di poco meno di 2 punti nel 1990 e di quasi 3 punti nel 1989. L'attività industriale, particolarmente reattiva alla dinamica della domanda per investimenti,[1] dopo l'andamento deludente del 1990 (il valore aggiunto è aumentato di poco, ma la produzione industriale, tenendo conto del numero di giornate lavorative effettive, è lievemente diminuita) resta nella prima parte del 1991 al di sotto dei livelli massimi conseguiti nel 1989. L'andamento non brillante del 1991 si riflette, peraltro, in modeste previsioni di crescita aggregata per il 1992. Secondo alcuni centri di ricerche economiche (Prometeia e Confindustria) la crescita del Pil non supererà l'1,4%, mentre la previsione Ocse si mantiene intorno al 2%. Solo le stime contenute nella legge finanziaria raggiungono il 2,5%. Il saldo di parte corrente dell'Italia è risultato nel 1990 negativo ed in aumento rispetto all'anno precedente (oltre 17 mila miliardi), mentre la bilancia dei pagamenti mercantile ha mostrato un certo miglioramento a conferma della tendenza all'equilibrio negli scambi di merci delineatasi da alcuni anni. Nel 1990 il saldo commerciale italiano (bilancia economica, merci fob) ha mostrato un lieve avanzo (poco più di 500 miliardi di lire), dopo essere stato sempre in rosso nel decennio scorso (ad eccezione del 1986). Il miglioramento è in ogni caso dovuto soprattutto alle ragioni di scambio, data la decelerazione delle quantità esportate: nel 1990 le esportazioni di merci sono aumentate del 3,5%, contro una crescita di 9 punti nel 1989, mentre nel 1991 le esportazioni in quantità sono rimaste praticamente stazionarie. Il rallentamento della crescita delle esportazioni reali tra il 1989 e il 1990 e l'attuale tendenza riflessiva sembrano da attribuirsi piuttosto alla debolezza dell'economia internazionale che a fattori di competitivà, la quale sta tuttavia subendo una certa erosione almeno dalla fine del 1988. È in ogni caso opportuno sottolineare che né il rallentamento della dinamica delle esportazioni, né l'erosione della competitività di prezzo, si sono tradotte in visibili perdite delle quote di mercato (in valore) degli esportatori sui mercati esteri, che anzi sono aumentate nel 1989 e nel 1990 restavano superiori ai valori medi degli anni Ottanta. Ancora nel primo trimestre del 1991 la quota dell'Italia sull'import manifatturiero dei principali paesi industriali ha continuato ad aumentare sfruttando la diversa velocità di crescita delle aree di sbocco del commercio italiano dato che il nostro paese detiene quote relativamente più elevate nei mercati più dinamici.[2] Nel complesso, al di sotto della variabilità di breve periodo, emerge con suf-

ficiente chiarezza che durante il decennio 1980-1990 il commercio estero dell'Italia si è mosso largamente in linea con quello dei principali paesi europei; nel decennio, in particolare, è aumentato il flusso esportativo verso la Cee ed è restata sostanzialmente invariata la quota di beni intermedi importata dalla Cee. Per quanto riguarda la dinamica delle importazioni di merci, essa è in decelerazione dal 1989 ed ha ulteriormente rallentato nel primo semestre del 1991 (nel periodo gennaio-luglio 1991 le quantità importate sono aumentate del 3%, in ragione annua, contro un aumento del 6,7% del corrispondente periodo del 1990). Nel 1991 le quantità importate sono aumentate del 4,5%, con una forte accelerazione nel secondo semestre.

Come già segnalato, la competitività delle merci italiane nel commercio internazionale è diminuita nel 1990: il tasso di cambio reale effettivo della lira (calcolato in base ai prezzi dei manufatti) ha subìto un apprezzamento di circa quattro punti nel 1991 (di due soli punti se si considera la competitività dell'Italia verso la Cee), ma l'arretramento della competitività-prezzo sembra essersi arrestato nel primo semestre del 1991 come conseguenza della ripresa del dollaro e dello yen che ha permesso di riassorbire, almeno in parte, l'apprezzamento reale verificatosi nel 1990. In ogni caso, per quanto riguarda l'evoluzione recente del tasso di cambio dobbiamo osservare che in un anno, il 1991, segnato dai riflessi della guerra del Golfo e dal conflitto sui tassi d'interesse tra Stati Uniti e Germania, la lira ha mantenuto una sostanziale tenuta, e al 31 dicembre 1991 i tassi di cambio lira-marco e lira-franco francese erano sostanzialmente gli stessi di un anno prima, mentre il cambio lira-dollaro segnava un indebolimento di appena il 2%, e il cambio lira-sterlina un rafforzamento di circa un punto percentuale. Nel complesso la seconda fase dell'entrata della lira nel circolo delle monete «adulte» dello Sme ha visto il successo dell'azione della Banca d'Italia nella politica di stabilizzazione dei tassi di cambio. La stabilità del cambio ha immediati riflessi sull'evoluzione della competitività di prezzo dell'economia italiana. A questo fine, basti rammentare che se nella prima metà degli anni Ottanta il tasso di cambio effettivo nominale aveva subìto un deprezzamento di oltre il 25%, nella seconda metà del decennio esso è rimasto pressoché invariato, il che significa il venir meno di effetti compensativi dei differenziali di costo e di prezzo dell'economia italiana rispetto alle altre economie.

2. Nei dati doganali, la bilancia commerciale italiana ha registrato nel 1990 un saldo negativo di 14.121 miliardi di lire, contro i 17.113 del 1989 (tavola 1). Il miglioramento dei conti con l'estero riflette un maggiore disavanzo energetico (22.869 miliardi, 2.300 in più rispetto all'anno precedente), una riduzione del passivo dei prodotti agricoli (—8.955 miliardi, quasi 1.200 in meno rispetto al 1989) e il notevole aumento dell'avanzo dei prodotti industriali (17.699 miliardi, oltre 4 mila miliardi in più rispetto al 1989). Per i prodotti energetici si deve rammentare che dal 1986 il saldo si è fortemente ridotto rispetto alla prima metà degli anni Ottanta, in particolare, nel 1990 il saldo negativo dei soli prodotti petroliferi è risultato pari a 16.108 miliardi di lire, contro un saldo medio di circa 26 mila miliardi nel 1981-85. Questa evoluzione trova un riflesso nel saldo normalizzato del totale merci (tavola 2) che, pur restando negativo, è risultato nel 1990 pari alla metà della media del quadriennio 1981-84. I dati disponibili per i primi otto mesi del 1991 mostrano tuttavia una accelerazione del disavanzo energetico rispetto al

Tavola 1. Saldi della bilancia commerciale italiana. Dati doganali (miliardi di lire, anni 1987-1991)

Settori	1987	1988	1989	1990	1990[1]	1991[1]
Prodotti agricoli	— 9,002	— 9,511	—10,138	— 8,951	— 5,815	— 6,473
Prodotti energetici	—18,869	—15,870	—20,599	—22,869	—12,948	—14,646
Prodotti industriali	16,729	12,406	13,661	17,699	9,592	10,008
Totale	—11,142	—12,975	—17,076	—14,121	— 9,171	—11,111

[1] Gennaio-agosto.

Fonte: Istat.

Tavola 2. Saldi normalizzati, importazioni, esportazioni, ragioni di scambio dell'Italia (anni 1981-1991)

	1981-84[1]	1985-87[1]	1988	1989	1990	1990	1991
Saldo normalizzato[2] totale merci	— 7,1	— 4,1	— 3,9	— 4,3	— 3,4	—3,4[3]	—3,9[3]
manifatturiero	12,9	8,6	3,6	3,6	4,6	4,0[3]	4,0[3]
Quantità esportate (merci)[4]	4,1	3,4	5,2	9,0	3,5	5,2[5]	—0,4[5]
Quantità importate (merci)[4]	0,7	7,5	6,9	8,3	4,5	6,4[5]	3,0[5]
Penetrazione delle importazioni[6]	16,6[7]	20,7	22,1	23,4	24,7		
Propensione ad esportare[8]	20,3[7]	23,6	23,4	24,7	25,6		
Ragioni di scambio[9]	— 0,4	6,3	0,9	— 1,2	2,9	4,5[8]	2,2[8]

[1] Valori medi del periodo.
[2] Rapporto percentuale tra il saldo commerciale e la somma di importazioni ed esportazioni, dati doganali.
[3] Gennaio-agosto.
[4] Variazioni percentuali annue.
[5] Variazioni percentuali del primo semestre sul corrispondente periodo dell'anno precedente.
[6] Rapporto percentuale tra le importazioni e la domanda totale (produzione + importazioni-esportazioni): trasformazione industriale.
[7] 1980-84.
[8] Rapporto percentuale tra esportazioni e produzione: trasformazione industriale.
[9] Differenze tra i tassi annui di variazione dei valori medi unitari all'esportazione e all'importazione.
[8] Gennaio-luglio.

Fonte: elaborazione su dati Istat e Confindustria, *XIII Rapporto Csc. L'industria italiana nella competizione internazionale*, Roma, maggio 1991.

periodo corrispondente del 1990 (tavola 1). Per quanto riguarda i prodotti industriali, ci accorgiamo facilmente che, se deflazioniamo il saldo assoluto con il deflatore dell'industria, esso risulta nel 1990 certamente inferiore a quello di quattro anni prima, onde siamo di fronte piuttosto ad un recupero rispetto ai risultati deludenti del biennio 1988-89, che ad un sicuro indizio di irrobustimento della posizione competitiva del settore. In effetti, come si evince dalla tavola 2, il saldo normalizzato del settore industriale risulta in diminuzione negli ultimi anni, e nel 1990 è appena un quarto del valore osservato all'inizio degli anni Ottanta. In effetti, la Relazione della Banca d'Italia per il 1991 calcola che il saldo normalizzato a prezzi costanti passi dal 3,7% del quadriennio 1986-1989, allo 0,8% del 1990, e diventi negativo, —0,9%, nel 1991. La ragione di ciò sta nella più rapida crescita della penetrazione delle importazioni rispetto alla propensione ad esportare: nel corso degli anni Ottanta la penetrazione delle importazioni per i prodotti della trasformazione industriale è aumentata di circa otto punti percentuali, contro un aumento di cinque punti della propensione ad esportare.

3. Le tavole 3 e 4 consentono di precisare l'affermazione, fatta in apertura di questa nota, sulla sostanziale somiglianza dell'evoluzione aggregata dei flussi d'esportazione e d'importazione dell'Italia nel contesto dei principali paesi industrializzati. La tavola 3 mostra che la crescita delle esportazioni italiane è risultata allineata a quella dell'insieme dei paesi industriali, tanto nella prima quanto nella seconda metà degli anni Ottanta. Il profilo dei paesi europei appare in ogni caso diverso da quello degli Stati Uniti e del Giappone. Mentre infatti le esportazioni di Italia, Francia e Regno Unito hanno accelerato nella seconda metà del decennio e quelle della Germania hanno tenuto il passo, il Giappone ha visto una forte caduta del ritmo di crescita delle esportazioni (da 7,4% medio annuo nel 1981-85 al 2,8% nel 1986-90) e gli Stati Uniti hanno decisamente invertito la tendenza negativa della prima parte del decennio, quando le loro esportazioni erano diminuite. Le importazioni hanno mostrato una brusca accelerazione nei maggiori paesi industriali, ad eccezione degli Stati Uniti: un fenomeno particolarmente vistoso in Giappone dove si è avuta nella seconda metà degli anni Ottanta la crescita più rapida.

Tavola 3. Esportazioni e importazioni per paese. Variazioni percentuali delle quantità (merci) (anni 1981-1990)

	1981-85[1]	1986-88[1]	1989	1990	(1986-90)[1]
			Esportazioni		
Stati Uniti	—2,7	10,5	9,9	7,3	9,7
Giappone	7,4	1,4	5,0	4,8	2,8
Germania	4,9	3,9	7,3	1,9	4,2
Francia	2,3	4,3	7,8	5,0	5,1
Regno Unito	3,7	4,2	4,4	6,8	4,8
Italia	3,9	4,1	9,0	3,5	5,0
Paesi industriali	3,7	5,3	6,8	5,9	5,7
			Importazioni		
Stati Uniti	8,0	6,4	4,1	1,4	4,9
Giappone	1,8	12,0	8,3	5,7	10,0
Germania	2,0	6,1	7,0	12,3	7,5
Francia	1,0	5,6	8,7	5,1	6,1
Regno Unito	5,0	9,5	7,9	1,6	7,6
Italia	1,3	8,5	8,3	4,5	7,7
Paesi industriali	3,6	7,9	7,6	6,0	7,5

[1] Medie del periodo.

Fonte: Banca d'Italia, Ocse.

Tavola 4. Quote di mercato delle maggiori economie sulle esportazioni mondiali[1] (anni 1980-1990)

Paesi-aree	1980-84[2]	1985-87[2]	1988	1989	1990
Stati Uniti	10,2	9,9	11,9	12,3	12,7
Giappone	7,3	7,8	7,2	7,0	6,9
Cee	35,8	36,5	35,5	35,6	35,7
Germania	10,2	10,5	10,1	10,2	9,8
Francia	5,6	5,3	5,1	5,2	5,3
Regno Unito	5,8	6,0	5,6	5,5	5,6
Italia					
a valori costanti	4,0	4,2	3,9	4,0	3,9
a valori correnti	3,9	4,4	4,5	4,6	4,9
Paesi asiatici di nuova industrializzazione	4,5	6,2	7,5	7,6	7,5

[1] Quota delle esportazioni del paese o area sulle esportazioni mondiali ai prezzi e ai tassi di cambio del 1980.
[2] Medie del periodo.

Fonte: Confindustria, *XIII Rapporto Csc. L'industria italiana nella competizione internazionale*, Roma, maggio 1991; Ice, *Rapporto sul commercio estero*, Roma, 1991.

La tavola 4 dice che la posizione relativa delle esportazioni italiane sul totale dell'export mondiale (a prezzi e tassi di cambio costanti) era alla fine del decennio grosso modo la stessa di quella dei primi anni Ottanta, benché questa stabilità di lungo periodo nasconda una crescita sia pur

limitata nella prima metà degli anni Ottanta e una decelerazione nella seconda. Si noti però che la quota a valori correnti raggiunge nel 1990 il 4,9%, la punta più alta del decennio. L'esame comparato dell'evoluzione delle quote a valori costanti (tavola 4) mette in luce che l'andamento dell'export italiano descrive un processo non molto diverso da quello osservato per la Germania e il Regno Unito, mentre il Giappone subisce perdite anche più vistose (la quota di questo paese cade dall'8,2% del 1985 al 6,9% del 1990).[3] Appare così che nella prima metà del decennio la Cee e il Giappone hanno sottratto spazio soprattutto alle esportazioni degli Stati Uniti, certamente anche a causa del vistoso apprezzamento del dollaro; nella seconda metà del decennio gli Stati Uniti hanno più che recuperato le posizioni perdute. Da segnalare, in questo quadro, il rapido progresso dei quattro paesi asiatici di nuova industrializzazione (Hong Kong, Singapore, Corea del sud e Taiwan) la cui quota nelle esportazioni mondiali aumenta di 2,2 punti tra il 1985 e il 1990.

La tavola 5, che riporta le elasticità «lorde» delle importazioni alla domanda aggregata, mostra che tale indicatore aumenta nel corso degli anni ottanta nei maggiori paesi europei e in Giappone, mentre diminuisce negli Stati Uniti. Se teniamo presente che i paesi Cee e il Giappone hanno avuto una accelerazione della crescita nella seconda metà degli anni Ottanta mentre gli Stati Uniti hanno subìto un significativo rallentamento, abbiamo una immediata chiave interpretativa degli sviluppi delle importazioni riprodotti nella tavola 3,[4] legati al movimento in controtendenza delle economie della Cee e del Giappone rispetto agli Stati Uniti. In altri termini, gli Stati Uniti sono riusciti a recuperare posizioni nei mercati esportativi e a contenere le importazioni grazie al rallentamento della crescita, mentre la riduzione della propensione ad importare riflette ovviamente, insieme ad altri fattori, la forte svalutazione reale del dollaro (il tasso di cambio reale del dollaro, in termini di valori medi unitari all'esportazione, cade del 30% tra il 1985 e il 1990, raggiungendo un livello inferiore a quello del 1980). Si noti, nella tavola 5, che l'elasticità delle importazioni al Pil non è in Italia, nell'ultimo scorcio degli anni Ottanta, molto diversa da quella degli altri paesi europei considerati, che peraltro l'hanno vista aumentare di più.

La tavola 6 completa il quadro della posizione relativa al commercio italiano nel contesto internazionale. Emerge da essa che il guadagno di posizioni nell'export mondiale (a valori correnti), segnalato nella tavola 4 con riferimento al complesso delle esportazioni mondiali, appare ancora più ampio nei confronti delle esportazioni dei paesi industrializzati dell'area Ocse, sulle

Tavola 5. Elasticità delle importazioni alla domanda aggregata nei paesi industriali[1]

	Periodi	
	1983-86	1987-90
Italia	2,3	2,5
Regno Unito	2,3	2,8
Francia	1,2	2,2
Germania F.	1,7	2,3
Stati Uniti	3,2	1,1
Giappone	1,5	1,9

[1] Rapporto tra le variazioni percentuali delle quantità importate e del Pil. Valori medi dei periodi indicati.

Fonte: elaborazione su dati Banca d'Italia.

Tavola 6. Commercio con l'estero dell'Italia per gruppi di paesi (anni 1981-1990)

	Quote percentuali in valore delle esportazioni italiane di merci sul totale delle esportazioni Ocse nei diversi mercati				
	1981-84[1]	1985-87[1]	1988	1989	1990
Mondo	6,5	6,9	6,8	7,4	7,2
Paesi Ocse	6,4	7,1	7,3	7,8	7,6
Stati Uniti	3,8	4,4	4,2	4,5	4,1
Germania	10,9	11,9	12,0	12,3	12,8
Francia	13,3	14,2	14,4	14,8	14,0
Regno Unito	6,0	6,9	7,1	7,5	6,9
Cee	8,4	9,2	9,5	10,1	9,8
Paesi dell'est europeo	7,1	8,4	8,2	9,1	10,0
Paesi dell'Opec	10,3	9,5	8,4	10,0	8,3
Pvs non Opec	5,0	4,8	4,5	5,0	4,9

[1] Media del periodo.

Fonte: Banca d'Italia.

quali la quota dell'export italiano raggiunge il 7,6% nel 1990, l'1,2% in più rispetto ai primi anni del decennio. Altrettanto buona è la performance delle esportazioni italiane nel contesto Cee, in cui l'Italia guadagna quasi due punti percentuali fino al 1989, per perdere poi un poco nel 1990 (9,8%, rispetto al 10,1% di un anno prima). Per apprezzare la recente flessione, si tenga in ogni caso presente che la quota del 1990 sulle esportazioni mondiali è il livello più alto dell'intero decennio e dell'intero dopoguerra.[5] Non molto diverso è il quadro che emerge considerando il solo export di merci dei paesi Ocse, essendo la quota italiana del 1989 non solo la punta massima dal 1970, ma un valore assai elevato rispetto all'esperienza storica degli ultimi vent'anni.[6] È poi da rilevare che il progresso delle quote italiane è risultato nel complesso più rapido nella seconda metà degli anni Ottanta che nella prima: in particolare, la quota dell'export italiano nei mercati Cee passa dall'8,1% del 1981 all'8,6% nel 1985 ed al 9,8% nel 1990.

4. L'andamento dell'interscambio manifatturiero (tavole 1 e 2) riflette dinamiche settorialmente differenziate, tracciate nella tavola 7. Il complesso dei manufatti presenta un saldo normalizzato positivo ma in calo dall'inizio degli anni Ottanta fino al 1989. Il lieve recupero nel 1990 e la stabilizzazione 1990-91 (il confronto è limitato ai primi otto mesi di ciascun anno) lascia in ogni caso un saldo che è circa un terzo di quello osservato nel periodo 1981-84. L'andamento generale risulta da saldi settoriali sempre fortemente negativi (minerali e metalli ferrosi e non ferrosi, chimica, alimentari) e da saldi di settore sempre in attivo (metalmeccanica, tessile-abbigliamento, legno e altri manifatturieri), ma in esso s'innesta la vicenda del settore dei mezzi di trasporto, attivo all'inizio del decennio e poi negativo in misura sempre più accentuata.
È poi da sottolineare che mentre i settori in disavanzo vedono aumentare il proprio passivo, fatta eccezione per i prodotti alimentari, i settori in attivo vedono diminuire l'avanzo. In particolare, il comparto metalmeccanico dimezza quasi il saldo normalizzato tra inizio e fine decennio, mentre il comparto dei prodotti tessili, cuoio e abbigliamento subisce una contrazione di circa 15 punti percentuali tra il periodo 1981-84 e il 1990.

Tavola 7. Saldi normalizzati nell'industria manifatturiera. Analisi per settore[1] (anni 1981-1989)

Settori	1981-84[2]	1985-87[2]	1988	1989	1990	1990[3]	1991[3]
Minerali e metalli ferrosi e non ferrosi	—27,5	—33,9	—36,7	—40,0	—41,8	—38,5	—36,1
Minerali e prodotti non metalliferi	42,4	38,3	35,3	35,5	34,0	32,9	32,8
Prodotti chimici	—17,9	—21,7	—24,1	—25,8	—28,0	—27,7	—28,3
Prodotti metalmeccanici	30,3	22,1	13,9	17,3	16,5	15,6	16,1
Mezzi di trasporto	2,0	— 3,9	— 7,7	— 9,0	— 8,8	— 8,7	—11,4
Prodotti alimentari, bevande e tabacchi	—36,2	—37,7	—34,6	—37,0	—34,6	—36,2	—35,4
Prodotti tessili, cuoio abbigliamento	59,9	50,3	44,0	43,6	45,9	45,0	43,5
Legno, carta, gomma ed altri prodotti	25,6	21,9	18,2	17,8	17,9	11,6	14,5

[1] Rapporto tra il saldo e la somma delle importazioni e le esportazioni.
[2] Medie del periodo.
[3] Gennaio-agosto.

Fonte: elaborazione su dati Istat.

La tavola 8 mostra che al di sotto di andamenti settorialmente differenziati per quanto attiene ai saldi normalizzati e quindi, da ultimo, per quanto attiene al complessivo andamento della bilancia commerciale, vi è una tendenza molto netta ad un forte incremento della propensione ad importare nella totalità dei settori industriali, più accentuato dell'aumento della propensione ad esportare, che pure vi è stato. Mentre infatti per l'insieme dei prodotti dell'industria di trasformazione l'aumento della penetrazione delle importazioni è stato, tra il 1980 e il 1990, pari a circa il 55%, la propensione ad esportare è aumentata solo del 41%. Emerge in ogni caso che le variazioni assolute degli indici di penetrazione e di propensione sono fortemente correlate (il coefficiente di correlazione di rango tra le graduatorie degli incrementi 1990-1980 di penetrazione-import e propensione-export è pari a circa 0,7). Risulta quindi confermato che il progressivo orientamento dell'offerta nazionale verso i mercati di esportazioni tende ad accompagnarsi all'aumento della quota di domanda interna soddisfatta dai prodotti esteri, un fenomeno che riflette differenti composizioni dei flussi di interscambio, la crescente integrazione dei mercati, fenomeni di più spinta specializzazione intraindustriale e, in taluni casi, l'aumento delle importazioni di input intermedi dovuti al decentramento all'estero di unità produttive.

La tavola 9 completa il quadro descrittivo dell'interscambio dell'Italia e conferma il progressivo aumento del rapporto tra importazioni ed esportazioni avviato all'inizio degli anni Ottanta. Nel 1990 tale rapporto supera l'80% per i beni d'investimento e raggiunge il 78% per i beni di consumo, un valore particolarmente elevato anche se in lieve flessione rispetto al 1989. Pur restando sostanzialmente confermata la reattività ciclica delle importazioni, possiamo rilevare che il rapporto di copertura export-import sembra essersi stabilizzato nell'ultima parte dello scorso decennio.

Tavola 8. Penetrazione delle importazioni e propensione a esportare. Industria di trasformazione. Rapporti percentuali calcolati sui valori a prezzi costanti del 1985

	Penetrazione delle importazioni[1]				Propensione ad esportare[2]			
	1980	1989	1990	1990-80 Δ%	1980	1989	1990	1990-80 Δ%
Minerali ferrosi e non ferrosi	24,2	34,6	36,7	51,7	13,9	18,4	19,6	41,1
Minerali e prodotti non metalliferi	7,5	10,6	10,8	44,0	14,5	18,9	18,2	25,5
Prodotti chimici	23,0	31,5	31,8	38,3	16,1	22,2	22,1	37,3
Prodotti in metallo	3,8	6,4	6,8	78,9	11,7	14,8	15,7	34,1
Macchine agricole e industriali	17,6	28,4	30,4	72,7	32,4	46,7	47,5	46,6
Macchine per ufficio ed elaborazione dati	53,6	57,8	58,8	9,7	44,1	49,9	48,9	10,9
Materiale elettrico ed elettronico	25,1	33,1	36,4	45,0	24,5	30,0	32,9	34,3
Autoveicoli e loro parti	34,0	39,5	40,6	19,4	30,1	32,9	32,8	9,0
Altri mezzi di trasporto	32,3	26,6	30,7	—4,9	37,9	26,1	29,8	—21,4
Prodotti alimentari	13,0	15,5	16,0	23,1	6,2	8,6	9,3	50,0
Tessili e abbigliamento	9,4	16,2	17,6	87,2	18,0	27,7	29,7	65,0
Cuoio, calzature	9,0	27,4	29,2	224,4	34,3	55,1	57,6	67,9
Legno e mobilio	7,5	9,4	9,6	28,0	10,0	15,0	15,1	51,1
Carta e stampa	10,2	12,5	13,4	31,4	7,8	9,1	9,5	21,8
Prodotti in gomma e plastica	9,0	16,7	18,0	100,0	13,8	25,1	27,4	98,6

[1] Rapporto percentuale tra importazioni e domanda interna (produzione + importazioni-esportazioni).
[2] Rapporto percentuale tra esportazioni e produzione.
Fonte: Ice, *Rapporto sul commercio estero*, Roma, 1991.

Tavola 9. Rapporto importazioni-esportazioni per destinazione economica, investimenti fissi lordi, consumi (anni 1981-1990)[1]

	1981-84[2]	1985-86[2]	1987-88[2]	1989	1990
Beni d'investimento	60,7	68,6	81,7	77,9	80,5
Beni di consumo	64,7	67,1	76,1	79,0	77,9
Beni intermedi e materie prime	180,1	164,7	149,6	151,5	147,3
Prodotti intermedi	74,6	82,7	89,6	93,1	91,2
Investimenti fissi lordi[3]	— 3,5	1,5	6,3	4,6	3,0
Consumi interni[3]	1,4	3,3	4,2	3,6	2,7

[1] Dati doganali.
[2] Media annua.
[3] Variazioni percentuali annue degli aggregati a prezzi costanti.
Fonte: elaborazioni su dati Istat.

5. La competitività delle merci italiane ha subìto una erosione nel corso del 1990, come già nel 1989, mentre i dati per i primi mesi del 1991 sembrano suggerire un certo rallentamento della tendenza. Tale peggioramento emerge dai tre diversi indicatori di competitività correntemente utilizzati, che sono misure dei tassi di cambio reali basati rispettivamente sui prezzi all'ingrosso dei manufatti, sui valori medi unitari all'export e sui costi unitari del lavoro. La tavola 10 riproduce le variazioni di tali indicatori tra il 1982 e il 1991, confrontando i tre indicatori di competitività indicati.
Come si può constatare, il peggioramento di competitività nel corso del 1990 ha superato il 4% in termini di prezzi dei manufatti ed è stato pari al 3% impiegando i valori medi unitari delle esportazioni. Tra il 1980 e il 1990 la competitività-prezzo dell'Italia sui mercati internazionali è peggiorata di quasi il 7% usando l'indicatore prezzi all'ingrosso, e di circa l'8% con i valori medi all'esportazione. In termini di costo del lavoro, il cambio reale dell'Italia è invece peggiorato nel decennio di oltre il 17%. Nel primo semestre del 1991 la perdita di competitività è risultata più contenuta (in ragione annua) rispetto al primo semestre di un anno prima (il tasso di cambio reale si è apprezzato meno di un punto percentuale, contro i sei punti del primo semestre del 1990).
Si presenta quindi il paradosso di una competitività-prezzo che perde decisamente terreno e di una performance esportativa dell'industria italiana che mostra decisi guadagni nel commercio mondiale, se misuriamo le quote a prezzi correnti, e di una sostanziale tenuta se misuriamo invece le quote a prezzi costanti. In ogni caso, sia pure al di sotto di oscillazioni cicliche di segno alterno, non emerge alcuna relazione inversa di tipo sistematico tra la capacità delle esportazioni italiane di farsi largo nell'arena mondiale e la competitività di prezzo dei manufatti italiani.
Ancorché questa evidenza contrasti con l'accento che così frequentemente viene posto sull'importanza dai fattori di competitività-prezzo e quindi, da ultimo, sul costo del lavoro, tale evidenza non solo è tutt'altro che eccezionale, ma non richiede necessariamente di venire confinata nel limbo delle circostanze paradossali. Che non si tratti di evidenza eccezionale è stato recentemente ribadito, tra gli altri, da Hughes e Singh[7] i quali hanno mostrato come nel dopoguerra, ed in particolare tra l'inizio degli anni Sessanta e la seconda metà degli anni Settanta, le relazioni tra performance sui mercati esteri e tassi di cambio reali abbiano avuto in prevalenza un segno «perverso», nel senso che i paesi, come ad esempio la Germania e il Giappone, con andamenti particolarmente sfavorevoli dei costi relativi (in moneta comune), ottenevano ampi guadagni nelle quote di esportazione, mentre altri paesi, come il Regno Unito e gli Stati Uniti, pur conseguendo vantaggi nei costi relativi, perdevano posizioni nelle quote delle esportazioni. L'esperienza italiana degli anni Ottanta conferma questo risultato, dato che le quote dell'Italia nell'export mondiale sono aumentate nonostante la forte lievitazione dei costi e dei prezzi relativi dei manufatti italiani. Le spiegazioni di questo apparente paradosso sono molteplici. Innanzitutto, gli indicatori di competitività-prezzo riflettono solo imperfettamente l'effettiva «convenienza» relativa delle merci di un dato paese nel commercio mondiale. I tassi di cambio reali basati sui prezzi all'ingrosso, ad esempio, non rappresentano l'effettivo prezzo dei beni commerciabili se, come avviene normalmente, la composizione dei flussi di commercio estero è diversa dalla composizione della produzione interna. Per quanto riguarda invece i valori medi unitari all'esportazione essi, com'è noto, misurano il «prezzo medio» dei beni già esportati e dunque non riflettono la convenienza di prezzo dei beni commerciabili, bensì di quei beni che hanno già trovato uno sbocco di mercato. I costi del lavoro, infine, non possono in alcun modo venire consi-

Tavola 10. Competitività di prezzo dell'Italia, 1982-1991. Confronto fra diversi indicatori (variazioni percentuali sull'anno precedente)

Cambio reale basato su	1982-86[1]	1987	1988	1989	1990	1990[2]	1991[2]
prezzi ingrosso manufatti	0,5	2,4	—1,0	3,5	4,3	6,0	0,8
valori medi unitari all'export	—0,6	0,6	—0,8	2,9	2,9		
costi unitari del lavoro	1,7	2,2	—1,4	6,9	5,4		

[1] Valori medi del periodo.
[2] Variazioni percentuali annue del primo semestre sul periodo corrispondente dell'anno precedente. Aumenti indicano perdita di competitività.
Fonte: Ice, *Rapporto sul commercio estero*, Roma 1991; Banca d'Italia, *Bollettino economico*, ottobre 1991.

derati quali immediati indicatori di competitività internazionale di prezzo (a meno di non aderire a qualche versione della teoria del valore lavoro).
A parte l'appropriatezza degli indicatori di competitività-prezzo, almeno due altre considerazioni possono spiegare perché essi siano in fondo così imperfettamente o così poco correlati con i movimenti profondi dei flussi di commercio. La prima è il ruolo degli investimenti e di una pluralità di fattori non di prezzo nello spiegare la capacità di penetrazione nei mercati esteri. Questo è un punto noto in letteratura,[8] ed è opinione diffusa presso gli studiosi di commercio internazionale che nel corso degli anni Ottanta sia aumentata l'incidenza di tali fattori nello spiegare la performance esportativa italiana. La seconda considerazione concerne la capacità degli esportatori di indirizzare i propri prodotti in direzione dei mercati più dinamici[9] nei quali probabilmente i fattori di prezzo tendono ad avere un impatto più contenuto, un fenomeno che sembra effettivamente avere favorito l'evoluzione più recente dell'export italiano.[10]

6. Passando ora all'esame dei salari nei paesi industriali, la tavola 11 mostra l'andamento nettamente differenziato tra i salari reali nordamericani e i salari europei e giapponesi. I primi, infatti, sono diminuiti, mentre in Europa e in Giappone i salari sono aumentati.[11]
Se si eccettua la sorprendente evoluzione degli Stati Uniti (e se trascuriamo la non perfetta comparabilità dei dati), vediamo che i salari reali italiani nel periodo esaminato non sono certamente cresciuti più in fretta rispetto agli altri paesi. La tavola 12, poi, dice che il costo della manodopera italiana in moneta comune (ecu) era nel 1988 al di sotto di quello rilevato in Belgio, Germania, Francia e Olanda, e superiore a quello rilevato in Irlanda e nel Regno Unito. Non è inutile sottolineare, a confermare l'assenza di legami significativi tra costo del lavoro e performance dell'export, che lo svantaggio di costo salariale dell'Italia nei confronti del Regno Unito non ha impedito alle esportazioni italiane di guadagnare nel tempo posizioni su quel mercato, co-

Tavola 11. Salari nominali e salari reali nell'industria manifatturiera. Italia e altri paesi, 1986-1990 (variazioni percentuali annue)

	1988-86	1989	1990	1988-86	1989	1990
	Salari nominali			Salari reali[1]		
Stati Uniti[2]	2,3	2,8	3,6	—0,9	—2,0	—1,8
Giappone[3]	2,6	5,6	5,3	2,1	3,3	2,2
Austria[4]	4,5	5,3	5,8	2,8	2,8	2,5
Belgio[5]	1,3	5,7	4,5	0,3	2,6	1,1
Francia[4,6]	3,2	4,5	3,3	0,4	0,9	1,0
Germania	4,2	3,5	5,1	3,7	0,8	2,4
Italia[4,6]	5,7	6,8	7,1	0,5	0,2	1,1
Olanda[4]	1,3	1,9	2,8	1,3	0,8	0,4
Regno Unito[7]	8,0	8,7	9,5	3,8	0,9	0,0
Spagna[8]	8,3	7,1	8,8	2,0	0,3	2,1
Svezia[2]	10,6	9,6	8,3	2,4	4,1	—1,0

[1] Salari nominali meno inflazione al consumo.
[2] Guadagni orari.
[3] Guadagni mensili.
[4] Salari contrattuali.
[5] Industria e trasporti.
[6] Tutte le industrie.
[7] Guadagni settimanali.
[8] Settore privato.
Fonte: elaborazione su dati Ocse, *Main economic indicators*, fascicoli vari.

Tavola 12. Costo mensile della manodopera nell'industria manifatturiera nel 1988, in ecu (Italia = 100)

	Belgio	Germania	Francia	Irlanda	Olanda	Regno Unito
Operai + impiegati	109,5	125,8	107,0	83,2	110,9	85,1
Operai	103,8	119,1				
Impiegati	121,8	127,9				

Fonte: Eurostat, *Labour costs,* Lussemburgo 1991.

me documenta la tavola 6, non diversamente da quanto ottenuto, ad esempio, nei mercati francese e tedesco.

7. Le tavole 13,14, 15 forniscono i dati sull'evoluzione dei salari e del costo del lavoro nell'economia italiana, partitamente per il settore industriale, i servizi privati e il settore pubblico.
La tavola 13 mostra che alla fine degli anni Ottanta la crescita della produttività del lavoro nell'industria ha subìto un rallentamento: in particolare, nel biennio 1989-90 la crescita non ha superato il 2% annuo, contro tassi medi superiori al 5% nel precedente quinquennio, determinando una accelerazione della crescita del costo del lavoro per unità di prodotto che parrebbe confermata dai dati provvisori per il primo semestre del 1991 (tavola 15). Nei servizi vendibili la produttività sembra invece avere accelerato un po' nello scorcio finale del decennio, nonostante la flessione del 1990. Si noti che la crescita delle retribuzioni reali dell'industria rallenta nel biennio 1989-90 rispetto al quinquennio precedente mentre la dinamica dei tassi orari (nella tavola 11) sembra più uniforme, come peraltro emerge anche dalla tavola 14 che confronta l'andamento delle retribuzioni dei lavoratori, effettive e contrattuali. Il dato che in ogni caso più risalta nella tavola 14 è la netta leadership salariale del settore pubblico, che nel 1990 ha concesso aumenti retributivi pari quasi al doppio di quelli rilevati per il settore privato.

Tavola 13. Costo del lavoro e produttività. Industria e servizi privati (variazioni percentuali annue dei dati annuali)

	Prodotto per unità di lavoro	Retribuzione per dipendente	Costo del lavoro unitario	Costo del lavoro per unità di prodotto	Retribuzioni reali[1]
			Trasformazione industriale		
1984-87	4,9	10,0	10,2	4,4	2,4
1988	6,1	7,5	7,9	1,7	2,4
1989	3,3	7,2	10,2	6,7	1,0
1990	1,7	7,2	8,2	6,4	0,2
1991	1,7	9,1	8,4	6,6	
			Servizi vendibili[2]		
1984-87	0,9	8,8	8,5	7,6	1,2
1988	2,4	7,6	7,7	5,2	2,5
1989	2,8	7,6	9,1	6,1	1,3
1990	1,3	7,5	8,7	7,3	1,0
1991	0,5	8,9	9,2	8,7	

[1] Retribuzioni meno inflazione al consumo.
[2] Esclusi i fabbricati.

Fonte: Banca d'Italia, *Relazione annuale,* anni vari.

Tavola 14. Salari e costo del lavoro, industria, servizi, settore pubblico. (variazioni percentuali annue, 1987-1990)

	1987	1988	1989	1990
Economia				
Retribuzioni per addetto	8,2	8,8	8,7	10,4
Retribuzioni contrattuali	6,9	7,2	6,8	7,8
Industria (escluse le costruzioni)				
Retribuzioni per addetto	7,6	7,9	9,2	8,4
Retribuzioni contrattuali	6,6	6,0	5,6	6,8
Servizi vendibili				
Retribuzioni per addetto	7,8	7,7	9,1	8,7
Retribuzioni contrattuali	6,1	6,2	6,0	6,4
Pubblica amministrazione				
Retribuzioni per addetto	9,4	10,8	7,6	15,4
Retribuzioni contrattuali	8,1	10,2	9,0	11,5

Fonte: Istat e ministero del Bilancio, *Relazione generale sulla situazione economica del paese*, Roma 1990.

La tavola 15, infine, riassume due aspetti noti. Il primo è il declino della quota del lavoro nel valore aggiunto industriale che nel 1990, pur risalendo di oltre tre punti rispetto al 1989, resta ancora al di sotto della media del quadriennio 1980-83 e ben minore della media degli anni Settanta (70,7%). Il confronto tra dinamica dei costi unitari variabili e prezzo dell'output mostra che tra il 1980 e il 1986 vi è stato un significativo ampliamento dei margini di profitto, un fenomeno che, a ben vedere, solo nel 1989 subisce una inversione, mentre nel 1990 i costi unitari variabili aumentano ad un tasso doppio di quello dei prezzi output, determinando quindi una decisa contrazione dei margini di profitto, tendenza che sembra confermata nel 1991. Il secondo punto che risalta nella tavola 15 è il ben noto ruolo leader che il settore dei servizi ha mantenuto negli anni Ottanta nell'alimentazione della dinamica inflazionistica. Nel quadriennio 1987-90 il prezzo dell'output è aumentato in media ad un tasso annuo di circa il 6%, contro una crescita del 4% nell'industria di trasformazione (tale divario è costante anche nel periodo 1980-86). Mentre pesa, in tale divario, il grado di apertura alla concorrenza internazionale e la politica del cambio, che hanno imposto vincoli più stringenti alla traslazione inflazionistica dei costi industriali, il persistente divario tra crescita dei prezzi dei servizi e dei prodotti industriali obbliga indubbiamente a riesaminare il problema del costo del lavoro e della competitività dell'industria in una dimensione meno semplificata. Contano, infatti, sia fattori specifici del settore (soprattutto, nell'ultimo periodo, la declinante evoluzione della produttività che testimonia il venir meno degli effetti delle ristrutturazioni della prima metà degli anni Ottanta), ma anche fattori generali, quali l'efficienza del settore dei servizi e gli effetti di imitazione salariale che negli ultimi anni sono stati alimentati soprattutto dal settore pubblico.

8. Nel 1990 e nella prima parte del 1991 si riapre in Italia un problema di costo del lavoro industriale provocato dal rallentamento della crescita e della produttività del lavoro e da fenomeni di imitazione salariale originati nella pubblica amministrazione. Si determinano quindi sia contrazione dei margini di profitto, sia perdite di competitività di prezzo. Tali fenomeni, che pure vanno attentamente considerati, non possono tuttavia né essere isolati dalle tendenze di fondo di lungo periodo, né essere ricollegati senza mediazioni all'evoluzione macroeconomica, ed in particolare a quella del commercio estero. Per quanto riguarda il primo aspetto, il declino dei margini di profitto, evidente nell'aggregato industriale solo dopo il 1988, giunge dopo un decennio di continui aumenti, tanto che ancora nel 1990 la quota corretta del lavoro nel valore aggiunto industriale era inferiore a quella dei primi anni Ottanta.
Il rallentamento della crescita della produttività della fine del decennio e i riemergenti segnali di debolezza del comparto industriale, sollevano allora più d'una perplessità sulla natura dei processi di accumulazione sperimentati a partire dalla fase delle grandi e non indolori ristrutturazioni dei primi anni Ottanta. Tale problematica è criticamente evocata in un recente rapporto nel quale si sottolinea che se il sistema si è rivelato restio ad accogliere sollecitazioni verso più spinti mutamenti, ciò «non è tanto per una carenza di risorse investite, quanto per la destinazione e le modalità di utilizzo di tali risorse che non [hanno consentito] l'avvio di circoli di sviluppo in qualche modo virtuosi».[12]
Per quanto, invece, attiene alle correlazioni tra performance del commercio estero italiano, competitività, costo del lavoro, non si possono che ribadire alcune considerazioni oramai di senso comune. Che

Tavola 15. Costi e prezzi nella trasformazione industriale e nei servizi privati (variazioni percentuali medie annue)

	Costo del lavoro per unità di prodotto	Costi unitari variabili	Prezzo output	Prezzo output interno	Prezzo output estero	Quota del lavoro[1]	Prezzo output servizi privati
1980-84	13,1	11,3	14,7			68,3[2]	
1985-86	5,2	3,8	5,1			66,2[3]	
1987	3,1	2,4	2,3			64,3	5,5
1988	1,7	3,8	3,7			63,0	5,8
1989	6,2	6,5	5,6	5,2	6,7	64,1	6,6
1990	6,4	5,1	2,6	2,8	2,0	66,3	7,5
1991	6,6	5,8	2,8	2,9	2,5	68,6	7,4

[1] Rapporto percentuale tra costo del lavoro per dipendente e prodotto per occupato.
[2] Media 1980-1983.
[3] Media 1984-1986.

Fonte: Banca d'Italia, *Relazione annuale,* anni vari; *Bollettino economico,* ottobre 1991; elaborazione dati Istat, *Conti economici nazionali 1970-1990,* Collana d'informazioni, 1991, n. 38.

il costo del lavoro ad esempio, pesa solo per una parte nella più generale dinamica dei prezzi e delle competitività e che quest'ultima, a sua volta, è il fattore meno importante nella competitività globale. Questo, peraltro, emerge nettamente se appena si rammenta la brillante evoluzione delle esportazioni italiane nell'arena mondiale, eccellente nell'ultimo scorcio degli anni Ottanta, quando la competitività di prezzo delle merci italiane è risultata particolarmente penalizzata.

Ma al di là dell'evidenza circa la correlazione tra competitività e performance esportativa, quel che da ultimo di deve richiamare è che la ricorrente pressione verso un modello di crescita tirato dalle esportazioni ha finito per lasciare spazi crescenti alla penetrazione delle importazioni, un fenomeno sì comune alla generalità dei paesi industriali, ma in Italia apparentemente più accentuato. Invero, l'aspetto in fondo più critico di tale modello è che proprio i settori nei quali più massiccio è stato nel decennio lo sforzo di ristrutturazione sono quelli che meno hanno contribuito al riequilibrio del commercio estero, onde si è potuto concludere che «laddove [...] durante il decennio si è sperimentato un consistente recupero di produttività, con un conseguente miglioramento nei livelli di competitività di prezzo, il livello delle nostre esportazioni è rimasto assai contenuto e in alcuni casi è diminuito».[13] L'insieme di questi fattori, e soprattutto la contraddizione tra intensità di ristrutturazione dell'offerta, recuperi di produttività e di competitività di prezzo, e performance internazionale obbliga dunque a valutare con attenzione critica l'enfasi che, di nuovo, viene oggi posta sia sul costo del lavoro quale cruciale fattore di riequilibrio dei conti con l'estero, sia sulle esportazioni come elemento decisivo della crescita aggregata.[14]

Maurizio Zenezini

Fonti

[1] Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, *Rapporto '89. Lavoro e politiche dell'occupazione in Italia,* Roma 1990, pp. 83-84.

[2] Ice, *Osservatorio sulle quote,* 4, 1991, p. 6.

[3] Le perdite del Giappone, peraltro, appaiono ancora più vistose se commisurate sull'import manifatturiero dei principali paesi industriali, se appena si rammenta che dopo la punta massima del 1986 (15%), la quota del Giappone è scesa al di sotto dell'11% nel primo trimestre del 1991, il valore più basso dal 1980. L'Italia, per contro, ha visto aumentare la sua quota nell'import dei paesi industriali raggiungendo nel primo semestre del 1991 il 6,4%, la punta massima dal 1982 (Ice, *Osservatorio sulle quote,* 4, 1991, p.10).

[4] Nel periodo 1987-90 la Cee è cresciuta ad un tasso medio annuo del 3,2%, contro una crescita del 2,3% nel quadriennio 1983-86, i corrispondenti valori per il Giappone sono 5,2% e 3,7%, mentre per gli Stati Uniti abbiamo una decelerazione da 4,1% a 2,6%.

[5] Ice, *Rapporto sul commercio estero,* Roma, 1991, p. 72.

[6] Nel periodo 1970-79 la quota dell'Italia sulle esportazioni mondiali è stata in media pari al 6,5% (a valori correnti). Cfr. Banca d'Italia, *Relazione annuale 1979,* Roma, maggio 1980, p. 146.

[7] Hughes A. e Singh. A., *Consequences of world economic slowdown*, in Banuri T. (a cura di) *Liberalization no Panacea*, Clarendon Press, Oxford 1991.

[8] Cfr. di nuovo Hughes e Sing, *cit.* p. 86. In una precedente edizione di questo *Rapporto (Rapporto 1988-89*, p. 25) si rammenta che da un'indagine confindustriale presso le imprese esportatrici risulta che i fattori di prezzo contano meno di un quarto nel complesso della competitività sui mercati esteri.

[9] Ice, *Rapporto sul commercio estero*, Roma 1991. «All'aumento del contenuto di importazioni per unità di prodotto, si associa spesso una più accentuata specializzazione intra-industriale. In molti casi le imprese italiane cercano di spostarsi verso i segmenti più remunerativi dei vari mercati, differenziando la propria produzione da quella dei paesi concorrenti e privilegiando fattori di competitività diversi dal prezzo» (p. 121).

[10] Un indizio della limitata importanza dei fattori di competitività nella spiegazione dell'andamento aggregato dell'export di merci italiane si può ottenere regredendo il tasso di crescita annuale delle esportazioni sul tasso di crescita annuale del Pil mondiale (quale indicatore della domanda mondiale) e sul tasso di variazione annuale della competitività all'export (il tasso di cambio reale basato sui valori medi unitari all'esportazione). Per il periodo 1977-1990 si ottiene (fonte dei dati: Banca d'Italia, *Relazione annuale, Appendice*, anni 1984 e 1990:

$$ex = 1{,}4\ pw - 0{,}5\ tex$$
$$(2{,}9) \qquad (-1{,}7)\ R^2 = 0{,}4$$

$$ex = 1{,}5\ pw - 0{,}23\ tex\ (-1)$$
$$(2{,}8) \qquad (-0{,}7)\ R^2 = 0{,}3$$

in cui: ex = esportazioni in volume dell'Italia;
pw = Pil dei paesi industriali;
tex = tasso di cambio reale basato sui prezzi export
(tutte le variabili in tassi di variazione);
t-test tra parentesi.
Come si può vedere la competitività entra con il segno corretto ma non è significativa nemmeno al livello convenzionale del 10%, e ancor meno appare rilevante se la si introduce con un ritardo di un anno (la seconda stima). Per contro le esportazioni italiane appaiono correlate positivamente, significativamente e con una elasticità elevata alla domanda mondiale. Si noti in ogni caso che la dinamica delle esportazioni riflette certamente una pluralità di altri fattori, com'è sinteticamente suggerito dal basso livello del coefficiente di determinazione (0,4 nella stima migliore).

[11] La riduzione dei salari reali nell'industria è solo uno degli aspetti della massiccia redistribuzione del reddito a sfavore del lavoro e dei redditi più bassi che si è avuto negli Stati Uniti negli anni Ottanta. P. Krugman nota che tra il 1977 e il 1988 i quattro quinti delle famiglie americane hanno subìto un declino del loro reddito reale, mentre le famiglie collocate nel decile più alto hanno goduto di aumenti medi del reddito reale medio superiori al 16% *(The income distribution disparity, «Challenge»*, luglio-agosto 1990).

[12] Nomisma, *Rapporto industria*, Bologna 1991, p.115.

[13] Nomisma, *Rapporto industria*, Bologna 1991, p. 78.

[14] È noto che le esportazioni attivano la domanda di importazioni più della domanda interna, mentre nel *Rapporto '89 sulla manodopera* del ministero del Lavoro (Roma 1990) si osserva che la produzione nel settore industriale e nel settore dei servizi è stimolata dagli investimenti e dai consumi, rispettivamente, piuttosto che dalle esportazioni.

Le retribuzioni

1. I rinnovi contrattuali 2. La dinamica della scala mobile 3. La trattativa di giugno 1991 e il Protocollo del 10 dicembre 4. La dinamica retributiva nei grandi settori nel 1990 5. Le componenti della dinamica retributiva 6. La dinamica retributiva nel 1991 7. La struttura delle retribuzioni in alcuni contratti

1. Il biennio 1990-91 è stato contrassegnato a livello retributivo dal rinnovo di numerosi contratti in campo privato e dalla effettiva applicazione nel settore pubblico dei contratti stipulati nel 1989.
Nel corso del 1990 sono stati raggiunti in particolare gli accordi nel settore privato per i contratti collettivi nazionali di lavoro dei consorzi agricoli, della carta e cartotecnica, del turismo, delle farmacie private, delle ferrovie, della chimica pubblica e privata, dei chimici Confapi, della ceramica, del vetro, delle autostrade e credito. Solo nel mese di dicembre con la mediazione del ministro del lavoro Donat Cattin veniva raggiunto dopo quasi un anno di trattativa l'accordo per la parte economica del contratto dei metalmeccanici privati, cui faceva seguito l'accordo per i metalmeccanici pubblici e per le aziende metalmeccaniche associate alla Confapi. All'inizio del 1991, poi, la firma conclusiva, del contratto nazionale del settore.
Sempre a dicembre 1990, ma con decorrenza, o benefici economici, dal primo gennaio 1991, sono stati stipulati gli accordi per i settori del commercio, delle concerie e dei dipendenti delle cooperative di consumatori.
Gli accordi raggiunti nel 1990, includendo anche quelli con decorrenza dall'inizio del 1992, hanno interessato più di 3,5 milioni di lavoratori.

Nel 1991 è continuata la stagione di rinnovi contrattuali con la conclusione di numerosi altri contratti in campo privato tra cui quelli dei cementieri, dei laterizi, degli orafi e argentieri, dell'autotrasporto, delle imprese di assicurazione, delle radio e televisioni private, del legno, delle aziende editrici e stampatrici di giornali, delle pelli e cuoio, dei tessili e abbigliamento, dell'edilizia, delle scuole private, dei calzaturieri, dei portieri, degli alimentaristi, delle lavanderie industriali, dei giornalisti, delle imprese artigiane nell'edilizia, nelle cooperative alimentari, nella panificazione, per un totale di circa 3 milioni di lavoratori.
Diversi accordi hanno visto un allungamento oltre il triennio della durata temporale del contratto (la nuova scadenza è stata in generale collocata nella prima metà del 1994), ma la novità maggiore si è avuta nel contratto dei chimici. In questo contratto infatti è stato previsto un aumento complessivo comprensivo dell'indennità di contingenza. L'aumento retributivo che progressivamente matura per quest'ultimo istituto viene assorbito dall'aumento contrattuale anticipato e il suo ammontare serve unicamente a determinare per differenza il valore del minimo tabellare. Nonostante l'interesse suscitato dalla formula, l'esempio dei chimici non è stato peraltro seguito da nessun altro contratto e secondo la Banca d'Italia le intese concluse dopo l'accordo dei chimici non hanno scontato una flessione considerevole dell'inflazione anche per l'interrompersi del processo di disinflazione.
Sempre secondo questo istituto l'aumento dei minimi tabellari è stato in media determinato in poco meno di 250 mila lire mensili.
In campo pubblico il 1990 ha visto l'effettiva applicazione dei contratti stipulati nel 1989 (ministeri, enti pubblici non economici, polizia di Stato e altre forze di polizia, dirigenti dello Stato) e la concessione prima del 50% dei miglioramenti economici tabellari prevista dal dl n. 60/1990 in acconto dei miglioramenti economici previsti dai contratti stipulati, ma non applicati, nei comparti della difesa, dell'università — non docenti, degli enti locali, della sanità, e poi la loro applicazione.
Nel comparto scuola il 1990 ha visto l'erogazione dell'ultima quota di incremento stipendiale prevista dal contratto del 1988.
Nel 1990 le retribuzioni del pubblico impiego sono state quindi alimentate non solo dagli aumenti relativi all'anno stesso, vale a dire dalla parte di aumento relativa al 1990, ma anche da quelle relative ai due anni precedenti (i contratti stipulati erano relativi al triennio 1988-90) e dai rispettivi arretrati, determinando così una dinamica retributiva del settore particolarmente elevata e con forti fenomeni di trascinamento anche nel 1991, anno nel quale, pur in situazione di carenza contrattuale, le dinamiche retributive pubbliche si sono mantenute elevate. Gli ultimi anni hanno quindi visto un netto recupero salariale in favore dei dipendenti pubblici. Secondo l'istituto di emissione (*Relazione* del governatore) la retribuzione unitaria lorda nell'amministrazione pubblica è cresciuta in termini reali nel periodo 1985-1990 ad un tasso medio annuo del 3,9% a fronte di un ritmo di aumento pari all'1,7% nei rimanenti settori dell'economia. Ciononostante, secondo la Banca d'Italia il divario retributivo in favore dei dipendenti pubblici non è oggi molto lontano da quello di vent'anni fa dato che le retribuzioni del settore hanno seguito nel tempo un andamento prima decrescente e poi crescente a causa del concentrarsi degli incrementi retributivi in occasione dei rinnovi contrattuali, spesso avvenuti in ritardo e occasione di recupero del terreno perduto in precedenza. Secondo l'Istituto queste modalità di adeguamento hanno contribuito a generare fenomeni imitativi e di rincorse salariali.

2. Negli ultimi due anni, 1990 e 1991, il meccanismo di scala mobile è rimasto inalterato nella forma avviata dalla legge n. 38/1986 e prorogata a tutto il 1991 dalla legge n. 191/1990 secondo l'accordo raggiunto il 6 luglio del 1990 tra governo, confederazioni sindacali e Confindustria, che rimandava al giugno 1991, dopo la prevedibile conclusione delle maggiori vertenze contrattuali, la trattativa sul costo del lavoro e sulle forme di indicizzazione.
I quattro momenti di applicazione del meccanismo di indicizzazione dei salari nel periodo in esame hanno visto valori particolarmente elevati, dovuti da un lato alla ripresa del fenomeno inflazionistico e dall'altro alla maggiore crescita dell'indice sindacale rispetto all'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati (costo della vita).
Confrontando infatti le variazioni semestrali dell'indice sindacale con quelle dell'indice Istat del costo della vita (tavola 2) si può constatare come

Tavola 1. Andamento delle variazioni percentuali dell'indice sindacale e dei livelli retributivi da indicizzare al 100% nelle varie fasi di applicazione della scala mobile secondo la legge n. 38/1986

Semestri di variazione dell'indice sindacale	Δ % dell'indice sindacale		Semestri di erogazione degli aumenti di scala mobile	Retribuzione base da indicizzare al 100%	Incrementi per indicizzazione al 100%
	al 100%	al 25%			
Novembre 1985 - aprile 1986	2,72	0,6800	maggio 1986 - ottobre 1986	580.000	15.776
Maggio 1986 - ottobre 1986	2,90	0,7250	novembre 1986 - aprile 1987	595.776	17.278
Novembre 1986 - aprile 1987	2,61	0,6525	maggio 1987 - ottobre 1987	613.054	16.001
Maggio 1987 - ottobre 1987	2,59	0,6475	novembre 1987 - aprile 1988	629.055	16.293
Novembre 1987 - aprile 1988	2,64	0,6600	maggio 1988 - ottobre 1988	645.348	17.037
Maggio 1988 - ottobre 1988	2,63	0,6575	novembre 1988 - aprile 1989	662.385	17.421
Novembre 1988 - aprile 1989	3,43	0,8575	maggio 1989 - ottobre 1989	679.806	23.317
Maggio 1989 - ottobre 1989	3,00	0,7500	novembre 1989 - aprile 1990	703.123	21.094
Novembre 1989 - aprile 1990	3,68	0,9200	maggio 1990 - ottobre 1990	724.217	26.651
Maggio 1990 - ottobre 1990	3,35	0,8375	novembre 1990 - aprile 1991	750.868	25.154
Novembre 1990 - aprile 1991	4,34	1,0850	maggio 1991 - ottobre 1991	776.022	33.679
Maggio 1991 - ottobre 1991	3,51	0,8775	novembre 1991[1]	809.701	28.421

[1] La legge n. 38/1986, prorogata dalla legge n. 191/1990 è scaduta il 31 dicembre 1991.

Fonte: Istat.

negli ultimi due anni tutte e quattro le variazioni del primo siano state sensibilmente superiori a quelle del secondo, cosicché maggiore è risultata la copertura delle retribuzioni rispetto alle variazioni dell'indice Istat (più corrispondente ai consumi reali) che non rispetto alle variazioni dell'indice sindacale, il cui paniere è praticamente fermo, salvo lievi modifiche, alla composizione determinata negli anni Cinquanta.

Dalla tavola indicata si può constatare inoltre come la maggiore dinamica dell'indice sindacale non sia una caratteristica esclusiva degli ultimi due anni. Nei dodici semestri di applicazione del meccanismo di indicizzazione avviato nel maggio 1986, otto volte l'indice sindacale ha fatto registrare una crescita maggiore di quello Istat, due volte i due indici hanno avuto la stessa variazione e solo due volte l'indice Istat è cresciuto di più di quello sindacale, nonostante quest'ultimo sia stato abbattuto dello 0,5% a partire dal gennaio del 1989, in seguito all'aumento delle aliquote Iva.

Ad aprile del 1990 l'indice sindacale ha raggiunto quota 173,47, con una variazione del 3,68% rispetto al semestre precedente. L'aumento base per tutti, a partire dal mese di maggio, è stato di 26.651 lire mensili, a cui si sono poi aggiunti incrementi differenziati per contratti e qualifiche professionali, derivanti dall'applicazione del 25% della variazione semestrale (0,92%) alla differenza tra le retribuzioni mensili di riferimento (minimi contrattuali e contingenza in atto nel mese di aprile) e la parte interamente indicizzata, che dopo lo scatto di maggio è passata a 750.868 lire. In media gli aumenti complessivi delle retribuzioni sono risultati compresi tra le 30 e le 40 mila lire.

A novembre, il secondo momento di applicazione del meccanismo di scala mobile nel 1990 ha fatto registrare una variazione dell'indice sindacale (179,28) del 3,35%. L'aumento uguale per tutti è stato pari a 25.154 lire, portando così la retribuzione base indicizzata al 100% a 776.022 lire.

La seconda quota aggiuntiva di aumento, differenziata per contratto e inquadramento, è stata

Tavola 2. Variazioni percentuali dell'indice sindacale e dell'indice dei prezzi per le famiglie di operai ed impiegati (costo della vita)
(indice base: trimestre agosto-ottobre 1982 = 100)

	Indice sindacale				Costo della vita			
	mese di aprile		mese di ottobre		mese di aprile		mese di ottobre	
	indice	Δ %	indice	Δ %	indice	Δ %	indice	Δ %
1986	137,64	2,72	141,63	2,90	139,26	3,72	142,16	2,08
1987	145,33	2,61	149,09	2,59	145,33	2,23	148,69	2,31
1988	153,02	2,64	157,05	2,63	152,61	2,64	155,92	2,17
1989[1]	162,43	3,43	167,31	3,00	161,71	3,71	166,56	3,00
1990[1]	173,47	3,68	179,28	3,35	171,79	3,14	176,51	2,75
1991[1]	187,06	4,34	193,63	3,51	183,07	3,72	187,96	2,67
Indice sindacale non depurato:		1989	162,98	3,78	168,15	3,17		
		1990	174,34	3,68	180,18	3,35		
		1991	188,00	4,34	194,60	3,51		

[1] Dal 1989 l'indice sindacale sconta l'abbattimento dello 0,5%.

Fonte: Istat.

pari allo 0,25% della variazione dell'indice (0,8375) applicata alla quota parte delle retribuzioni di riferimento non interamente indicizzata. L'aumento medio lordo complessivo a partire dal mese di novembre 1990 è risultato compreso tra le 29 e le 41 mila lire.
I due scatti di scala mobile hanno determinato nel 1990, secondo le stime della Banca d'Italia relative alle retribuzioni medie annue nell'industria in senso stretto, al netto delle persone in cassa integrazione guadagni, un incremento delle retribuzioni per dipendente pari al 3,5% (tavola 3), contro il 3,1 del 1989 e il 2,8 del 1988. Il grado di copertura della retribuzione considerata dopo la pesante flessione del 1989 è aumentato in misura contenuta rispetto all'indice sindacale, dal 48,1 al 48,6%, e in misura nettamente più marcata rispetto all'indice Istat del costo della vita, dal 47,5 al 57,1%. Il più alto grado di copertura delle retribuzioni rispetto al costo della vita trova spiegazione dalla maggiore dinamica dell'indice sindacale, che determina l'incremento retributivo per contingenza, rispetto a quello Istat; nel 1990 il primo è cresciuto del 7,2 mentre il secondo del 6,1%.
L'incremento assoluto nel 1990 dovuto alla sola contingenza maturata in corso d'anno della retribuzione lorda per unità di lavoro dipendente è stimata dalla *Relazione generale sulla situazione economica del paese* in 483 mila lire (comprensive anche della tredicesima mensilità), pari all'1,9%.
Il primo momento di applicazione del meccanismo sindacale nel 1991 ha visto l'indice semestrale portarsi nel mese di aprile a quota 187,06, con un incremento record del 4,34%.
L'aumento retributivo uguale per tutti è stato pari a 33.679 lire, e la retribuzione interamente indicizzabile è passata a 809.701 lire.
La seconda quota di aumento, differenziata per contratto e livello di inquadramento, è stata determinata dall'applicazione del 25% della variazione semestrale (1,085) alla differenza tra le retribuzioni di riferimento, determinate come precedentemente indicato, e la parte di retribuzione interamente indicizzata.
L'aumento lordo complessivo in busta paga dal mese di maggio è risultato compreso tra le 39 e le 55 mila lire.

3. Nel mese di giugno è iniziata la trattativa triangolare tra confederazioni sindacali, Confindustria (e altre associazioni datoriali) e governo sul costo del lavoro, la scala mobile e più in generale sulla politica dei redditi.
Tra gli altri punti in discussione la trattativa doveva rivedere il meccanismo di indicizzazione salariale secondo quanto convenuto nell'accordo del 6 luglio 1990 e tenendo conto che con la fine

Tavola 3. Grado di copertura della scala mobile nell'industria in senso stretto. Retribuzioni medie annue, non considerando le persone in cassa integrazione guadagni

Periodi	Variazioni percentuali delle retribuzioni per dipendente		Variazioni percentuali dei prezzi		Grado di copertura[2] (valori percentuali)		Elasticità[3] (valori percentuali)	
	in totale	dovute alla scala mobile	indice sindacale	costo della vita[1]	rispetto all'indice sindacale	rispetto al costo della vita	rispetto all'indice sindacale	rispetto al costo della vita
1981	23,1	15,1	18,4	19,3	82,4	78,5	80,3	75,8
1982	15,7	12,4	16,0	16,4	77,5	75,5	78,0	74,0
1983	16,6	10,5	14,0	14,9	75,3	70,5	69,3	66,2
1984	14,4	5,6	11,1	10,6	50,5	52,8	46,6	48,0
1985	10,7	5,1	8,4	8,6	60,4	59,1	59,2	58,7
1986	6,5	3,3	5,9	6,1	55,8	53,7	50,5	46,5
1987	8,6	3,0	5,4	4,6	55,0	65,3	55,2	67,2
1988	7,4	2,8	5,3	5,0	52,4	56,2	52,6	56,0
1989	7,3	3,1	6,5	6,6	48,1	47,5	49,9	50,2
1990	6,9	3,5	7,2	6,1	48,6	57,1	50,4	56,7

[1] La serie del costo della vita è stata riportata in base omogenea utilizzando i coefficienti di raccordo Istat, calcolati con riferimento al dicembre di ciascun anno base; in occasione dei cambiamenti di base le variazioni percentuali medie annue non coincidono quindi con quelle pubblicate dall'Istat.

[2] Nell'ipotesi di un regime retributivo di tredici mensilità; ottenuto come rapporto tra le variazioni percentuali delle retribuzioni per dipendente dovute alla scala mobile e quelle dell'indice dei prezzi.

[3] Calcolata come rapporto tra le variazioni percentuali delle retribuzioni per dipendente dovute alla scala mobile e quelle dell'indice dei prezzi sfasato di un trimestre.

Fonte: Banca d'Italia.

del 1991 sarebbe scaduta la proroga della scala mobile prevista dalla legge n. 191/1990.
La trattativa è apparsa subito complessa anche per il peggiorare della situazione economica generale e per la molteplicità dei problemi in campo, dal costo del lavoro all'equità fiscale, dalla contrattualizzazione del rapporto di pubblico impiego ai provvedimenti previsti dalla manovra economica legata alla legge finanziaria per il 1992. Risultato impossibile un accordo di più ampio respiro, all'inizio di dicembre le parti sociali hanno respinto una proposta governativa complessiva sugli argomenti affrontati, governo, confederazioni sindacali, Confindustria, Intersind e Asap, e successivamente altre associazioni datoriali, hanno sottoscritto il 10 dicembre un Protocollo limitato, stabilendo che, riguardo al meccanismo di indicizzazione, il governo non avrebbe rinnovato né modificato per legge la scala mobile; quest'ultima sarebbe quindi scaduta il 31 dicembre 1991, e sulle trattative attinenti sia tale questione che la definizione di un nuovo assetto contrattuale si sarebbe tornati a discutere a far data dal 1° giugno del 1992.
Nell'accordo sottoscritto dalle parti era inoltre previsto un comportamento coerente con gli obiettivi di contenimento dell'inflazione da parte del governo (nella fissazione di tariffe e prezzi amministrati); un aumento della fiscalizzazione degli oneri sociali per malattia in modo da contenere di un punto la dinamica del costo del lavoro; la sostituzione dell'aumento dello 0,9% dei contributi a carico dei lavoratori previsto dalla legge finanziaria con un aumento delle aliquote irpef sui redditi sopra i 14 milioni; infine, in materia di pubblico impiego, il governo si impegnava a varare entro il 10 gennaio 1992 un provvedimento legislativo contenente nuove regole in materia di rapporto di lavoro e di contrattazione, sulla base del testo presentato dalle confederazioni sindacali, mentre per i contratti del settore pubblico relativi al triennio 1991-93 l'accordo prevedeva che il loro rinnovo dovesse contenere l'aumento complessivo delle retribu-

zioni unitarie entro i tassi di inflazione programmati per il 1992 e 1993.
L'interpretazione del documento per quello che concerne la scala mobile nel 1992 è stata peraltro controversa. Mentre da parte sindacale si sono espresse delle diversità di opinione sul fatto che, in attesa di un nuovo accordo, a maggio si dovesse comunque pagare uno scatto di contingenza, secondo la Confindustria la scala mobile, in assenza di una proroga, è da considerarsi inesistente e quindi a maggio nulla dovrà essere erogato. Il governo ha affermato, prima con il ministro Cirino Pomicino e poi con quello del Lavoro, Marini, che lo scatto di maggio non dovrà essere erogato. A novembre 1991 c'è stata quindi quella che potrebbe diventare l'ultima applicazione del meccanismo di scala mobile previsto dalla legge n. 38/1986.
L'indice semestrale relativo al periodo maggio-ottobre è risultato pari a 193,63 con un incremento rispetto al semestre precedente del 3,51%. Applicato ad una base interamente indicizzata di 809.701 lire, la variazione dell'indice ha dato luogo ad un incremento retributivo lordo uguale per tutti pari a 28.421 lire.
A tale aumento si è aggiunta una seconda quota, differenziata per contratto e livello di inquadramento, determinata dall'applicazione del 25% della variazione dell'indice (0,8775) alla parte della retribuzione di riferimento, determinata come precedentemente ricordato, non coperta al 100%. L'aumento medio lordo complessivo erogato dal mese di novembre è risultato compreso tra le 32 e le 46 mila lire.

4. Secondo i dati forniti dall'Istat la dinamica in termini monetari delle retribuzioni contrattuali per dipendente nell'intera economia è stata pari nel 1990 al 7,7%, circa un punto in più rispetto all'anno precedente (6,8%).
Rispetto al 1989 è anche aumentata la variabilità rispetto al dato medio nei diversi settori di attività economica.
1. L'incremento maggiore, come già nel precedente anno, si registra (tavola 4) nel settore del-

Tavola 4. Dinamica retributiva in termini monetari (A) e reali (B) (variazioni percentuali, medie 1990-1989)

Settori	A			B[1]		
	Operai	Impiegati	Totale	Operai	Impiegati	Totale
	Retribuzioni contrattuali per dipendente					
Agricoltura	4,7	9,0	4,9	—1,3	2,7	—1,1
Industria	7,0	6,1	6,8	0,8	0,0	0,6
Commercio, pubblici esercizi, alberghi	6,7	5,5	6,0	0,6	—0,6	—0,1
Trasporto e comunicazioni	6,3	8,2	7,3	0,2	1,9	1,1
Credito e assicurazioni	—	7,7	7,7	—	1,5	1,5
Pubblica amministrazione	—	11,5	11,5	—	5,1	5,1
Totale	—	—	7,7	—	—	1,5
	Retribuzioni orarie contrattuali per dipendente					
Agricoltura	4,7	9,0	4,9	—1,3	2,7	—1,2
Industria	7,2	6,4	7,0	1,0	0,3	0,9
Commercio, pubblici esercizi, alberghi	6,9	5,5	6,1	0,7	—0,6	0,0
Trasporto e comunicazioni	7,0	8,6	7,8	0,8	2,4	1,6
Credito e assicurazioni	—	7,7	7,7	—	1,5	1,5
Pubblica amministrazione	—	11,6	11,6	—	5,1	5,1
Totale	—	—	7,8	—	—	1,6

[1] Retribuzioni contrattuali lorde deflazionate con l'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.
Fonte: Istat e nostre elaborazioni.

la pubblica amministrazione (11,5%) per l'effettiva applicazione dei contratti stipulati nel 1989, mentre l'incremento minore si registra nuovamente nel settore agricolo (4,9%). Tutti i settori privati presentano incrementi inferiori o al massimo uguali a quello medio: il credito il 7,7%, i trasporti il 7,3%, l'industria il 6,8%, il commercio il 6%.

Deflazionando (tavola 4) gli incrementi retributivi con l'indice del costo della vita (6,1%) si ottengono gli incrementi reali delle retribuzioni contrattuali, sia pure prescindendo dal carico fiscale e contributivo. Rispetto alla sostanziale stabilità del 1989 (+0,1%), nel 1990 le retribuzioni contrattuali reali per dipendente mostrano un incremento dell'1,5%. Nei diversi settori notevole appare l'incremento netto nella pubblica amministrazione (+5,1%), che fa seguito al +2,2% dell'anno precedente e al +5% del 1988, mentre l'agricoltura (—1,1%) e in misura minore il commercio (—0,1%) mantengono il segno negativo del precedente anno.

Nel credito le retribuzioni contrattuali reali per dipendente crescono dell'1,5%, nei trasporti dell'1,1 e nell'industria dello 0,6%.

Le retribuzioni orarie contrattuali variano in modo pressoché uniforme rispetto alle retribuzioni totali, salvo che nei trasporti, mettendo in evidenza una pausa nella diminuzione dell'orario di lavoro presente negli anni precedenti.

Il dato medio indica un incremento delle retribuzioni orarie per dipendente del 7,8%, contro il 7,7% di quelle complessive. In tutti i settori le dinamiche dei due tipi di retribuzioni sono simili se non uguali: nell'agricoltura si registra per entrambi un incremento del 4,9%, nell'industria le retribuzioni orarie crescono del 7% contro il 6,8, nel commercio del 6,1% contro il 6, nel credito crescono entrambe del 7,7%. Unico settore che presenta incrementi sostanzialmente diversi è quello dei trasporti che vede le retribuzioni orarie crescere del 7,8% rispetto al 7,3% delle retribuzioni contrattuali totali.

2. La dinamica retributiva accertata dalla contabilità nazionale appare più elevata rispetto a quella contrattuale. Di fronte ad un incremento del 7,7% indicato da quest'ultima, la retribuzione per unità di lavoro dipendente, calcolata secondo il criterio di unità di lavoro standard, è aumentata del 9,6%.

Si tratta dell'incremento più elevato degli ultimi cinque anni, superiore di 2,4 punti a quello del 1989, considerando la revisione effettuata dei dati, e superiore di 3,5 punti all'incremento del costo della vita.

La dinamica retributiva è stata determinata dall'effettiva applicazione dei contratti pubblici rinnovati nel corso del 1989 (ministeri, enti pubblici non economici, polizia di Stato, dirigenti dello Stato, difesa, università - non docenti, enti locali, sanità), dal rinnovo di alcuni contratti privati (credito, carta e cartotecnici, alberghi e pubblici esercizi, chimici pubblici e privati) ed inoltre:

a. dall'aumento dell'indennità di contingenza sia per il maturare di quella nuova che per gli effetti di trascinamento provenienti dal 1989;

b. dall'applicazione di nuove misure tabellari derivanti da contratti stipulati in anni precedenti (agricoltura, tessile, calzature, confezioni, editori, edilizia, servizi di lavanderia, miniere, scuola, pelli e cuoio, energia elettrica, gas, acqua, grafiche, giornalisti, trasporti aerei);

c. dall'adeguamento periodico degli scatti di anzianità e dei premi di produzione in alcuni contratti (petrolio, gas, cemento, vetro, poste, alimentare, metalmeccanico, trasporti marittimi, chimica farmaceutica, autoferrotranviario, trasporti aerei, lavanderie) o da indennità particolari di settore (edilizia), o da contratti integrativi territoriali (edilizia);

d. dalla contrattazione integrativa aziendale, o da suoi trascinamenti dal 1989, da fenomeni di slittamento salariale nel settore industriale e, nel settore pubblico, dalla corresponsione degli arretrati relativi agli anni precedenti, come indica il netto divario tra l'incremento delle retribuzioni contrattuali (11,5%) e quello delle retribuzioni lorde per unità di lavoro dipendente (15,7%).

La retribuzione lorda media per unità di lavoro dipendente risulta pari a 26 milioni 206 mila lire, con un incremento di 2 milioni 297 mila lire rispetto al 1989.

Gli aumenti percentuali ed assoluti sono peraltro sensibilmente diversi da settore a settore. Solo il pubblico impiego presenta un incremento assoluto superiore al valore medio, 4 milioni 409 mila lire (+15,7%), incremento che porta ad una retribuzione media nel settore pari a 32 milioni 416 mila lire.

In tutti gli altri settori gli incrementi assoluti sono stati inferiori a quello medio, con valori che vanno dai 2 milioni 193 mila lire (+11%) delle costruzioni, a 1 milione 771 mila lire (+7,5%) del complesso dei servizi, a 1 milione 704 mila lire (+6,9%) dell'industria in senso stretto.

Nella tavola 5 sono riportati i valori delle retribuzioni, e delle loro variazioni, per unità di la-

Tavola 5. Retribuzioni lorde per unità di lavoro dipendente

Rami di attività	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Beni e servizi destinati alla vendita	15.741	17.351	18.471	20.020	21.557	23.143	24.864
Agricoltura, silvicoltura e pesca	11.526	12.876	13.531	14.292	15.283	16.130	16.926
Industria	15.994	17.712	18.915	20.550	22.125	23.752	25.531
in senso stretto	16.695	18.487	19.686	21.384	22.973	24.653	26.357
costruzioni	13.266	14.672	15.867	17.170	18.664	20.013	22.206
Servizi destinati alla vendita	16.141	17.650	18.731	20.287	21.834	23.495	25.266
Servizi non destinati alla vendita	17.344	18.785	19.971	21.977	24.339	26.006	29.924
amministrazioni pubbliche	18.775	20.326	21.614	23.768	26.362	28.007	32.416
Totale redditi interni	16.159	17.727	18.866	20.540	22.301	23.909	26.206
				Variazioni assolute			
Beni e servizi destinati alla vendita		1.610	1.120	1.549	1.537	1.587	1.721
Agricoltura, silvicoltura e pesca		1.351	655	761	991	847	796
Industria		1.718	1.203	1.635	1.576	1.626	1.779
in senso stretto		1.791	1.200	1.698	1.588	1.680	1.704
costruzioni		1.406	1.195	1.303	1.494	1.349	2.193
Servizi destinati alla vendita		1.509	1.082	1.555	1.548	1.661	1.771
Servizi non destinati alla vendita		1.441	1.186	2.006	2.362	1.667	3.917
amministrazioni pubbliche		1.551	1.288	2.154	2.594	1.645	4.409
Totale redditi interni		1.568	1.139	1.675	1.761	1.608	2.297
				Variazioni percentuali			
Beni e servizi destinati alla vendita		10,2	6,5	8,4	7,7	7,4	7,4
Agricoltura, silvicoltura e pesca		11,7	5,1	5,6	6,9	5,5	4,9
Industria		10,7	6,8	8,6	7,7	7,3	7,5
in senso stretto		10,7	6,5	8,6	7,4	7,3	6,9
costruzioni		10,6	8,1	8,2	8,7	7,2	11,0
Servizi destinati alla vendita		9,3	6,1	8,3	7,6	7,6	7,5
Servizi non destinati alla vendita		8,3	6,3	10,0	10,7	6,8	15,1
amministrazioni pubbliche		8,3	6,3	10,0	10,9	6,2	15,7
Totale redditi interni		9,7	6,4	8,9	8,6	7,2	9,6

Fonte: Istat e nostre elaborazioni.

voro dipendente per settori economici degli ultimi sette anni, con i valori rettificati.

3. Altri dati relativi alle retribuzioni sono forniti dall'Istat nell'indagine relativa alle imprese industriali con almeno 500 addetti.

Tra gli altri dati rilevati vi sono quelli relativi ai guadagni lordi per dipendente, alle retribuzioni lorde e al costo del lavoro.

I guadagni lordi per dipendente nel complesso dell'industria (tavola 6) mostrano una crescita del 7,1% rispetto al 1989, crescita non dissimile da quella fatta registrare dalle retribuzioni contrattuali (6,8) e dai dati di contabilità nazionale (6,9).

Maggiore risulta essere l'incremento dei guadagni medi per impiegato (7,5%) rispetto a quelli per operaio (6,3).

Nella dinamica delle retribuzioni contrattuali l'andamento per qualifica risulta opposto: 6,1% è l'incremento delle retribuzioni degli impiegati e 7% quello degli operai.

Va tenuto presente nel valutare questi dati che

Tavola 6. Guadagni, retribuzioni e costo del lavoro per dipendente nella grande industria (variazioni percentuali 1990/1989)

Rami e classi	Guadagni lordi			Retribuzioni lorde			Costo del lavoro		
	totale dipendenti	impiegati intermedi	operai apprend.	totale dipendenti	impiegati intermedi	operai apprend.	totale dipendenti	impiegati intermedi	operai apprend.
Totale industria	7,1	7,5	6,3	7,1	7,8	6,0	6,4	7,1	5,4
Energia, gas, acqua	10,5	10,3	10,2	10,6	10,3	10,5	10,2	10,5	9,7
Estrattive, trasformazione minerali non energetici, chimiche	8,2	9,3	6,6	8,4	9,2	6,9	7,9	9,2	6,1
trasf. min. non energ.	5,1	6,9	4,3	5,6	6,7	4,9	9,3	12,4	7,9
chimiche ed affini	10,3	10,2	9,1	10,2	10,2	9,1	9,0	8,7	8,2
Lavorazione e trasformazione metalli	5,0	5,5	4,6	4,8	5,6	3,7	4,0	5,0	2,8
mecc. e mecc. di precisione	5,4	5,0	5,3	5,5	5,3	5,2	3,9	4,2	2,9
costruz. mezzi di trasp.	4,6	6,5	3,6	3,7	6,7	1,8	4,1	6,6	2,6
Alimentari, tessili, legno e altre manifatturiere	7,9	7,7	7,6	8,1	8,0	7,8	7,6	6,0	8,2
alimentari, bevande, tabacco	9,3	9,6	8,9	9,7	10,3	9,1	7,2	6,2	8,1
tessili e abbigliamento	5,1	6,1	4,4	5,2	6,1	4,6	6,2	5,8	6,1
legno, carta e gomma	7,9	6,9	8,3	8,0	7,0	8,3	8,1	5,8	9,3

Fonte: Istat.

nei guadagni lordi rientrano, oltre alla contrattazione aziendale, gli aumenti di merito individuali particolarmente importanti per gli impiegati, mentre a livello contrattuale gli aumenti dei minimi e della contingenza pesano di più nelle categorie operaie.

Disaggregando il dato per rami e classi appare una sensibile divaricazione nelle dinamiche settoriali. Si passa infatti dal 4,6% di incremento nel settore della costruzione dei mezzi di trasporto al 10,5% nel settore dell'energia, gas ed acqua e al 10,3% del settore chimico ed affini.

Su valori intermedi di incremento si collocano l'alimentare (9,3%), il legno e carta (7,9%), il meccanico (5,4%), la trasformazione di minerali non energetici (5,1%), i tessili e l'abbigliamento (5,1%).

In linea di massima gli incrementi minori sono stati fatti registrare dai settori che nel corso del 1990 non hanno rinnovato il contratto nazionale scaduto, o lo hanno fatto solo al termine dell'anno come nel caso dei metalmeccanici.

Simile è stata la variazione delle retribuzioni medie per addetto (che sono costituite dai guadagni lordi al netto dei pagamenti effettuati per conto degli istituti previdenziali): 7,1% per la media dei dipendenti, 7,8% per gli impiegati e gli intermedi e 6% per gli operai e gli apprendisti.

Il costo del lavoro per dipendente, rappresentato dai guadagni lordi, dalle indennità di licenziamento e sostitutive di preavviso e dagli oneri sociali, al netto dei pagamenti effettuati per conto degli istituti di previdenza, ha presentato invece, dopo alcuni anni di crescita maggiore, una dinamica inferiore, pari al 6,4% per il complesso dei dipendenti, al 7,1% per gli impiegati e al 5,4 per gli operai.

Tra le cause di questa inversione di tendenza del costo del lavoro si segnala il ritorno, dal giugno 1990, alla fiscalizzazione degli oneri sociali in percentuale anziché in cifra fissa e al suo incremento assoluto con la conseguente diminuzione degli oneri sociali effettivamente pagati dai datori di lavoro.

5. L'incremento retributivo avutosi nel 1990 ha tratto origine da diverse cause: la scala mobile, l'effettiva erogazione degli incrementi salariali determinati dal rinnovo dei contratti pubblici del 1989, il rinnovo di alcuni contratti nel settore privato, i trascinamenti dall'anno precedente, l'adeguamento degli scatti di anzianità in numerosi contratti, la contrattazione aziendale e territoriale integrativa, le modifiche strutturali intervenute nell'occupazione dipendente.

1. Dai dati di contabilità nazionale risulta che l'incremento complessivo della retribuzione media è stato di 2 milioni 297 mila lire, di cui 1 milione 652 mila, pari al 71,9%, dovuto ad incrementi legati ad avvenimenti dell'anno, e 645 mila, pari al 28,1%, dovute al trascinamento dal 1989 (tavola 7).

In particolare il trascinamento risulta composto da 383 mila lire dovute all'indennità di contingenza maturata nel precedente anno e di 262 mila lire prodotte da altre voci.

Nel complesso la scala mobile ha prodotto, tra trascinamento e nuova erogazione, un incremento di 856 mila lire, pari al 37,3% dell'aumento complessivo, mentre le altre voci hanno determinato un incremento di 1 milione 441 mila lire, pari al 62,7%.

Tavola 7. Incrementi della retribuzione media lorda pro capite e loro struttura (anno 1990 : intero sistema economico)

	Valori assoluti (in migliaia)	Valori %	Composizione %
Retribuzione 1989	23.909		
Incrementi da scala mobile	856	3,5	37,3
trascinamenti dal 1989	383	1,6	16,7
in corso d'anno	473	1,9	20,6
Incrementi da altre voci	1.441	6,0	62,7
trascinamenti dal 1989	262	1,1	11,4
in corso d'anno	1.179	4,9	51,3
Incrementi totali	2.297	9,6	100,0
trascinamenti dal 1989	645	2,7	28,1
in corso d'anno	1.652	6,9	71,9
Retribuzione 1990	26.206	9,6	

Fonte: *Relazione generale sulla situazione economica del paese* e nostre stime.

2. Nel 1990 le retribuzioni nette hanno goduto, come del resto tutti i redditi, della restituzione automatica del drenaggio fiscale, sulla base dell'accordo tra governo e Cgil, Cisl e Uil del 26 gennaio 1989.

A partire dal primo gennaio 1990 sono stati elevati i limiti degli scaglioni di reddito e sono state adeguate le detrazioni di imposta sulla base di una variazione percentuale dei prezzi al consumo accertata nella misura del 6,1%. Inoltre le detrazioni di imposta relative al reddito per lavoratore dipendente e al coniuge a carico hanno goduto anche di un aumento stabilito per il 1990 dall'articolo 2 del dl 2 marzo 1989, n. 69, passando rispettivamente da 552 mila a 611.136 e da 552 mila a 636 mila lire.

Analogamente sono stati modificati gli scaglioni di reddito validi per la determinazione dell'assegno per il nucleo familiare (istituito con la legge n. 153/1988) a partire dal primo luglio 1990 sulla base del tasso medio di inflazione (6,6%) accertato nel 1989. Sono invece rimasti inalterati gli importi dell'assegno nelle varie situazioni.

Sulla base di questi adeguamenti è possibile valutare l'andamento della retribuzione netta e del reddito disponibile tra il 1989 e il 1990 (tavola 8).

Prendendo a riferimento la retribuzione media lorda pro-capite nell'industria in senso stretto, e considerando questa retribuzione rappresentativa di un reddito di un nucleo familiare composto, oltre che dal lavoratore dipendente, dal coniuge e da due figli a carico con meno di 18 anni di età, si perviene a questi dati:

a. a fronte di una crescita della retribuzione media lorda del 6,9%, la retribuzione netta è aumentata del 7,2% e il reddito disponibile del 6,6;

b. considerando il tasso di inflazione medio del 6,1%, gli aumenti in termini reali sono stati dello 0,8% per la retribuzione lorda, dell'1,1% per quella netta e dello 0,5% per il reddito disponibile.

Appaiono evidenti gli effetti del recupero del drenaggio fiscale con una salvaguardia a livello netto degli incrementi percentuali lordi (lo 0,3 in più è dovuto agli ulteriori aumenti delle detrazioni per redditi di lavoro dipendente e per coniuge a carico), mentre minore risulta l'incremento del reddito disponibile per il mancato adeguamento in termini reali dell'assegno per il nucleo familiare.

L'incremento della retribuzione netta risulta comunque il più basso in termini reali del periodo 1986-90.

Tavola 8. Dinamica delle retribuzioni, lorde e nette, e del reddito disponibile nell'industria in senso stretto
(valori assoluti in migliaia di lire)

	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Retribuzione lorda	16.695	18.487	19.686	21.384	22.973	24.653	26.357
Imponibile fiscale	15.252	16.888	17.945	19.492	21.008	22.547	24.106
Retribuzione netta	12.891	14.135	15.294	16.483	17.656	19.181	20.567
Assegni familiari	1.407	1.311	1.194	1.431	1.860	1.680	1.680
ordinari	711	711	474	711			
integrativi	696	600	720	720			
Reddito disponibile	14.298	15.446	16.488	17.914	19.516	20.861	22.247
				Variazioni percentuali			
retribuzione lorda		10,7	6,5	8,6	7,4	7,3	6,9
retribuzione netta		9,7	8,2	7,8	7,1	8,6	7,2
reddito disponibile		8,0	6,7	8,6	8,9	6,9	6,6
Costo della vita in %		8,6	6,1	4,6	5	6,6	6,1
				Variazioni percentuali reali			
retribuzione lorda		1,9	0,4	3,8	2,3	0,7	0,8
retribuzione netta		1,0	2,0	3,1	2,0	1,9	1,1
reddito disponibile		—0,6	0,6	3,8	3,8	0,3	0,5
Aliquota media di tassazione		16,3	14,8	15,4	16,0	14,9	14,7
Aliquota media complessiva		23,5	22,3	22,9	23,1	22,2	22,0

Fonte: elaborazioni su dati di contabilità nazionale.

a) Nell'ipotesi di nucleo familiare con coniuge e due figli di età inferiore ai 18 anni.

6. Per il 1991 non sono ancora disponibili i dati di contabilità nazionale, mentre gli indici relativi alle retribuzioni contrattuali e a quelle della grande industria si fermano a ottobre.

1. L'anno è stato caratterizzato dal rinnovo di numerosi contratti nel settore privato e dal dispiegarsi degli effetti di quelli rinnovati alla fine del 1990 (vedi paragrafo 1), mentre a livello di impiego pubblico notevole è stato l'effetto di trascinamento dall'anno precedente nonostante l'esaurirsi degli effetti diretti dei rinnovi contrattuali conclusi nel 1989.

La dinamica retributiva appare quindi più elevata di quella riscontrata nel 1990, anche se i dati non sono perfettamente comparabili con quelli dell'anno precedente dato che l'Istat, per tener conto delle trasformazioni intervenute negli ultimi anni nella struttura dell'occupazione e nei profili retributivi, ha provveduto ad aggiornare la base di calcolo dei numeri indici delle retribuzioni contrattuali dando inizio ad una nuova serie con base 1990 = 100.

I dati delle retribuzioni contrattuali per dipendente indicano per il periodo gennaio-ottobre 1991 un incremento sull'analogo periodo dello scorso anno del 9,1% (tavola 9). Disaggregando per settori di attività economica, l'incremento maggiore si è avuto nel commercio, alberghi e pubblici esercizi (10,3%), seguito dall'industria (9,7%), dalla pubblica amministrazione (8,9), dai trasporti (8,4), dal credito (7,3) e dall'agricoltura (5%).

Sono evidenti nel settore dell'industria e del commercio gli effetti dei rinnovi contrattuali del 1991 e gli effetti di trascinamento di quelli rinnovati alla fine del 1990, mentre nel pubblico impiego, malgrado i mancati rinnovi dei contratti scaduti, l'incremento retributivo si mantiene alto a causa di un forte trascinamento dall'anno precedente.

Nel settore pubblico infatti il tasso tendenziale di variazione delle retribuzioni (variazione di ottobre 1991 su ottobre 1990) è sensibilmente più basso (4,7%) dato che nel corso del 1991 gli in-

Tavola 9. Dinamica retributiva in termini monetari delle retribuzioni contrattuali per dipendente
(variazioni percentuali)

Settori	Variazione gennaio-ottobre 1991/ gennaio-ottobre 1990	Variazione ottobre 1991-ottobre 1990		
	totale	operai	impiegati	totale
Agricoltura	5,0	5,3	4,1	5,2
Industria	9,7	10,8	10,7	10,7
Commercio, pubblici esercizi, alberghi	10,3	10,1	10,7	10,5
Trasporto e comunicazioni	8,4	8,7	5,9	7,1
Credito e assicurazioni	7,3	—	7,4	7,4
Pubblica amministrazione	8,9	—	4,7	4,7
Totale	9,1	—	—	8,2
		Retribuzioni orarie contrattuali per dipendente		
Agricoltura		5,3	4,1	5,2
Industria		10,8	10,6	10,7
Commercio, pubblici esercizi, alberghi		10,3	10,8	10,6
Trasporto e comunicazioni		8,7	6,0	7,1
Credito e assicurazioni		—	7,8	7,8
Pubblica amministrazione		—	4,7	4,7
Totale		—	—	8,3

Fonte: Istat.

crementi in corso d'anno delle retribuzioni contrattuali risultano determinati, almeno fino ad ottobre, dalla sola indennità di contingenza. Secondo i dati Istat gli incrementi percentuali registrati ad ottobre del 1991 nei principali comparti, in termini di tendenza e nel periodo gennaio-ottobre, sono stati i seguenti:

	Periodo	
	ottobre 91/ ottobre 90	genn.-ott. 91/ genn.-ott. 90
Industria petrolifera	10,0	8,9
Industria elettrica	7,1	10,8
Industria chimica	5,6	8,7
Industria metalmeccanica	11,6	11,5
Industria alimentare	12,0	6,7
Industria tessile e confez.	11,3	7,3
Industria dell'edilizia	12,3	10,2
Commercio	11,0	10,8
Ferrovie dello Stato	11,7	11,8
Trasporti municipalizzati	7,0	6,9
Trasporto merci su strada	9,3	8,2
Credito	7,1	7,2
Aziende autonome dello Stato	3,7	8,4
Ministeri	3,7	7,3
Scuola	3,3	6,4
Enti locali	4,1	7,4
Servizio sanitario nazionale	9,2	15,3

2. Come quelli relativi alle retribuzioni contrattuali nel settore industriale anche i dati Istat sulla grande industria sembrano confermare nel 1991 una dinamica più elevata rispetto al 1990 (tavola 10). Con riferimento al periodo gennaio-ottobre i guadagni lordi risultano infatti cresciuti del 12,5% per l'insieme dell'industria, con un valore particolarmente elevato (+ 18,6%) nell'energia, gas e acqua, e valori alti, ma più contenuti, nella lavorazione e trasformazione metalli (11,6%), nelle estrattive, trasformazioni dei minerali non energetici e chimica (10,8%) e nell'insieme di alimentari, tessili, legno e altre manifatturiere (9,5%).

Tavola 10. Guadagni lordi e costo del lavoro per dipendente nella grande industria (variazioni percentuali gennaio-ottobre 1991/gennaio-ottobre 1990)

Rami e classi	Guadagni lordi	Costo del lavoro
	Totale dipendenti	Totale dipendenti
Totale industria	12,5	11,2
Energia, gas, acqua	18,6	18,4
Estrattive, trasformazione minerali non energetici, chimiche	10,8	8,8
Lavorazione e trasformazione metalli	11,6	9,6
Alimentari, tessili, legno e altre manifatturiere	9,5	8,9

Fonte: Istat.

La dinamica del costo del lavoro per dipendente, pur elevata in assoluto, appare più contenuta rispetto a quella dei guadagni per effetto dell'aumento della fiscalizzazione degli oneri sociali a carico delle imprese dal primo gennaio del 1991.

7. Nelle sue indagini semestrali l'Assolombarda rileva oltre alla retribuzione complessiva anche la sua composizione ed è così in grado di calcolare il peso delle singole voci sulla retribuzione complessiva.
L'ultima rilevazione disponibile si riferisce alle retribuzioni di aprile 1991. Considerando la retribuzione annuale in base aprile e facendo riferimento all'industria metalmeccanica, a quella chimica e a quella tessile, la voce retributiva che pesa di più a livello di addetto medio è in tutti e tre i settori l'indennità di contingenza.
Il suo peso peraltro è sensibilmente diverso nei tre casi considerati; si passa infatti dal 49,5% del settore tessile, al 41,2% del metalmeccanico e si scende al 34,7% nel chimico, settore nel quale il peso della contingenza è solo di 2,4 punti più alto di quello dei minimi contrattuali.
La seconda voce per importanza è quella dei minimi contrattuali, pari al 32,3% della retribuzione annua nei chimici, al 31,6% nell'industria metalmeccanica e al 27,8% nell'industria tessile.
Al terzo posto con pesi varianti tra l'11,6 e il 14,1% (tavola 11) i superminimi individuali, o aumenti di merito, erogati unilateralmente dalle imprese. Un ruolo sensibilmente inferiore è svolto dalle altre voci retributive come gli scatti di anzianità, i superminimi collettivi, importi aggiuntivi oltre la tredicesima mensilità e il premio di produzione, con la sola eccezione dell'industria chimica settore nel quale il premio di produzione pesa per il 10,8% nella retribuzione annua.
Disaggregando il dato medio per qualifiche si riscontra un sensibile aumento del peso della contingenza per le categorie operaie, fino al 57,9% dell'intera retribuzione nel tessile; una diminuzione invece del suo peso nel caso degli impiegati e soprattutto dei quadri, per i quali il peso di questa indennità scende a valori di poco superiori al 22% nell'industria metalmeccanica e nella chimica e al 25% nel tessile.
Nelle categorie impiegatizie e nei quadri il diminuito peso della scala mobile è compensato dal forte peso dei superminimi individuali, voce presente invece in misura minima nelle categorie operaie.
Per i quadri dell'industria tessile e metalmeccanica il peso dei superminimi individuali è superiore al 40% e rappresenta la voce più importante dell'intera retribuzione. Nei quadri dell'industria chimica i superminimi costituiscono il 29,5% della retribuzione, mentre a livello impiegatizio gli aumenti di merito pesano per il 25,9% nel settore tessile, per il 17,9 nel metalmeccanico e per il 12,6% nell'industria chimica.
Evidente appare nelle diverse qualifiche il ruolo della parte contrattata, ai diversi livelli, della retribuzione e quello della parte erogata unilateralmente dalle imprese.
Soffermandoci sull'impresa metalmeccanica è possibile ricostruire nell'ultimo periodo la dinamica retributiva per alcune categorie e il peso in questa dinamica delle diverse voci contrattuali, sempre facendo riferimento alle indagini dell'Assolombarda riferite al mese di aprile del 1989 e del 1991 (i soggetti delle due indagini non sono gli stessi e quindi i dati non indicano le variazioni delle retribuzioni di specifiche persone, ma la variazione delle retribuzioni, e delle loro componenti, di alcune qualifiche di lavoratori nelle imprese metalmeccaniche aderenti all'Assolombarda).
L'incremento retributivo maggiore tra l'aprile del 1989 e l'aprile del 1991 (tavola 12) risulta goduto

Tavola 11. Struttura della retribuzione mensile per qualifiche in alcuni settori dell'industria manifatturiera (aprile 1991)

	Minimo tabellare	Contingenza	Scatti	Superminimo individuale	Premio di produzione	Altre voci[1]
Industria metalmeccanica						
addetto medio	31,6	41,2	4,8	14,1	2,3	6
quadro	26,6	22,4	5,3	40,8	1,2	3,7
impiegato	31,5	38,5	4,1	17,9	2	6
categorie speciali	31,6	43,1	5,2	10,7	2,9	6,5
operai	33	49,7	5,7	2	2,9	6,7
Industria chimica						
addetto medio	32,3	34,7	4,1	13,9	10,8	4,2
quadro	31,6	22,8	3,4	29,5	8,7	4
impiegato	32,6	35,4	4	12,6	11,4	4
categorie speciali	32	39,1	5,6	5,9	12,3	5,1
operai	32,3	44,9	5	1,8	11,4	4,6
Tessili e abbigliamento						
addetto medio	27,8	49,5	3,5	11,6	1,3	6,3
quadro	21,7	25,5	4,8	42,3	0,4	5,3
impiegato	25,9	38,8	4,2	25,9	0,7	4,5
categorie speciali	28,7	48,5	5,2	6,9	1,1	9,6
operai	29,1	57,9	2,9	1,3	1,7	7,1

[1] Superminimi collettivi e altre voci con cadenza mensile.

Fonte: Assolombarda.

Tavola 12. Variazioni percentuali della retribuzione annua per alcune qualifiche nell'industria metalmeccanica (aprile 1991/aprile 1989)

	Totale	Di cui per				
		minimi tabellari	indennità di contingenza	scatti	superminimi individuali	altre voci[1]
Quadri	18,5	5,6	2,9	0,7	10,3	—0,9
6 categoria impiegati	15,8	4,4	4,4	0,3	5,3	1,4
5 categoria impiegati	12,8	4,5	5,4	—0,3	2,5	0,6
5 categoria operai	11,5	4,6	5,5	1,2	—0,7	0,8
3 categoria operai	13,0	4,7	6,3	0,5	0,1	1,4

[1] Superminimi collettivi, premio di produzione, altre voci con cadenza mensile, importi annui aggiuntivi oltre la tredicesima mensilità.

Fonte: Assolombarda e nostre elaborazioni.

dai quadri (18,5%), seguiti, tra le categorie considerate, dagli impiegati di sesta categoria (15,8%), dagli operai di terza categoria (13%), dagli impiegati di quinta categoria (12,8%) e dagli operai di quinta (11,5%).

Per gli impiegati di quinta e per tutte e due

le categorie operaie l'incremento retributivo è stato quasi del tutto determinato dall'incremento dei minimi tabellari e dell'indennità di contingenza. In particolare questa voce nelle due categorie operaie ha determinato quasi il 50% dell'aumento retributivo.
Considerando anche l'incremento determinato dagli scatti di anzianità, l'aumento dovuto a vario titolo a contrattazione nazionale è stato pari all'11,5% per gli operai di terza categoria, all'11,3% per quelli di quinta, e al 9,6% per gli impiegati di quinta. Solo i superminimi individuali (2,5%) hanno permesso a questi ultimi di portarsi sugli stessi livelli di incremento retributivo delle categorie operaie.
Nelle qualifiche maggiori, sesta impiegati e quadri, il peso delle voci contrattate a livello nazionale nell'incremento retributivo è stato sensibilmente inferiore: il 58% dell'aumento complessivo per la categoria impiegatizia e il 50% per i quadri.
Fondamentale per queste categorie è stato l'apporto dei superminimi, grazie ai quali quadri ed impiegati di sesta hanno goduto dei più alti incrementi retributivi tra tutte le categorie del settore metalmeccanico.

Maurizio Benetti

L'orario di lavoro

1. L'andamento dell'orario di lavoro nel 1990 e nel 1991 2. Il tempo parziale e i contratti di solidarietà 3. I provvedimenti legislativi 4. La proposta di direttiva comunitaria 5. La contrattazione nazionale

1. Il rallentamento della produzione ha determinato nell'ultimo biennio una riduzione delle ore effettivamente lavorate nella grande industria; si è così invertita una tendenza all'aumento che durava dal 1984. È stato invece confermato il forte ruolo di ammortizzatore del ciclo che è assunto dalle ore lavorate. Nel 1990 il calo di queste ultime è stato del 2,4% ed una riduzione della stessa misura si è avuta nei primi otto mesi del 1991; il settore che ha registrato la contrazione maggiore è stato quello metalmeccanico con un calo, rispettivamente, del 3,7% nel 1990 e del 4,4% nel 1991, a causa soprattutto di quanto avvenuto nel comparto della costruzione dei mezzi di trasporto (tavole 1 e 2). Se si escludono la trasformazione dei minerali non energetici (siderurgia, ceramica e vetro) ed il tessile e abbigliamento, le ore lavorate pro capite sono risultate negli altri settori abbastanza stazionarie. Il calo dell'orario di fatto ha interessato soprattutto gli operai; nella media della grande industria le ore lavorate da questi sono risultate nel periodo gennaio-agosto 1991 ridotte del 5,5% rispetto al 1988, contro il —2% degli impiegati (tavola 3). Il fenomeno è stato strettamente collegato con le eccedenze occupazionali determinate dal calo produttivo.
Infatti l'andamento dell'orario di fatto è stato determinato essenzialmente dalla crescita della cassa integrazione guadagni (nella grande industria le ore per tali interventi sono aumentate

Tavola 1. Ore effettivamente lavorate, cassa integrazione guadagni e incidenza straordinario nella grande industria

	Ore lavorate[1]			Ore cig[1]			Incidenza straordinario[3]		
	1989	1990	1991[2]	1989	1990	1991[2]	1989	1990	1991[2]
Totale industria	—0,2	—2,4	—2,4	—15,5	19,5	59,0	5,6	5,2	5,1
Energia, gas, acqua	—0,9	—0,4	0,0	10,0	—17,3	11,0	6,7	7,2	7,8
Estrattive, chimiche	—4,1	—1,9	—0,5	19,6	2,3	14,1	4,9	4,7	4,7
Lavorazione e trasformazione metalli	2,4	—3,7	—4,4	—34,1	49,3	125,5	5,8	4,8	4,5
Alim., tessili, legno, altre manifatt.	—1,1	—0,4	—0,9	1,1	1,0	— 4,4	4,6	4,6	4,4

[1] Variazione percentuale rispetto al periodo precedente.
[2] Periodo gennaio-agosto.
[3] Incidenza sulle ore straordinarie. Media dei valori mensili.
Fonte: Istat, *Indicatori del lavoro della grande industria.*

Tavola 2. Indici ore effettivamente lavorate per dipendente nella grande industria (variazioni percentuali rispetto all'anno precedente)[1]

	1989	1990	1991 gen.-ago.
Totale industria	—0,2	—2,4	—2,4
Energia, gas, acqua	—0,9	—0,4	—0,0
Estrattive, miner. non energ., chimiche	—4,1	—1,9	—0,5
Trasf. minerali non energ.	—2,7	—3,8	1,0
Chimiche e affini	—6,8	—0,5	—1,1
Lavorazione e trasformazione metalli	2,4	—3,7	—4,4
Meccaniche e meccanica di precisione	3,2	—2,7	—2,2
Costruzione mezzi di trasporto	0,9	—5,0	—7,7
Alim., tessili, legno, altre manif.	—1,1	—0,4	—0,9
Alimentari, bevande, tabacco	—1,8	1,2	0,2
Tessili e abbigliamento	—2,5	—1,0	—2,1
Legno, carta e gomma	—0,6	—1,0	—0,9

[1] Indici delle ore effettivamente lavorate da ciascun dipendente che esprimono l'andamento — rispetto ai valori medi dell'anno base — del volume di lavoro prestato. Sono escluse le ore non lavorate relative a giorni di assenza per ferie, festività ed in genere per tutti i giorni non lavorati anche se per essi è stata corrisposta una retribuzione.
Fonte: Istat, *Indicatori del lavoro della grande industria.*

Tavola 3. Indici ore effettivamente lavorate per dipendente nella grande industria (base 1988 = 100)[1]

Totale industria	Impiegati intermedi	Operai apprendisti	Totale
1989	99,6	99,8	99,8
1990	98,6	96,5	97,4
1990 (gennaio-agosto)	99,1	97,8	98,4
1991 (gennaio-agosto)	98,0	94,5	96,0

[1] Indici delle ore effettivamente lavorate da ciascun dipendente che esprimono l'andamento — rispetto ai valori medi dell'anno base — del volume di lavoro prestato. Sono escluse le ore non lavorate relative a giorni di assenza per ferie, festività ed in genere per tutti i giorni non lavorati anche se per essi è stata corrisposta una retribuzione.
Fonte: Istat, *Indicatori del lavoro della grande industria.*

del 19,5% nel 1990 e del 59,0% nei primi otto mesi del 1991). L'incremento è stato notevolissimo nella grande impresa metalmeccanica, con tassi di crescita del 49% nel 1990 e addirittura del 125% nell'anno successivo. La crescita delle ore integrate è risultata più contenuta negli altri settori o addirittura pressoché nulla nei grandi stabilimenti dell'industria «leggera» (come l'alimentare, il tessile, il legno).
Sebbene quantitativamente assai meno significativa, anche l'incidenza dello straordinario ha avu-

to un andamento abbastanza in linea con la fase congiunturale e simmetrico rispetto alla cassa integrazione; la quota delle ore lavorate in eccesso rispetto all'orario contrattuale si è ridotta, infatti, nel settore metalmeccanico dal 5,8% nel 1989 al 4,5% nei primi otto mesi del 1991, mentre è rimasta grosso modo invariata negli altri settori (tavola 1). Come effetto combinato, nel totale dell'industria, l'incidenza dello straordinario è passata dal 5,6% delle ore di lavoro ordinarie nel 1989 al 5,1% nel 1991.

La cassa integrazione guadagni. Il ricorso all'ammortizzatore dell'integrazione salariale è stato assai più accentuato e rapido nella grande industria rispetto alla piccola e media impresa manifatturiera. Infatti le ore di cig complessivamente autorizzate nel 1990 erano risultate pari a 334 milioni rispetto ai 345 milioni dell'anno precedente (tavola 4); nello stesso anno invece il ricorso alla cig nella grande industria era aumentato già del 19,5% (tavola 1). Per quanto riguarda il 1991, a fronte di una crescita nella grande impresa del 59% (periodo gennaio-agosto), vi è stato un maggior ricorso alla cassa integrazione guadagni «soltanto» del 25% (periodo gennaio-ottobre), considerando tutti i livelli dimensionali (tavole 1 e 4).
Il trend crescente (tavola 4) è segnato dagli interventi ordinari, assai più sensibili all'andamento del ciclo (+51% nel 1990 e +102% nei primi dieci mesi del 1991) e dalla gestione edilizia (rispettivamente —1,8 e +52%). La nuova normativa, la legge n. 223/1991 di cui si parla nel prosieguo, che vincola alla predisposizione dei piani di ristrutturazione l'accesso delle imprese alla cig straordinaria, indurrà un maggior ricorso alla cig ordinaria; analogo effetto avrà l'estensione agli impiegati dello strumento ordinario.

2. Pur manifestando un forte rallentamento rispetto agli anni precedenti, i contratti stipulati a tempo parziale sono aumentati anche nel 1990. Si è trattato, secondo le rilevazioni del ministero del Lavoro, di circa 185 mila assunzioni, nel quadro di tale istituto; il ricorso ha riguardato ancora di più le donne (con i tre quarti dei contratti), le piccole e medie aziende ed il terziario (tavola 5). Si è così ulteriormente accentuata l'omogeneità tipologica dei lavoratori che accedono al part-time. Si è invece ridotto il numero dei contratti trasformati da tempo pieno a tempo parziale, passati nel complesso da quasi 46 mila a 39 mila. Questo rappresenta indubbiamente una novità rispetto alle tendenze manifestatesi a partire dall'approvazione della legge n. 863/1984 (tavola 6).
Sembrano destinati ad estinguersi i contratti di solidarietà rilevati dal ministero del Lavoro. Sono stati nel 1990 appena 25 ed hanno coinvolto 731 lavoratori; una cifra assolutamente esigua anche rispetto ad una storia non brillante (tavola 7).

3. Relativamente alla cassa integrazione guadagni va segnalato che la legge n. 223/1991 ha esteso agli impiegati ed ai quadri la normativa sull'integrazione ordinaria ed ha modificato la materia degli interventi straordinari. Questi ultimi sono stati limitati alle aziende industriali con più di 15 addetti e a quelle commerciali con più di 200 dipendenti; sono state ammesse anche le imprese artigiane con più di 15 occupati, che lavorano prevalentemente con aziende interessate da cassa integrazione. Fra le altre disposizioni la nuova legge ha fissato un termine per gli interventi straordinari (non più di 36 mesi in un quinquennio, salvo casi specificamente previsti di proroga) e contributi disincentivanti un frequente ricorso all'istituto; è stata favorita la rotazione fra i lavoratori interessati. Per i lavoratori giudicati in eccedenza è stato previsto l'inserimento in liste di mobilità, con pagamento di un'indennità e un onere finanziario per le imprese, entrambi variamente dimensionati. La stessa legge 223 ha introdotto il nuovo istituto del pensionamento flessibile (metà lavoro e metà pensione) e regolamentato il pensionamento anticipato per le imprese con difficoltà occupazionali.
Le confederazioni sindacali hanno apprezzato soprattutto le scelte verso la negoziazione; al contrario, la Confindustria ha evidenziato alcuni limiti connessi all'imposizione di procedure macchinose, di obblighi e oneri per le imprese, che renderebbero il sistema più rigido e non più flessibile.
Un'altra legge, la n. 162/1990, ha inoltre concesso ai lavoratori tossicodipendenti, assunti a tempo indeterminato, la conservazione del posto per il tempo necessario al trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a tre anni. Si è deciso di considerare, salvo più favorevole disciplina contrattuale, l'assenza come

Tavola 4. Cassa integrazione guadagni (migliaia di ore autorizzate)

Gestione	1989	1990	Variazioni percentuali 1990/89	1990 gennaio	1991 ottobre	Variazioni percentuali 1991-90
Ordinaria	309.776	299.144	— 3,4	242.129	294.965	21,8
Intervento ordinario	50.965	76.927	50,9	56.813	114.701	101,9
Intervento straordinario	258.811	222.217	—14,1	185.316	180.264	— 2,7
Operai	228.533	197.177	—13,7	163.648	159.140	— 2,8
Impiegati	30.278	25.040	—17,3	21.668	21.124	— 2,5
Edilizia	35.183	34.550	— 1,8	30.115	45.695	51,7
Totale	344.959	333.694	— 3,3	272.244	340.660	25,1

Fonte: Inps.

Tavola 5. Contratti stipulati a tempo parziale. Legge n. 863/1984 (articolo 5)

Anni	Lavoratori interessati			Classi di ampiezza delle aziende (dipendenti)				Settore economico		
	uomini	donne	totale	fino a 49	da 50 a 249	da 250 a 500	oltre 500	agricoltura	industria	servizi
1984[1]	8.691	32.462	41.153	32.927	6.024	1.562	640	36	11.374	29.743
1985	25.649	85.549	111.198	84.130	17.362	3.849	5.857	152	29.820	81.226
1986	26.129	81.976	108.105	75.099	19.320	8.280	5.406	105	29.930	78.070
1987	36.193	106.499	142.692	103.730	23.540	9.342	6.080	173	38.844	103.675
1988	42.301	119.006	161.307	115.684	25.025	11.161	9.437	130	40.245	120.929
1989	46.351	135.883	182.234	131.441	28.103	12.926	9.764	127	42.689	139.418
1990	45.647	139.139	184.786	136.077	28.533	10.721	9.455	149	42.538	142.099
Variazioni % 1990-89	—1,5	2,4	1,4	3,5	1,5	—17,1	—3,2	17,3	—0,4	1,9

[1] Per il 1984 i dati si riferiscono al periodo maggio-dicembre.

Fonte: *ministero del Lavoro e nostre elaborazioni.*

l'aspettativa senza assegni del pubblico impiego. La stessa previsione è stata introdotta per i familiari di un tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze attesti la necessità dell'assenza ai fini del programma riabilitativo.

Un'importante novità legislativa in materia di sistema degli orari è costituita dall'art. 36 della legge n. 142/1990 relativa alla riforma delle autonomie locali. Tale norma ha attribuito al sindaco il compito di coordinare, nell'ambito della disciplina regionale e sulla base degli indirizzi espressi dal consiglio comunale, gli orari degli esercizi commerciali e dei servizi pubblici, nonché gli orari di apertura al pubblico degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche. L'obiettivo è stato quello di armonizzare l'offerta dei servizi alle esigenze generali e complessive degli utenti. Si tratta di uno strumento potenzialmente importante per una gestione, ad esempio, delle fasce di apertura degli uffici pubblici, degli asili nido e dei negozi, per lo scaglionamento dell'ingresso nelle scuole e per rendere coerente la fascia temporale di disponibilità del trasporto pubblico. A tale scopo il comune provvede alla elaborazione di un piano regolatore degli orari, che coinvolge, oltre ai servizi già citati, gli esercizi turistici, quelli sanitari, i locali pubblici, le attività culturali e di spettacolo. Le nuove norme avranno comunque necessità di una fase abbastanza lunga di sperimentazione, per dare

Tavola 6. Contratti trasformati da tempo pieno a tempo parziale. Legge n. 863/84 (articolo 5)

Anni	Lavoratori interessati			Classi di ampiezza delle aziende (dipendenti)				Settore economico		
	uomini	donne	totale	fino a 49	da 50 a 249	da 250 a 500	oltre 500	agricoltura	industria	servizi
1984[1]	1.392	5.491	6.883	4.620	1.356	333	574	7	3.534	3.342
1985	4.274	20.531	24.805	14.900	5.014	1.636	3.255	31	9.976	14.798
1986	4.601	22.866	27.467	16.023	5.080	2.047	4.317	77	12.529	14.861
1987	5.806	25.708	31.514	20.573	5.558	1.558	3.825	69	14.614	16.831
1988	6.939	30.178	37.117	23.503	6.126	2.266	5.222	111	15.340	21.666
1989	7.360	38.249	45.609	30.861	6.851	2.384	5.513	73	17.173	28.363
1990	6.530	32.134	38.664	26.212	5.440	2.156	4.855	91	14.927	23.645
Variazioni % 1990-89	—11,3	—16,0	—15,2	—15,1	—20,6	—9,6	—11,9	24,7	—13,1	—16,6

[1] Per il 1984 i dati si riferiscono al periodo maggio-dicembre.
Fonte: ministero del Lavoro e nostre elaborazioni.

Tavola 7. Contratti di solidarietà (articoli 1 e 2, legge n. 863/1984)[1]

	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Numero contratti	190	180	91	47	44	25
Lavoratori interessati	11.640	7.663	6.677	1.690	1.197	731
Media lavoratori per contratto	61	43	73	36	27	29

[1] Non tutti i contratti vengono rilevati.
Fonte: *Relazione generale sulla situazione economica del paese*, vari anni su dati ministero del Lavoro.

luogo ad un consolidato insieme di esperienze-guida in materia.
Infine la legge n. 266/1991 ha stabilito l'accesso a forme particolari di flessibilità degli orari e a turnazioni per i lavoratori che prestino la loro opera in organizzazioni di volontariato.

4. Nel biennio 1990-91 è stata presentata e dibattuta una proposta di direttiva della Comunità europea concernente alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario. L'obiettivo dichiarato è quello di evitare che il raggiungimento del mercato unico porti al dumping sociale, cioè alla riduzione concorrenziale delle condizioni di lavoro nei paesi della Comunità.
Assieme ad analoghe misure in altre materie, la proposta di direttiva ha puntato a definire uno zoccolo comune dei diritti dei lavoratori al di sotto del quale non sia possibile andare per nessuno; la definizione di tale minimo non dovrebbe pregiudicare il progresso delle situazioni già in atto. Si tratta di un argomento molto controverso, che ha incontrato la decisa opposizione di alcuni paesi, come la Gran Bretagna, ed è, comunque, esposto ad interessi divergenti tra i diversi paesi. Non stupisce quindi che la proposta di direttiva abbia proceduto molto a rilento e di essa sono state prodotte varie versioni, difformi tra loro in punti non secondari.
Oggetto dell'iniziativa sono stati i periodi minimi di riposo (giornalieri, settimanali e annuali), alcuni aspetti del lavoro notturno e del lavoro a turni. Nelle versioni più recenti la proposta di direttiva ha previsto il diritto di riposare almeno 12 ore consecutive al giorno e 36 ore a

settimana; il diritto di usufruire di 4 settimane di ferie pagate all'anno; la periodicità dei controlli della salute dei lavoratori notturni; un tetto di 8 ore al giorno per il lavoro notturno. Su sollecitazione del governo francese si è deciso di includere nella proposta di direttiva la nozione di durata massima del lavoro settimanale sulla base di un dato periodo di riferimento.

5. In Italia, le riduzioni dell'orario di lavoro fissate nei contratti stipulati nel secondo semestre del 1990 e fino all'ottobre 1991 sono state piuttosto limitate.
Per i *chimici* si è trattato di 8 ore annue per i lavoratori giornalieri, 12 ore per i semiturnisti e 16 ore per i lavoratori a ciclo continuo; alcuni miglioramenti hanno riguardato i trattamenti retributivi del turno notturno e di quello domenicale, oltre che la normativa per coloro che abbandonano il lavoro avvicendato dopo aver conseguito una certa anzianità come turnista.
I *metalmeccanici* hanno ottenuto 16 ore di riduzione annua a regime dall'aprile 1994; nel *commercio* l'intervento, graduale nel tempo, ha riguardato soltanto le imprese con più di 15 dipendenti. La riduzione dell'orario di lavoro è stata di 8 ore dal gennaio 1994 per gli *edili;* nel settore *tessile* ed in quello *calzaturiero* si è trattato di 12 ore entro il 1995 per i turnisti 6 per 6 e di 8 ore per quelli 8 per 3.
Nel contratto *poligrafici* è stato deciso un tetto massimo per lo straordinario annuo fissato a 150 ore; nessuna modifica si rileva invece per le ore di lavoro, così come è avvenuto per l'Enel. Infine gli *alimentaristi* hanno ottenuto 16 ore per gli addetti a ciclo continuo, 12 ore per quelli su tre turni e 8 ore per tutti gli altri; tali riduzioni vanno a regime dal novembre 1994.
Per quanto riguarda la *contrattazione aziendale* si segnala particolarmente l'accordo per due nuovi insediamenti Fiat nel mezzogiorno che comporteranno un'occupazione di 8 mila persone. I sindacati hanno accettato che in questi stabilimenti gli impianti vengano utilizzati per 24 ore al giorno e per 6 giorni a settimana, compreso il sabato. L'attività lavorativa degli addetti sarà articolata su tre turni, strutturati a rotazione con riposi settimanali a scorrimento. Le attività di manutenzione verranno svolte per 24 ore giornaliere nell'arco di tutta la settimana. Per assicurare l'assunzione di un congruo numero di donne è stata concordata la deroga per il lavoro notturno femminile, altrimenti vietato dalla legge n. 903/1977.

Il dibattito in Italia. La legge 142, con le sue nuove attribuzioni alle amministrazioni comunali in materia di coordinamento degli orari, ha seguito la sperimentazione fatta in alcune realtà ed una serie di contributi di carattere teorico sulla sincronizzazione-desincronizzazione degli orari. Su questo tema si sono soffermati i numerosi saggi del convegno internazionale «I tempi, i lavori, le vite» organizzato dal Dipartimento di scienze sociali dell'università di Torino nell'aprile 1991; nello stesso convegno sono state inoltre segnalate le opportunità ed i rischi di «una società permanentemente attiva». Il problema è quello di mediare tra esigenze opposte (ad esempio produttore-consumatore), garantendo al sistema ed agli individui alcune sincronizzazioni fondamentali (in linea di massima la domenica, la notte), a fronte di aree di desincronizzazione da cui potrebbe risultare l'accrescimento della qualità di vita dei cittadini, considerati suprattutto in quanto utenti di servizi (Gasparini, 1990).
Da un ragionamento di questo tipo è derivato direttamente il tentativo di governare i tempi della città per accrescere la funzionalità dell'organizzazione sociale e produttiva ed il soddisfacimento dei fabbisogni dei singoli cittadini. Le nuove opportunità normative hanno stimolato a loro volta altro dibattito teorico ed altre interessanti sperimentazioni.
Modena viene considerata, con la sua esperienza iniziata nel 1987, la prima sede di un processo che ha coinvolto, in un modo o nell'altro, varie città italiane. L'elemento unificante è stato il proposito di un uso più razionale del tempo. L'approccio è stato quasi sempre sperimentale, rinunciando quindi, ad un piano onnicomprensivo. Nel caso di Modena si è puntato su tre obiettivi:
a. riqualificare i servizi comunali rispetto al nuovo tipo di domanda sociale, in modo da liberare una maggiore quantità di tempo;
b. avviare una interazione maggiore tra i diversi tempi dei servizi pubblici e delle attività private;
c. una maggiore conoscenza delle opportunità che la città offre.
Quasi sempre i comuni sono partiti da una operazione di mappatura dei tempi cittadini, per avere un quadro delle contraddizioni tra gli orari praticati.

Il dibattito ha sottolineato inoltre che il processo di coordinamento dei tempi richiede attenzione verso gli attori sociali implicati, verso i percorsi e i processi negoziali. Vanno individuati i livelli istituzionali coinvolti o da coinvolgere, gli ambiti delle competenze, le sedi di confronto e di dibattito, i bisogni della popolazione, la ricerca degli interlocutori e del piano negoziale da attivare (Tempia, 1991). In alcuni comuni si è sperimentata l'ipotesi di una consulta cittadina per gli orari della città, costituita dalle forze sociali interessate, quali associazioni di donne, organizzazioni sindacali, associazioni imprenditoriali; la consulta ha avuto un ruolo di proposta, di verifica e di consultazione rispetto ai piani degli orari cittadini.

Nel sistema dei tempi una particolare rilevanza assumono le questioni connesse con gli orari di accesso dei cittadini ai pubblici servizi. Questo tema è stato esplorato da un'indagine del sindacato della Funzione pubblica della Cgil, presentata in un convegno svoltosi a Roma (aprile 1991) dal titolo «Tempi e orari della pubblica amministrazione. Confronto in Europa». Si è trattato di un lavoro importante, perché, per quanto parziale, risulta uno dei pochi tentativi di mappatura della situazione nel nostro paese. I risultati della ricerca sono classificati in quattro tipologie di servizio. Il primo, denominato «certificazione» comprende tutti quei servizi degli enti locali, dello Stato, degli enti previdenziali a cui i cittadini si rivolgono per ottenere un'informazione o una certificazione; nel secondo, etichettabile come «persona» sono raggruppati tutti quei servizi che svolgono una prestazione diretta sull'uomo, sia di assistenza, sia di cura che educativa; il terzo chiamato «cultura» comprende tutti quei servizi, dai musei agli impianti sportivi, che in una qualche maniera sono in relazione al tempo di non lavoro. L'ultimo gruppo, denominato «città», comprende quei servizi quali la raccolta dei rifiuti che agiscono sulla collettività, e il cui orario di effettuazione può avere una notevole rilevanza su altri problemi come il traffico. I risultati dell'indagine hanno evidenziato una situazione articolata per tipo di servizi e per situazione geografica, ma assai lontana dalle esigenze dei cittadini (Mattioli, 1991; Benedetti, 1991).

Gabriele Olini

Fonti

M. Benedetti (1991), *Indagine sull'orario di lavoro e dei servizi in alcune aree urbane in Italia,* relazione al convegno della Funzione pubblica Cgil «Tempi e orari nella pubblica amministrazione. Confronto in Europa», Roma, 12 aprile 1991.

Censis (1989), *Dossier tempo: una società permanentemente attiva?,* in «Note e commenti», settembre-ottobre 1991.

G. Gasparini (1990), *Tempo, cultura, società,* Franco Angeli, Milano.

P. Mattioli (1991), *Tempi e orari nella pubblica amministrazione in Italia: le proposte per la contrattazione,* relazione al convegno della Funzione pubblica Cgil «Tempi e orari nella pubblica amministrazione. Confronto in Europa», Roma, 12 aprile 1991.

A. Tempia (1991), *Esperienze di intervento,* relazione al convegno internazionale «I tempi, i lavori, le vite», Torino, 18-19 aprile 1991.

Gli interventi legislativi e la giurisprudenza del lavoro

1. Premessa 2. I trasferimenti d'azienda e altre norme in attuazione di direttive comunitarie 3. «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro» 4. La nuova legge sul mercato del lavoro 5. Altri interventi legislativi 6. Le tendenze della giurisprudenza del lavoro

1. Tra il 1990 e il 1991 il ritmo della produzione legislativa è stato particolarmente intenso. Rispetto all'avarizia degli anni precedenti in cui le leggi promulgate in materia di lavoro erano spesso interventi di piccolo cabotaggio, infatti, negli ultimi due anni sono state varate cinque leggi fondamentali: la legge 11 maggio 1990, n. 108 sui licenziamenti individuali, la legge 12 giugno 1990, n. 146 sullo sciopero (entrambe già commentate, cfr. *Rapporto Cesos 1989-90),* la legge sui trasferimenti aziendali, contenuta nella cosiddetta «legge comunitaria per il 1990» (art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428), la legge 10 aprile 1991, n. 125 sulle pari opportunità, ed infine la nuova legge sul mercato del lavoro, del 23 luglio 1991, n. 223.
Il presente contributo tratterà diffusamente gli ultimi tre interventi citati, avendo essi modificato in maniera significativa le discipline cui afferiscono. Saranno inoltre accennati alcuni interventi che, in anni meno ricchi di novità sul piano normativo, avrebbero certamente avuto la massima rilevanza, ma che, invece sono stati oscurati dalle leggi prima citate.

2. L'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, la cosiddetta «legge comunitaria» contiene disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dalla appartenenza del nostro paese alla comunità economica europea. L'articolo in questione ha apportato notevoli modificazioni alla disciplina contenuta nell'art. 2112 del codice civile, in materia di trasferimento d'azienda, adeguando la normativa italiana a quanto disposto dalla direttiva Cee n. 77/187 del 1977.
Rispetto alla precedente regolamentazione sembrano confermati alcuni princìpi come la continuazione del rapporto di lavoro con l'acquirente e la responsabilità solidale con l'alienante. Tra le novità più importanti, invece, vi è l'espresso assoggettamento del recesso ai vincoli imposti dalla «normativa in materia di licenziamento», e l'esclusione del trasferimento di azienda dal novero dei motivi che giustificano il licenziamento (principio affermato costantemente dalla giurisprudenza, ma, fino ad oggi, in assenza di un riconoscimento legislativo). Ancora tra le novità da sottolineare vi è l'estensione del raggio della responsabilità solidale dell'acquirente. Infatti essa non appare più limitata dalla conoscenza o dalla conoscibilità del credito da parte dell'acquirente al momento del trasferimento, come era invece richiesto dal vecchio testo dell'art. 2112, ma egli risponderà dei debiti pregressi per il solo fatto della loro esistenza. Viene ridefinita anche la procedura di liberazione dell'alienante dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con il richiamo agli artt. 410 e 411 del codice di procedura civile.
Segna una innovazione degna di nota la disposizione (terzo comma dell'attuale art. 2112) secondo la quale l'acquirente dovrà dare applicazione, nei confronti del personale trasferito, ai contratti collettivi — anche aziendali — vigenti alla data del trasferimento, «salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa acquirente». La norma non appare di facile interpretazione. Credibile sembrerebbe quella secondo cui saranno mantenuti i contratti collettivi vigenti prima del trasferimento, tranne nei casi in cui l'acquirente è iscritto ad una associazione sindacale. In questo caso, infatti, egli sembrerebbe abilitato ad applicare il contratto collettivo firmato dalla propria associazione. Si presume che, anche in questo caso, l'acquirente debba ottenere preventivamente il consenso delle organizzazioni sindacali.
La novità decisamente più rilevante della nuova normativa è la definizione di una vera e propria procedura del trasferimento d'azienda introdotta dai primi due commi dell'art. 47. Il trasferimen-

to, infatti, dovrà essere comunicato alle rappresentanze sindacali aziendali (rsa) delle unità produttive interessate a alle relative associazioni di categoria indicando i motivi del trasferimento e le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali sui lavoratori. Su richiesta dei rappresentanti di questi ultimi, sia alienante che acquirente saranno obbligati a procedera ad un esame congiunto di quanto oggetto dell'obbligo di informazione. La violazione di tale procedure «costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 della legge 28 maggio 1970, n. 300».
L'articolo in esame prevede un'ipotesi in cui la disciplina contenuta nell'art. 2112 non trovi applicazione: è il caso del trasferimento di un'azienda che versi in uno stato di crisi. Più precisamente, deve trattarsi di un'azienda per la quale sia intervenuta una dichiarazione di crisi aziendale da parte del Cipi, oppure sottoposta a procedura fallimentare, di liquidazione coatta amministrativa, o per la quale sia intervenuta sentenza di omologazione del concordato preventivo. In tale caso, qualora si sia raggiunto un accordo per il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori che passeranno alle dipendenze del nuovo datore di lavoro non sarà applicabile il disposto dell'art. 2112. Altro caso in cui non trova applicazione l'art. 2112 è individuato dall'ultimo comma dell'art. 47. La norma dispone che i lavoratori che non passino alle dipendenze del nuovo imprenditore abbiano diritto di precedenza nelle assunzioni disposte da quest'ultimo per il periodo di un anno dal trasferimento, e che, nei confronti dei lavoratori così riassunti non si applichi l'art. 2112. È da segnalare come questa deroga alla norma codicistica non veda in alcun modo coinvolto il sindacato e, dunque, una qualche forma di tutela dell'interesse collettivo dei lavoratori.
La «legge comunitaria» oltre a modificare la normativa relativa ai trasferimenti di azienda contiene altre norme in materia di lavoro. Si tratta degli *artt. 48 e 49,* che, contrariamente all'art. 47, contenente norme già perfette, contengono, più che altro, criteri ai quali si dovrà uniformare il governo per dare attuazione alle direttive n. 80/987, in materia di insolvenza del datore del lavoro, e n. 88/364, in materia di sicurezza sul lavoro.
Ancora in attuazione di direttive comunitarie è stato emanato il *decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277,* recante norme in materia di protezione dei lavoratori contro i «rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro, a norma dell'art. 7 della legge 30 luglio 1990, n. 212» (Attuazione delle direttive n. 801/1107, n. 82/477, n. 86/188 e n. 88/642).

3. La *legge 10 aprile 1991, n. 125* costituisce indubbiamente un deciso passo avanti in materia di parità nel lavoro tra uomini e donne, intendendo promuovere il passaggio dal riconoscimento della parità formale all'instaurazione della parità sostanziale, assicurando alle donne pari opportunità di inserimento nel mondo del lavoro. Già la legge 9 dicembre 1977, n. 903 aveva eliminato le discriminazioni di carattere giuridico che, nonostante il dettato costituzionale, sopravvivevano a danno della lavoratrice, senza peraltro riuscire a rimuovere le disparità esistenti di fatto nel lavoro tra uomini e donne. Con la legge 125 il legislatore si propone, finalmente, di favorire il superamento delle disparità esistenti nel settore lavorativo tra uomini e donne mediante tre tipi di intervento:
intervento di tipo promozionale, consistente nell'azione di stimolo e sostegno, anche finanziario, alle parti sociali per l'adozione di azioni positive (artt. 1 e 2);
interventi sul sistema processuale e sanzionatorio, al fine di reprimere più incisivamente la discriminazione, sia attraverso una più precisa definizione del concetto che ricomprende le discriminazioni indirette, sia con un miglioramento della possibilità di conseguire una tutela giudiziaria (art. 4), sia attribuendo al consigliere per la parità istituito a livello regionale la facoltà di promuovere ricorso per ottenere la rimozione di atti e comportamenti discriminatori a carattere collettivo;
interventi di tipo istituzionale, consistenti nel prevedere il Comitato nazionale per l'attuazione dei princìpi di parità di trattamento e di uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (artt. 5 e 6), dotandolo di idonee strutture ausiliarie (art. 7), ed anche rafforzando il ruolo dei consiglieri di parità (art. 8).
Vediamo, quindi, le novità introdotte dalla legge. Per quanto attiene alle finalità delle azioni positive (art. 1) l'accento è posto in particolare sulla necessità di una specifica formazione scolastica e professionale delle donne e di una diversa

organizzazione del lavoro per favorire il riequilibrio di responsabilità familiari e professionali, ovvero di aspetti che influenzano in misura maggiore la collocazione della donna rispetto al lavoro. I soggetti che possono promuovere le azioni positive sono: il Comitato nazionale, i consiglieri di parità, i centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, le rappresentanze sindacali aziendali.
Le disposizioni circa l'attuazione e il finanziamento dei relativi progetti, da attuare tramite rimborso totale o parziale degli oneri connessi all'attuazione, sono stabiliti dall'art. 2. Per l'accesso ai finanziamenti dei progetti di azioni positive viene accordata priorità a quelli concordati tra datori di lavoro e organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Tale corsia preferenziale si spiega evidentemente con la necessità di privilegiare, data l'esiguità dei fondi disponibili (9 miliardi annui per il triennio 1991-93) progetti che si presume presentino maggiore interesse e portata generale. Le amministrazioni pubbliche, a differenza del settore privato dove l'adozione di azioni positive mantiene carattere volontario, sono tenute, sentite le organizzazioni sindacali e il consigliere di parità regionale, ad adottare piani di azioni positive per assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione di ostacoli al conseguimento della parità effettiva nel lavoro. Tale disposizione però non prevede alcuna sanzione specifica né sono previsti appositi finanziamenti. Per i progetti di formazione professionale, invece, si fa ricorso al Fondo sociale europeo (Fse) nonché al fondo di rotazione di cui all'art. 25 della legge 845/1978 (art. 3).
Di particolare interesse è la previsione contenuta nell'art. 4, relativa alle azioni in giudizio. Vi è anzitutto una definizione della discriminazione ai sensi della legge 903/77 (art. 4, comma 1), nonché una definizione della discriminazione indiretta (art. 4, comma 2), che ha l'obiettivo di colpire prassi che, pur formalmente legittime, sono nella sostanza discriminatorie. La definizione adottata dal legislatore è in linea con quella data dalla Corte di giustizia delle Comunità europee che descrive la discriminazione indiretta come qualsiasi «misura che, apparentemente neutra, svantaggio di fatto in modo prevalente i lavoratori di un sesso, senza essere obiettivamente giustificata» (sentenza 31 marzo 1981, causa 38/1980).
La disposizione più controversa della legge in oggetto è il quinto comma dell'art. 4, riguardante l'onere della prova. La norma, così come è stata modificata in seno al Senato, prevede che «quando il ricorrente fornisce elementi di fatto — desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione di carriera ed ai licenziamenti — idonei a fondare, in termini precisi e concordati, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione». Quindi, qualora il ricorrente fornisca elementi di fatto idonei a fondare, «in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso» l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione ricade sul datore di lavoro convenuto. Si è stabilita, quindi, una diversa distribuzione dell'onere della prova rispetto alla ripartizione ordinaria che, secondo l'art. 2697 del Codice civile, ricade su colui che promuove l'azione in giudizio.
Ai sensi dell'art. 2698 del codice civile, d'altronde, l'*onus probandi* non è modificabile né può essere invertito pattiziamente, se non quando si sia in presenza di diritti di cui le parti non possano disporre o allorquando la modificazione o l'inversione conseguano all'effetto di rendere eccessivamente difficile ad una di esse l'esercizio del diritto. In materia di parità di trattamento e di divieto di discriminazione tra lavoratori e lavoratrici è stato rilevato come l'onere di provare la discriminazione in ragione del sesso, in capo al soggetto discriminato (in genere una lavoratrice), non solo può risultare troppo gravoso, ma spesso appare impraticabile (con la conseguenza di una diffusa elusione della norma sostanziale di uguaglianza). Di conseguenza è risultata scoraggiata la domanda di giustizia da parte delle lavoratrici discriminate, che difficilmente adiscono le vie legali non essendo nelle condizioni di provare la discriminazione sessuale subìta.
Il problema della inversione dell'onere della prova, del resto, è emerso anche a livello comunitario. Presso la Commissione Cee è in fase di

discussione una proposta di direttiva (si può leggere in *Lavoro femminile e pari opportunità,* a cura di M.L. De Cristofaro, Bari 1989, p. 289) presentata nel 1988, secondo la quale gli Stati membri dovranno garantire che, «qualora una persona che si consideri lesa dalla mancata applicazione del principio di parità fornisca elementi atti a stabilire la presunzione della discriminazione subìta, spetta al convenuto dimostrare l'assenza di tale discriminazione».
Ancora la Corte di giustizia delle Comunità europee, con la sentenza emanata in data 17 ottobre 1989 (caso n. 109/1988) ha stabilito che quando un'impresa applica un sistema di remunerazione caratterizzato da mancanza di trasparenza, conseguente all'adozione di criteri di valutazione da cui risultano sistematicamente svantaggiate le donne, il datore di lavoro ha il dovere di provare che la sua politica salariale non è discriminatoria allorché la lavoratrice abbia provato, con riferimento ad un congruo numero di salariati, che la retribuzione media delle lavoratrici è inferiore a quella dei lavoratori. Seguendo le indicazioni più recenti della giurisprudenza comunitaria, il legislatore italiano ha previsto nella disposizione in esame più che una inversione, una diversa distribuzione dell'onere della prova. Si tratterebbe, infatti, di una prova presuntiva, già prevista ed ammessa nel nostro ordinamento. Non è, però, da sottovalutare l'importanza dell'ammissibilità della cosiddetta prova statistica, che consente di prendere in considerazione comportamenti ripetitivi del datore di lavoro.
Particolare rilievo assume la disposizione del comma 6 dell'art. 4, secondo cui il consigliere di parità istituito a livello regionale ha facoltà di proporre ricorso avverso atti o comportamenti discriminatori di carattere collettivo «anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalla discriminazione». La norma prevede che il giudice possa ordinare al datore di lavoro di definire, sentite le organizzazioni sindacali e il consigliere di parità regionale competente, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate (comma 7). Pur mancando strumenti esecutivi idonei a garantire l'effettiva realizzazione di tale programma, l'ottemperanza alla sentenza che accerta le discriminazioni collettive viene sanzionata (comma 8) in sede penale (ex art. 650 del codice penale). Sempre in tema di sanzioni è disposto che in caso di accertamento di atti e comportamenti discriminatori ai sensi degli artt. 1 e 2, posti in essere da imprenditori che godono di benefici ai sensi delle leggi dello Stato, potranno essere presi dei provvedimenti di revoca dei benefici goduti e, in caso di recidiva, i responsabili potranno perfino essere esclusi per due anni da qualsiasi ulteriore beneficio (comma 9). Si tratta di procedure e sanzioni ispirate a quelle di cui all'art. 36 della legge 300/1970.
Gli articoli 5 e 6 riguardano. come già accennato, l'istituzione e la composizione del Comitato nazionale, che risulta improntata al criterio di equilibrio fra rappresentanti degli organismi sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e rappresentanti delle associazioni e dei movimenti femminili. Alle riunioni del Comitato partecipano inoltre, senza diritto di voto, esperti in materia di lavoro, rappresentanti di diversi ministri e funzionari del ministero del Lavoro. Quanto al collegio istruttorio (art. 7), ad esso sono attribuiti compiti attinenti all'istruzione degli atti relativi alla rimozione delle discriminazioni e alla redazione dei pareri al Comitato nazionale ed ai consiglieri di parità. Potenziata appare la figura del consigliere di parità, di cui vengono ampliate le funzioni e viene prevista una distribuzione territoriale a livello più capillare (art. 8). Per facilitare l'acquisizione dei dati utili circa il processo paritario viene prevista (art. 9) la redazione, da parte delle aziende pubbliche e private con oltre 100 dipendenti, di un rapporto biennale sulla situazione del personale da trasmettere alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità. In caso di inottemperanza sono previste apposite sanzioni. Trascorsi due anni dalla data di entrata in vigore della legge il ministro del Lavoro riferirà alle commissioni parlamentari competenti circa l'attuazione della legge (art. 10).
Il provvedimento legislativo esaminato risulta sostanzialmente in linea con le previsioni e le esperienze comunitarie in materia. Certamente il giudizio sulla reale idoneità della legge a conseguire gli obiettivi prefissati è rimessa alla sua fase attuativa. Saranno infatti l'uso che le parti sapranno fare dello strumento delle azioni positive, così come delle novità nelle azioni giudiziarie, nonché gli indirizzi che saranno espressi dalla giurisprudenza a determinare il buon esito della legge e la sua capacità a modificare la tradizionale collocazione della donna nel mondo del lavoro.

4. *La legge 23 luglio 1991, n. 223*, detta «Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro». Viene quindi finalmente realizzata una risistematizzazione di una serie di questioni importanti nell'ambito del mercato del lavoro, ed in particolare vengono eliminate due «ipocrisie» che hanno caratterizzato la politica italiana del mercato del lavoro: quella del collocamento numerico e quella della garanzia della continuità dei rapporti di lavoro, anche in mancanza di validi presupposti..

Fatte queste considerazioni di carattere generale, passiamo a vedere i principali contenuti della legge che raggrupperemo secondo le seguenti tematiche: *a.* trattamenti di integrazione salariale, *b.* mobilità dei lavoratori, *c.* licenziamenti collettivi, *d.* collocamento. Non saranno trattate, invece, alcune norme specifiche relative ai settori dell'edilizia e dell'agricoltura, e sarà solo accennata la normativa relativa ai prepensionamenti, essendo tale normativa (peraltro «transitoria») estranea allo spirito generale della legge.

Trattamenti di integrazione salariale. Sebbene la legge riguardi sostanzialmente il trattamento straordinario di integrazione salariale, essa apporta alcune modifiche anche alla disciplina del trattamento ordinario. Viene, infatti, sancito un tetto massimo alla prestazione, già introdotto nel 1980 all'ammontare del trattamento straordinario (art. 14, comma 1) e si prevede l'estensione del trattamento ordinario anche agli impiegati ed ai quadri (art. 14, comma 2), a cui, come è ovvio, si accompagna la sottoposizione a prelievo contributivo (a favore della cig) di tutta la massa salariale impiegatizia, con l'effetto di un ulteriore incremento del costo del lavoro.

Le principali modifiche relative al trattamento straordinario mirano a ricondurre la cassa integrazione alla sua originale finalità, ovvero il sostegno temporaneo ai processi di riaggiustamento degli assetti aziendali. Sono escluse dal campo di applicazione le imprese con un numero di dipendenti inferiore a 16 (art. 1, comma 1), computando, ai fini del conteggio, anche gli apprendisti ed i giovani con contratto di formazione e lavoro. La media dei 16 dipendenti deve essere presente nei sei mesi precedenti la richiesta di trattamento, e, nel caso venga presentata domanda di intervento per un'azienda trasferita, il requisito deve sussistere, per il datore di lavoro subentrante, nel periodo decorrente alla data del trasferimento. Sono altresì escluse le aziende che abbiano fatto ricorso ai contratti di solidarietà (art. 13, comma 2).

Nel campo di applicazione del trattamento straordinario la legge n. 223 include le imprese commerciali con più di 200 dipendenti, nonché una particolare categoria di imprese artigiane (art. 12): quelle che (purché occupino più di 15 lavoratori) hanno un particolare rapporto di dipendenza economica nei confronti di una determinata azienda committente che «esercita l'influsso gestionale prevalente» (definito dal comma 2 dell'art. 2), e che a sua volta sia stata ammessa al trattamento straordinario. Tale previsione assume particolare importanza in quanto rappresenta il primo tentativo, in campo lavoristico, di dare rilevanza a collegamenti particolarmente qualificanti tra imprese.

Nella legge viene ipotizzato l'uso della cassa integrazione in tutte le situazioni in cui la sopravvivenza dell'azienda sia in grave pericolo (art. 3). È previsto, infatti, che l'intervento possa essere richiesto dal responsabile della procedura nei casi «di dichiarazione di fallimento, di omologazione del concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria». La norma, quindi, è finalizzata a promuovere politiche mirate alla conservazione dell'occupazione, totale o parziale, attraverso il sostegno ad operazioni di recupero dell'organismo aziendale, consistenti eventualmente anche nel trasferimento suo, o di sue parti, ad un nuovo soggetto imprenditoriale. Questo obiettivo viene promosso sia favorendo il mantenimento in vita dell'azienda mediante l'utilizzo della cassa per un periodo massimo complessivo di 18 mesi (art. 3, comma 2) — in caso vi siano fondate prospettive di soluzione positiva — sia stimolando l'interesse dei soggetti imprenditoriali al rilevamento dell'azienda dissestata. Infatti, all'imprenditore che, a titolo di affitto, abbia assunto la gestione, anche parziale, dell'azienda si riconosce il diritto di prelazione nel caso in cui essa venga successivamente messa in vendita (art. 3, comma 4). Sempre a proposito delle causali di intervento va ricordato che la legge promuove un uso più selettivo e mirato delle stesse. A tal

fine si è previsto che il Cipi fissi i criteri per l'individuazione delle crisi aziendali (art. 1, comma 6).
Scopo principale della legge, come è stato precedentemente detto, è quello di realizzare procedure che consentano un uso del trattamento di cassa integrazione più consapevole e selettivo. Per questi motivi la richiesta di integrazione salariale deve contenere il programma che l'impresa intende attuare e rispetto al quale è strumentale il ricorso al trattamento straordinario (art. 1, comma 2). Il programma dovrà, inoltre, tenere conto dei limiti massimi di durata posti al trattamento, nonché del principio del costo crescente dell'utilizzo della cassa. È stato previsto, quindi, il raddoppio del contributo addizionale a decorrere dal venticinquesimo mese successivo alla data di inizio del trattamento fissato nel decreto di concessione (art. 1, comma 4).
Nella stessa ottica si pone il comma 11 dell'art. 1, che vieta all'impresa di fare richiesta di intervento straordinario, nei casi in cui abbia già presentato la domanda, per le stesse unità produttive e per gli stessi periodi, di intervento ordinario. Un'ulteriore dimostrazione della tendenza ad utilizzare con consapevolezza l'intervento straordinario è la previsione dell'art. 2, comma 4, che preclude la possibilità di ottenere la concessione del trattamento per periodi eccessivamente lontani rispetto alla data di presentazione della domanda.
Il legislatore manda segnali in tal senso oltre che alle imprese, ai soggetti pubblici deputati alla gestione dello strumento. Non a caso la legge consente una valorizzazione del lavoro svolto dal comitato tecnico istituito presso il Cipi per l'istruttoria tecnica selettiva (art. 2, comma 7), ed impegna il Cipi a deliberare in materia di accertamento della crisi aziendale sulla base di criteri predeterminati (art. 1, comma 6).
Il punto su cui si registrano le maggiori novità è quello relativo alla durata massima del trattamento. Vengono, infatti, finalmente posti dei limiti alla durata sia con riferimento a ciascuna causale di intervento (art. 1, commi 3 e 5), sia di tipo cumulativo (art. 1, comma 9), nel caso di utilizzo ricorrente dello strumento nell'arco di un quinquennio. Questa seconda disposizione non è di facile lettura nella sua proiezione applicativa. È probabile che il legislatore abbia voluto da una parte evitare che l'apposizione del tetto alla durata del trattamento concedibile per ciascuna causale possa essere aggirato con l'utilizzo artificioso di altre causali, e dall'altra abbia voluto impedire una eccessiva rigidità in situazioni particolari, maggiormente meritevoli di sostegno. È stato, in ogni caso, rimesso al Cipi, il compito di definire condizioni e modalità con le quali potrà avvenire lo sfondamento del tetto (art. 1, comma 6). È, infatti, praticamente impossibile determinare sul piano della legge una efficiente disciplina della varietà dei casi prospettati.
Importante novità introdotta dalla legge n. 223 è la «rotazione dei lavoratori». Si è previsto (art. 1, comma 7) che l'impresa debba normalmente adottare il principio della rotazione dei lavoratori da sospendere e che possa disporre diversamente solo quando sussistano particolari «ragioni di ordine tecnico-organizzativo connesse al mantenimento dei normali livelli di efficienza». Sarà il Cipi, in sede di accoglimento della domanda, a verificare la bontà di tali ragioni. Qualora il Cipi accolga la domanda, ma non ritenga giustificati i motivi addotti dall'azienda per sottrarsi alla rotazione, si apre una fase conciliativa (gestita dal ministro del Lavoro). Se l'accordo non viene raggiunto entro tre mesi dalla concessione della cig, sarà il ministro a prescrivere, con proprio decreto, l'adozione dei meccanismi di rotazione, sulla base delle proposte formulate dalle parti. L'impresa che non rispetti il decreto dovrà subire una consistente maggiorazione del contributo addizionale da versare all'Inps.
Un indiscutibile merito della legge in questione è di aver messo un punto a quella politica (assistenziale) fatta di proroghe annuali per legge del trattamento di cassa integrazione speciale (art. 22, comma 6). Con questo meccanismo si concedeva la cig ad una serie di lavoratori (della Gepi, dell'Insar, della cosiddetta «legge Taranto», ecc.) che, con una finzione giuridica, si ritrovano alle dipendenze di un datore di lavoro solo per giustificare la corresponsione del trattamento.
Per evitare il processo espulsivo, o quantomeno ridurne l'ampiezza, il legislatore, come è stato già accennato, ha previsto alcuni strumenti a supporto dell'occupazione. Tra questi vi è il dispositivo (art. 4, comma 11) secondo cui l'accordo collettivo può derogare alla norma che dispone il divieto, per il datore di lavoro, di adibire il lavoratore a mansioni che non siano equivalenti a quelle sue proprie (art. 2103 del codice civile). Ciò significa che l'accordo collettivo, per salva-

guardare il preminente interesse alla conservazione dell'occupazione, potrà validamente dare facoltà all'imprenditore di operare spostamenti dei lavoratori eccedentari verso mansioni professionalmente non equivalenti ed anche inferiori. Sempre per contenere il processo espulsivo si è voluto modificare, in parte, la normativa relativa ai contratti di solidarietà ex legge 863/1984, rendendo più appetibile per i lavoratori la stipula di tali contratti. Infatti, il trattamento di integrazione salariale non è più sottoposto alla regola del tetto posto al suo ammontare (ex legge 427/1980), e non sono più previste riduzioni in relazione ad eventuali aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale (art. 13, comma 1). Come è già stato rilevato, la legge n. 223 stabilisce che le aziende che hanno stipulato contratti di solidarietà non possono fare ricorso all'intervento straordinario di integrazione salariale a titolo di crisi aziendale (art. 13, comma 2). Esse, però, possono richiedere l'integrazione a titolo di riorganizzazione, ristrutturazione o riconversione per i lavoratori che non sono interessati dal contratto di solidarietà ovvero quando le esigenze di trasformazione degli assetti organizzativi siano intervenute successivamente alla stipula del predetto contratto (art. 13, comma 3).

Sempre per contenere l'espulsione dei lavoratori, sono stati previsti incentivi per i lavoratori che scelgano il passaggio dal tempo pieno al part-time. L'intervento di incentivazione (art. 19) utilizzabile in teoria anche per operazioni di allargamento della base occupazionale, si articola lungo due direttrici: una si basa sul collegamento tra passaggio al lavoro a tempo parziale ed anticipazione della pensione di vecchiaia (comma 1), l'altra si base sulla modifica del sistema di calcolo della pensione per evitare che esso possa danneggiare il lavoratore che sia passato a tempo parziale senza usufruire del beneficio della anticipazione del pensionamento (comma 5). Per quel che riguarda il part-time con anticipazione della pensione di vecchiaia, va rilevato che un'aggiunta dell'ultimo momento (probabilmente dettata dalla paura che una norma di tale portata mettesse in pericolo l'equilibrio finanziario dell'intero provvedimento) ne minaccia l'efficienza applicativa. Infatti, la norma può operare solo quando siano già trascorsi 24 mesi di godimento del beneficio di cassa integrazione. Questa limitazione ha diverse implicazioni, come: l'inutilizzabilità dello strumento proprio nel periodo durante il quale è più probabile che venga iniziata la procedura di messa in mobilità dei lavoratori (i primi 12 mesi dalla data della concessione del trattamento); l'esclusione di tutte quelle situazioni in cui si procede alla riduzione di personale senza passare per la cassa integrazione. Lo strumento del part-time sarà difficilmente utilizzabile anche in tutti i casi in cui si realizzi un contratto di solidarietà espansivo: è improbabile, infatti, che un'azienda in cassa integrazione da ben due anni sia nelle condizioni di fare ricorso a questo tipo di contratto.

In ogni modo, il part-time con anticipazione della pensione di vecchiaia (art. 19, comma 1), riguarda i lavoratori ai quali mancano non più di 5 anni al compimento dell'età pensionabile (cioè che hanno compiuto almeno 55 anni se uomini e 50 se donne) e con una anzianità contributiva non inferiore ai quindici anni. Qualora tali lavoratori passino dal tempo pieno al tempo parziale (non inferiore alle 18 ore settimanali), in presenza di un accordo aziendale che preveda tale misura, essi possono richiedere la liquidazione della pensione di vecchiaia al fine di cumularla con la retribuzione derivante dal part-time. La disposizione è tale da non creare uno svantaggio sul piano del reddito al lavoratore che accetti il passaggio, ma neanche alcuna agevolazione: la somma di pensione e retribuzione, infatti, non deve comunque superare la retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se fosse rimasto a lavorare a tempo pieno. La pensione, cioè, ha solo la funzione di integrare il reddito derivante dal rapporto di lavoro trasformato a tempo parziale.

La pensione anticipata non è cumulabile con altri redditi da lavoro (art. 19, comma 3), per cui il lavoratore che presti la sua attività anche alle dipendenze di un altro datore di lavoro non può beneficiare del dispositivo in oggetto. Inoltre, nel caso in cui il rapporto di lavoro al quale la pensione anticipata è collegata venga a cessare o si trasformi nuovamente in un rapporto di lavoro a tempo pieno, essa sarà revocata (art. 19, comma 4). Chiudendo le considerazioni su questa misura va rilevato che non si è provveduto ad escludere le conseguenze sfavorevoli che il passaggio al part-time potrebbe produrre in capo al lavoratore nel caso in cui quest'ultimo venga successivamente licenziato. Infatti, da un lato egli perderebbe, come si è detto, la pensione anticipata, e dall'altro lato l'ammontare

del trattamento di disoccupazione, al quale egli avrebbe diritto, sarebbe inferiore dal momento che esso, secondo la regola generale, verrebbe rapportato alla retribuzione percepita per il lavoro a tempo parziale.
Altra ipotesi prevista dal legislatore è il part-time senza anticipazione del pensionamento (comma 5). L'incentivazione, in questo caso, viene realizzata solo attraverso una modifica della disciplina del calcolo della pensione. Come è noto, l'ammontare della pensione viene calcolato prendendo a base la media delle retribuzioni percepite nell'ultimo quinquennio. Risulta quindi evidente che una diminuzione della retribuzione nell'ultimo periodo produrrebbe notevoli effetti negativi sull'ammontare della pensione da liquidare. In queste condizioni nessuno sarebbe disposto proprio negli ultimi anni a trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale. A tal fine si è previsto che, per i lavoratori passati a part-time senza il godimento della pensione anticipata, il calcolo della pensione debba essere operato, ove più favorevole, sulla base delle retribuzioni percepite nel periodo precedente la trasformazione del rapporto di lavoro.
L'incentivazione prevista dall'art. 19 sembra ricalcare un vecchio programma inglese denominato «Job Relase Part-time Scheme». Tale intervento era teso ad incoraggiare lavoratori vicini alla pensione (gli uomini con 62 anni e le donne con 59 anni) a scegliere il part-time, affinché il datore di lavoro potesse assumere, per le rimanenti ore di lavoro, un lavoratore disoccupato. Il lavoratore che optava per il part-time veniva (in parte) ricompensato per la riduzione dello stipendio derivante dalla riduzione dell'orario con un assegno settimanale dello Stato. Le valutazioni del governo inglese, sia sotto il profilo economico che per la creazione aggiuntiva di lavoro, però, sono state negative. Così, dopo meno di quattro anni di funzionamento, e precisamente nel gennaio del 1988, il programma fu definitivamente concluso.

Mobilità dei lavoratori. L'innovazione più significativa dell'intero dispositivo legislativo si realizza in relazione alla mobilità dei lavoratori (art. 4). L'impresa che beneficia dell'intervento straordinario, qualora «ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego di tutti i lavoratori sospesi, e di non poter ricorrere a misure alternative» per procedere a riduzione del personale, deve percorrere la seguente procedura. Essa deve comunicare le sue intenzioni alle organizzazioni sindacali (comma 1). La comunicazione deve essere fatta per iscritto sia alle rappresentanze sindacali aziendali (rsa) che alle associazioni di categoria cui esse appartengano (comma 2), deve essere motivata e contenere una serie di informazioni necessarie affinché le associazioni sindacali possano valutare il quadro della situazione (comma 3). Alla comunicazione deve allegarsi copia della ricevuta del versamento all'Inps di una somma pari al trattamento massimo di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori che si ritengono eccedentari. Tale spesa è una anticipazione del costo che l'azienda comunque deve sostenere per operare i licenziamenti. Copia della comunicazione e del versamento vanno contestualmente inviate all'ufficio provinciale del lavoro (comma 4) al quale spetta la gestione di una fase eventuale del procedimento.
Entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione deve avviarsi l'esame congiunto con le organizzazioni sindacali, con lo scopo di valutare se esistono possibilità di risolvere la questione delle eccedenze attraverso una diversa utilizzazione del personale nell'ambito dell'impresa «anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro» (comma 5). L'impresa è tenuta ad informare, per iscritto, l'ufficio del lavoro sull'esito dell'esame congiunto (comma 6), e se questo si è concluso senza una intesa tra le parti, la comunicazione dovrà contenere i motivi dell'esito negativo. Con quest'ultimo atto dell'impresa il direttore dell'ufficio del lavoro è tenuto a convocare le parti ed a promuovere un accordo tra le stesse (comma 7).
La fase conciliativa non può durare più di 75 giorni, ma se il numero dei lavoratori coinvolti dalla riduzione del personale è inferiore a 10 il periodo della fase conciliativa viene dimezzato (comma 8). Nel caso in cui sia intervenuto l'accordo con i sindacati i costi che l'impresa deve sostenere per mettere in mobilità i lavoratori saranno dimezzati (art. 5, comma 9). L'imprenditore è incentivato ad operare la riduzione entro un anno dalla data del decreto di concessione del trattamento. Infatti, per i lavoratori messi in mobilità successivamente a quella data, il versamento cui è soggetto l'imprenditore sarà «aumentato di cinque punti percentuali per ogni periodo di trenta giorni intercorrenti tra l'inizio del tredicesimo mese e la data del completamento

del programma» (art. 5, comma 6). Tale previsione è probabilmente stata inserita onde evitare che il trattamento di integrazione salariale venga utilizzato a beneficio di dipendenti che l'azienda consideri strutturalmente eccedenti.
Per quanto attiene ai criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, il legislatore ha conferito alle parti la facoltà di determinarli tramite contratto collettivo. Solo in mancanza di questo, valgono i tradizionali criteri «dei carichi di famiglia, delle anzianità e delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative» (art. 5, comma 1). Il licenziamento sarà annullabile nel caso di violazione dei criteri di scelta, e sarà inefficace nel caso in cui esso sarà stato intimato oralmente o nella inosservanza delle procedure previste dalla legge. In ogni caso la sanzione è quella della reintegrazione (art. 5, comma 3). Vi è, quindi, una innovazione rispetto alla situazione precedente, in quanto prima, secondo la giurisprudenza prevalente, le conseguenze della violazione dei criteri di scelta erano meramente risarcitorie, mentre l'inosservanza delle procedure dava luogo alla trasformazione del licenziamento collettivo in licenziamento individuale. Nel caso di reintegrazione dei lavoratori illegittimamente licenziati, la legge prevede che il datore di lavoro possa procedere al licenziamento di un pari numero di lavoratori (sempre nel rispetto dei criteri di scelta) dandone solo comunicazione preventiva alle rsa, senza dover ripetere l'intera procedura (art. 17).
L'impresa è tenuta a versare all'Inps, per ciascun lavoratore messo in mobilità, una somma pari a sei volte il trattamento di integrazione salariale che il lavoratore, prima del licenziamento, percepiva, o avrebbe dovuto percepire, se fosse stato sospeso (art. 5, comma 4). Da questa somma sarà comunque detratto l'ammontare dei versamenti già effettuati preliminarmente (all'inizio della procedura di riduzione del personale). Questa somma può subire delle variazioni, in aumento o in diminuzione, in funzione del perseguimento di ulteriori finalità rispetto a quella del finanziamento della prestazione. Abbiamo già parlato, infatti, dell'incremento dovuto a ritardi nei licenziamenti (art. 5, comma 6), e allo «sconto» nei casi vi sia accordo con i sindacati (art. 5, comma 4). Un'ulteriore agevolazione è prevista per quegli imprenditori che si fanno carico della ricerca di una nuova occupazione per i loro lavoratori eccedentari. L'impresa che riesca a trovare offerte di lavoro a tempo indeterminato per i lavoratori messi in mobilità, infatti, potrà beneficiare di una riduzione del costo richiesto dall'operazione di riduzione del personale, pari all'ammontare delle mensilità di indennità di mobilità che essa avrà contribuito a far risparmiare all'Inps (art. 5, comma 5). In sostanza la legge incentiva l'impresa ad adottare strategie di cooperazione alla soluzione dei problemi occupazionali.
Per fronteggiare il problema occupazionale conseguente alla riduzione del personale, il legislatore ha predisposto alcuni strumenti con lo scopo di promuovere il reinserimento nelle attività produttive dei lavoratori divenuti disoccupati, e interessati dalla normativa della mobilità. Tale strumentazione, è opportuno precisare, interessa solo i lavoratori che sono stati licenziati collettivamente da imprese che rientrano nel campo di applicazione della disciplina del trattamento straordinario di integrazione salariale, e non i lavoratori disoccupati in generale.
La normativa sulla mobilità non si applica, infatti, per le eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali o saltuarie, nonché per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato (art. 4, comma 14). La strumentazione in oggetto ruota essenzialmente attorno alla *lista di mobilità:* ai lavoratori iscritti in questa lista viene conferita una particolare posizione giuridica di vantaggio sul mercato del lavoro, posizione che in parte è frutto di una specifica attività svolta dall'amministrazione pubblica. Di questa strumentazione fa parte integrante un nuovo trattamento di disoccupazione, denominato indennità di mobilità. Ma vediamo come è regolata la materia relativa alla lista di mobilità. Come è stato prima descritto, la procedura di messa in mobilità dei lavoratori si esaurisce con la comunicazione fatta dall'impresa all'ufficio regionale del lavoro e alla commissione regionale per l'impiego, contenente l'elenco dei lavoratori «collocati in mobilità». Questa comunicazione ha la finalità di attivare i meccanismi di protezione del lavoratore sul mercato del lavoro esterno all'impresa, più precisamente, essa è strumentale all'iscrizione nella lista regionale di tutti i lavoratori collocati in mobilità, iscrizione che appunto costituisce il presupposto di determinati meccanismi protettivi rispetto agli altri lavoratori disoccupati.
Compito dell'ufficio regionale del lavoro è la compilazione della lista di mobilità (art. 6), che

viene successivamente approvata dalla commissione regionale per l'impiego (Cri). La compilazione della lista deve essere svolta sulla base delle direttive emanate dal ministero del Lavoro, sentita la Commissione centrale per l'impiego, e deve essere preceduta da una «analisi tecnica da parte dell'agenzia per l'impiego». Questi interventi mirano a far sì che la lista sia orientata al perseguimento degli obiettivi che la legge si è posti. In altri termini la lista deve contenere tutte le informazioni utili ai fini della ricollocazione del lavoratore in attività di lavoro autonomo o subordinato. Ragionevolmente si prevede anche l'acquisizione di informazioni circa la disponibilità del lavoratore allo svolgimento di mansioni diverse da quelle svolte in precedenza, come della sua disponibilità a trasferirsi sul territorio. In via transitoria, l'iscrizione alla lista di mobilità di particolari categorie di lavoratori non passa attraverso un atto di ammissione da parte della commissione regionale, ma viene operata direttamente dalla legge (art. 22, commi 7 e 8).

L'iscrizione nella lista, come è stato detto, conferisce al lavoratore una particolare posizione di vantaggio sul mercato del lavoro, finalizzata a promuovere la sua ricollocazione nelle attività produttive. A questa posizione di vantaggio si accompagnano anche alcuni oneri, il mancato rispetto dei quali può comportare la cancellazione dalla lista di mobilità, con la conseguente perdita delle posizioni di vantaggio ad essa connesse, compresa l'indennità di mobilità.

Le posizioni di vantaggio del lavoratore in mobilità possono essere distinte a seconda che interessino il versante del lavoro subordinato o quello autonomo, nonché a seconda che siano attivabili direttamente dal lavoratore oppure siano il frutto di meccanismi che aumentano la probabilità della sua riallocazione. Tra le prime citate va senz'altro ricompresa la disposizione che prevede la corresponsione di una «indennità di nuova sistemazione» ai lavoratori che accettino un'occupazione che comporti il mutamento del luogo di residenza (art. 8, comma 5), che richiama il dispositivo dell'art. 27, legge 675/1977. Altra forma di incentivazione del lavoratore può esser considerata quella contenuta nell'art. 8, commi 6 e 7, che prevede che il lavoratore possa accettare occasioni di lavoro a tempo determinato, ovvero a tempo parziale, senza timore di perdere l'iscrizione nella lista di mobilità e (nel caso rinunci alla facoltà di cumulo prevista dall'art. 9, comma 9) senza vedere ridotto il periodo di godimento del trattamento di mobilità.

In questo modo, da un lato viene aumentata l'efficacia protettiva del trattamento di mobilità e, dall'altro, il lavoratore viene incentivato ad accettare occasioni di lavoro che, pur se precarie, possono offrire la chance per un'assunzione in via definitiva da parte delle aziende. La sospensione della indennità può far protrarre il periodo di godimento del trattamento, ma solo nella misura in cui esso non superi il periodo della durata massima concessa al trattamento stesso. L'art. 9, comma 9 prevede che il lavoratore possa rinunciare al periodo di sospensione per cumulare l'indennità di mobilità con l'attività svolta. Il cumulo di trattamento è ammesso solo fino al raggiungimento della cifra che il lavoratore percepiva prima del suo collocamento in mobilità (rivalutato secondo l'indice Istat). In altri termini, in caso di cumulo, la misura del trattamento di mobilità spettante al lavoratore potrà subire una diminuzione quando ciò sia necessario per impedire che il predetto lavoratore finisca per percepire un reddito complessivamente più favorevole di quello cui aveva diritto al momento del licenziamento. La legge prevede anche il diritto del lavoratore ad ottenere la corresponsione anticipata della mensilità di trattamento di mobilità, purché tale somma sia utilizzata dal lavoratore «per intraprendere un'attività autonoma o per associarsi in cooperativa» (art. 7, comma 5). Le condizioni affinché il diritto sia concretamente esercitato, nonché le modalità attraverso le quali deve avvenire tale esercizio sono state rimesse ad un decreto del ministro del Lavoro, da emanare in concerto con il ministro del Tesoro. L'incentivazione all'intrapresa di un lavoro non subordinato tramite l'anticipazione del trattamento di mobilità risulta rafforzata dalla possibilità di ricorrere anche al sostegno della legge n. 49/1985, cosiddetta «Marcora bis» (art. 6, comma 5), cumulando i due incentivi.

Per quanto attiene agli obblighi in capo ai datori di lavoro, il primo meccanismo da evidenziare è quello della «precedenza nella assunzione» (art. 8, comma 1): il datore di lavoro che abbia proceduto a licenziamenti collettivi, qualora intenda effettuare assunzioni, è tenuto a dare priorità ai lavoratori precedentemente licenziati. Altro meccanismo da annoverare è quello contenuto nell'art. 25 (collocamento), con il quale la legge assicura che una parte dei lavoratori in mobilità

venga assorbita dalle imprese. Su queste, infatti, grava, a beneficio dei lavoratori appartenenti a fasce deboli (e quindi anche dei lavoratori in mobilità) un vincolo di riserva di una determinata percentuale di assunzioni da effettuare (vedi in questo stesso saggio il punto sul *collocamento).*
I lavoratori in mobilità non sono, invece, garantiti dal meccanismo previsto nell'art. 28 (che in parte modifica l'art. 1, comma 7 della legge n. 47/1990), il quale riserva una percentuale di posti di lavoro nelle pubbliche amministrazioni del centro-nord ex art. 16 della legge n. 56/1987, ma solo a lavoratori cassaintegrati da lungo periodo (vedi paragrafo 5).
Come è stato accennato precedentemente, per mantenere i benefici della condizione di «collocamento in mobilità» i lavoratori devono rispettare una serie di oneri. In mancanza di ciò essi potranno essere depennati dalla lista di mobilità (art. 8). Il lavoratore, così, non può rifiutarsi di frequentare regolarmente il corso di formazione professionale, autorizzato dalla regione, al quale è stato avviato; è tenuto ad accettare l'offerta di lavoro che gli venga rivolta nel caso essa sia «professionalmente equivalente» ovvero che «presenti omogeneità anche intercategoriale» e per cui «sia inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 10% rispetto a quello delle mansioni di provenienza». Nel caso in cui il lavoratore, accettando il lavoro offerto ai sensi della presente norma, venga inquadrato con un livello retributivo inferiore alle mansioni di provenienza, egli ha diritto a percepire dall'Inps un assegno integrativo mensile di importo pari al differenziale rilevato per un periodo di 12 mesi (art. 9, comma 5). Il lavoratore in mobilità non può rifiutarsi di essere impiegato in opere o servizi di pubblica utilità cui venga avviato dalla commissione regionale per l'impiego (art. 6, comma 4), ed ha l'obbligo di comunicare preventivamente all'Inps di prestare lavoro a tempo parziale e/o determinato ai sensi dell'art. 8, comma 6 della legge, per poter mantenere l'iscrizione nella lista di mobilità. Il legislatore, quindi, al fine di contrastare il lavoro nero, consente esplicitamente l'attività di lavoro precario, ma alla condizione che queste attività siano svolte alla luce del sole. A questa finalità corrisponde l'obbligo di informazione nei confronti dell'Inps, in mancanza della quale si perde l'iscrizione nella lista di mobilità. Il dovere di frequentare il corso di formazione così come di accettare un lavoro subordinato o socialmente utile sono imposizioni assoggettate ad un vincolo territoriale: devono essere svolte entro 50 chilometri dal luogo di residenza del lavoratore (art. 9, comma 2).
La cancellazione dalla lista è di competenza della Cri, che decide entro 15 giorni con provvedimento esecutivo (art. 9, comma 3). Alla cancellazione dalla lista è accompagnata la perdita dell'indennità di mobilità con decorrenza dal momento in cui è avvenuta la violazione. Oltre questi motivi, diciamo sanzionatori, la cancellazione avviene per motivi naturali: perché il lavoratore ha ottenuto una occupazione a tempo pieno e indeterminato; perché il lavoratore ha fatto richiesta, ed ha ottenuto, la corresponsione anticipata in un'unica soluzione del trattamento; perché è decorso il termine del periodo di godimento.
Oltre alle garanzie fin qui descritte, la legge rimette alla pubblica amministrazione una serie di compiti la cui finalità preminente è quella di ricollocare i lavoratori in mobilità. I principali versanti su cui dovrà svolgersi l'attività della pubblica amministrazione sono la formazione professionale e il collocamento (intendendo quest'ultimo come attività mirata al reperimento di occasioni di lavoro da destinare ai lavoratori in mobilità). Nella gestione della mobilità un ruolo centrale viene attribuito alle Cri, alle quale viene esplicitamente rimesso il compito di assumere «ogni iniziativa utile a favorire il reimpiego dei lavoratori iscritti nella lista di mobilità» (art. 6, comma 2a). Infatti la commissione deve proporre alla regione l'organizzazione di attività di formazione professionale finalizzate al reimpiego dei lavoratori o che ne aumentino le possibilità di ricollocazione (art. 6, comma 2b). La legge vincola le regioni a dare priorità, nell'autorizzare i progetti per l'accesso ai finanziamenti del Fondo sociale europeo (cfr. a tale proposito anche l'art. 26) ai progetti che prevedono l'assunzione di lavoratori iscritti nella lista di mobilità (art. 6, comma 3). In questa materia la Cri, pur non avendo un potere dispositivo sul versante dell'organizzazione delle attività formative, ha il potere, come si è detto in precedenza, di avviare i lavoratori iscritti nella lista di mobilità ai corsi di formazione, anche in via autoritativa.
Per realizzare il reimpiego, sia pure temporaneo, la pubblica amministrazione può utilizzare i lavoratori iscritti nella lista in oggetto per opere e servizi di pubblica utilità (art. 6, comma 4).

Le Cri dovranno attivarsi affinché i soggetti pubblici programmino e organizzino opere e servizi di pubblica utilità nei quali impiegare i lavoratori in mobilità (art. 6, comma 2c), ma la legge lancia un segnale (art. 9, comma 1) dal quale si desume che il ricorso alle opere o servizi di pubblica utilità dovrebbe costituire una misura residuale cui fare ricorso non in alternativa alla strada della formazione professionale o della ricerca di una nuova occupazione, bensì quando quella strada sia stata già tentata.

Passiamo ad analizzare l'indennità di mobilità (art. 7), di cui va subito detto che sostituisce (abrogandone la relativa disciplina, art. 16, comma 4) il trattamento speciale di disoccupazione. Il nuovo istituto si caratterizza rispetto al precedente in quanto viene strettamente collegato a politiche mirate alla rioccupazione dei lavoratori che ne usufruiscono. È da rilevare come il diritto a tale trattamento non viene riconosciuto a tutti i lavoratori messi in mobilità, ma esclusivamente a quelli che siano in possesso di determinati «requisiti soggettivi» (art. 7, comma 1). Infatti i lavoratori da un lato non devono aver maturato il diritto alla pensione di vecchiaia (art. 7, comma 3); dall'altro devono essere in possesso di una determinata anzianità presso l'azienda dalla quale sono stati licenziati. L'art. 16, comma 1, infatti, prevede che il lavoratore debba avere una anzianità di servizio di almeno 12 mesi, di cui sei di lavoro effettivamente prestato, compresi i periodi di sospensione per ferie, festività ed infortuni.

L'ammontare della prestazione viene differenziato in funzione di una pluralità di fattori: anzianità aziendale, età, territorio, in considerazione della opportunità di articolare il trattamento in funzione delle differenti condizioni di bisogno in cui i lavoratori possono trovarsi, dovute a fattori oggettivi come a fattori soggettivi. Sotto il primo profilo trova giustificazione la disposizione che preclude la corresponsione dell'indennità di mobilità per periodi che superino quello dell'anzianità maturata presso l'azienda che procede al licenziamento (art, 7, comma 4). Sotto il secondo profilo trova giustificazione, da un lato, la disposizione che comunque preclude la corresponsione dell'indennità in periodi successivi alla data di maturazione della pensione di vecchiaia (art. 7, comma 3) e dall'altro, l'articolazione della durata della prestazione. La prestazione, dunque, viene opportunamente variata sia con riferimento alle caratteristiche occupazionali del territorio nel quale è avvenuto il licenziamento, sia con riferimento all'età del lavoratore. Un lavoratore del centro-nord in mobilità, così, ha diritto al trattamento per 12 mesi, elevati a 24 se ha compiuto i 40 anni, e a 36 se ne ha compiuti 50 (art. 7, comma 1). Se il lavoratore è del mezzogiorno, invece, ha diritto al trattamento per 24 mesi, elevabili rispettivamente a 36 e 48 (art. 7, comma 2). In ogni caso il trattamento subisce una riduzione del 20% dopo i primi 12 mesi. Un ultimo aspetto che va evidenziato è relativo al riconoscimento d'ufficio del periodo di godimento dell'indennità di mobilità, valido ai fini del conseguimento del diritto alla pensione e della sua determinazione (art. 7, comma 9).

Per facilitare la ricollocazione di questi lavoratori il legislatore, oltre agli incentivi già accennati, ne ha previsti altri per i datori di lavoro, diversificandoli a seconda che il datore di lavoro proceda ad assunzioni a tempo determinato ovvero indeterminato. Così, al datore di lavoro che assuma un lavoratore in mobilità, a tempo pieno ed indeterminato, la legge concede, per un tempo massimo di 12 mesi, un contributo mensile pari alla metà del residuo trattamento mensile spettante al lavoratore. Se l'età del lavoratore impiegato è superiore a 40 anni la durata dell'incentivo viene elevata a 24 mesi e a 36 nelle aree del mezzogiorno (art. 8, comma 4). Per tutte le assunzioni a tempo indeterminato, invece, l'incentivo consiste in una riduzione per i primi 18 mesi della quota di contribuzione a carico del datore di lavoro, pari a quella prevista per gli apprendisti (art. 25, comma 9).

Secondo l'art. 8, comma 2, «i lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore ai dodici mesi», con la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista per gli apprendisti. Nel caso il rapporto di lavoro, durante il suo svolgimento, venga trasformato in rapporto a tempo indeterminato, il datore potrà godere non solo del beneficio contributivo per altri dodici mesi, ma anche del beneficio, prima descritto, previsto per i datori di lavoro che assumano lavoratori in mobilità direttamente con contratto a tempo indeterminato. Risulta, pertanto, decisamente più favorevole assumere i lavoratori in mobilità con contratto a tempo determinato, trasformando solo in un momento successivo il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Altra

misura prevista dalla legge è il «contratto di reinserimento» (art. 20). Questa forma di incentivazione, però, non è indirizzata ai lavoratori iscritti nella lista di mobilità, ma a quelli in cassa integrazione o che usufruiscano del trattamento speciale di disoccupazione. La norma risulta controversa, in quanto, da una parte, il trattamento di disoccupazione speciale è ormai stato sostituito dall'indennità di mobilità, e dall'altra i cassintegrati, nello spirito della legge, dovrebbero rientrare in azienda. La questione sarebbe meno complessa se l'incentivo di cui all'art. 20 fosse esplicitamente indirizzato ai lavoratori edili di cui all'art. 11, comma 2, per i quali la legge prevede una differente normativa. Ma non essendoci una esplicitazione in tal senso permangono dubbi di interpretazione.

Licenziamenti collettivi. Con la legge n. 223 si è data finalmente attuazione ad una direttiva comunitaria del 10 febbraio 1975 (per la cui violazione il nostro paese ha subito due condanne da parte della Corte di giustizia delle Comunità europee), in materia di riduzione del personale (art. 24). Il legislatore con questo breve articolo, al quale invero vanno collegate altre disposizioni presenti nella stessa legge ed alle quali si fa preciso rinvio, è intervenuto nella disciplina dei licenziamenti collettivi, fino ad ora gestiti in base ad accordi collettivi tra le parti.
Affinché, secondo la normativa in esame, un licenziamento possa essere definito per «riduzione del personale» occorrono i seguenti quattro elementi:
a. il datore di lavoro deve essere un'impresa;
b. tale impresa deve occupare più di 15 dipendenti;
c. l'impresa, nell'ambito di una o più unità produttive della medesima provincia, intende effettuare (nel giro di 120 giorni) più di cinque licenziamenti a fronte di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro (comma 1), ovvero di una cessazione di attività (comma 2);
d. i lavoratori interessati dal licenziamento appartengono alla categoria degli operai, degli impiegati oppure dei quadri (comma 9).
Il legislatore ha stabilito che il licenziamento deve intendersi collettivo anche quando ci si trovi dinanzi all'apparenza di licenziamenti individuali, che siano avvenuti nel medesimo arco di tempo (120 giorni), nella stessa provincia e «che siano comunque riconducibili alla medesima riduzione di attività o di lavoro». I requisiti attinenti alle procedure, i criteri di scelta, le problematiche connesse al licenziamento dei singoli ed al relativo apparato sanzionatorio sono identici, in quanto esplicitamente richiamati a quelli della messa in mobilità, e pertanto non saranno nuovamente commentati.
Invece è opportuno prestare attenzione alle differenze che sussistono tra il licenziamento collettivo e la messa in mobilità dei lavoratori. In via generale, infatti, le due fattispecie sono la medesima cosa. Nella disciplina è peraltro riscontrabile una variabile, relativa al fatto che l'impresa rientri o meno nel campo di applicazione della integrazione salariale straordinaria. Infatti, per la dichiarazione di messa in mobilità dei lavoratori, l'impresa deve essere stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale (cfr. art. 4, comma 1), e quindi obbligata a sostenere un determinato costo per ciascun licenziamento effettuato. Tale imposizione non sussiste nel caso di licenziamento collettivo (art. 24, comma 3), con la conseguenza che i lavoratori licenziati ex art. 24 non godono dei benefici della mobilità, e della relativa indennità, ma solo del trattamento ordinario di disoccupazione.
Altra notazione importante da menzionare è che con l'introduzione della disciplina sui licenziamenti collettivi non è più possibile, come si riteneva precedentemente, considerare i licenziamenti collettivi attuati senza le previste procedure come «pluralità» di licenziamenti individuali, (il cosiddetto «licenziamento plurimo», artificiosamente costruito dalla giurisprudenza in questi anni) cui applicare la legge n. 604/1966, in quanto l'inosservanza delle procedure rende inefficace il licenziamento con la conseguente sanzione della reintegrazione ex art. 18, legge n. 300/1970.
La disciplina dei licenziamenti collettivi mira, in sostanza, a realizzare un contemperamento di interessi contrapposti, affidandolo unicamente al condizionamento derivante dal corretto svolgimento della procedura e, quindi, dal potere di negoziazione che il sindacato riesce ad esprimere nel corso della procedura.

Collocamento. Come è stato accennato nella premessa, con la legge n. 223, è stata eliminata la regola (già artificiosamente aggirata negli ultimi anni) della numericità. In base a tale regola, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro doveva avvenire, in linea di principio, secondo un mec-

canismo di ripartizione automatica ed impersonale delle occasioni di lavoro, mirato ad attuare sia la distribuzione equa di un bene «scarso» secondo criteri di maggior bisogno, sia ad eliminare le possibilità di un suo potere di assunzione in funzione discriminatoria. Con la nuova normativa, i datori di lavoro hanno facoltà di assumere tutti i lavoratori mediante richiesta nominativa (art. 25, comma 1). All'abolizione della richiesta numerica, però, si accompagna la creazione di un meccanismo vincolistico di tipo nuovo, prevedibilmente idoneo ad esprimere un grado di efficienza protettiva più elevato di quello precedente. Esso consiste nell'obbligo, per i datori di lavoro che occupano più di dieci dipendenti, di riservare una determinata percentuale delle assunzioni a lavoratori liberamente scelti tra gli iscritte a liste di soggetti considerati particolarmente deboli sul mercato. Tale meccanismo, imperniato sulla «riserva», non ha nulla a che vedere con il meccanismo del collocamento obbligatorio.

Infatti quest'ultimo ha come riferimento lo stock del personale occupato, mentre la riserva oggetto di discussione viene applicata in relazione al flusso delle assunzioni. Ne consegue che il licenziamento di un soggetto protetto dal collocamento obbligatorio fa sorgere l'obbligo di assumere un altro, mentre il licenziamento di un lavoratore assunto dalle liste dei soggetti deboli rimane un fatto privo di rilevanza dal punto di vista del collocamento. La legge non disciplina analiticamente le modalità di adempimento dell'obbligo di riserva da parte del datore di lavoro, rimettendo al ministro il compito di provvedervi attraverso un regolamento (art. 25, comma 3). L'iscrizione nelle liste ordinarie del collocamento, secondo la nuova normativa, produce effetto ai soli fini dell'avviamento al lavoro e della corresponsione delle prestazioni previdenziali la cui erogazione sia appunto subordinata a quella iscrizione (art. 25, comma 12).

Per una maggiore funzionalità del collocamento, è stato modificato l'art. 16 della legge n. 56/1987 (avviamento delle qualifiche basse nel pubblico impiego), eliminando la possibilità della iscrizione presso una seconda circoscrizione (art. 3, comma 1). La doppia iscrizione, infatti, ha impedito un efficace funzionamento del meccanismo, soprattutto nel caso di avviamenti di rapporti di lavoro a termine. Viene operata una restrizione in relazione alle condizioni per la cancellazione del lavoratore dalle liste di collocamento, che, in coerenza con quanto previsto per i lavoratori della lista di mobilità, può essere cancellato dalla lista qualora, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione d'ufficio del collocamento, ovvero rifiuti il posto di lavoro a tempo indeterminato corrispondente al proprio requisito professionale (art. 30, comma 2). La precedente normativa prevedeva che la cancellazione avvenisse solo nel caso in cui detto comportamento si verificava per due volte.

Vediamo più da vicino i profili del nuovo sistema del collocamento introdotto con l'art. 25. Il campo di applicazione è lo stesso del collocamento ordinario (legge 264/1949), salvo che per il vincolo della riserva, dal quale sono esonerati i datori di lavoro che occupano meno di undici dipendenti. Escluse dall'obbligo di riserva, per ragioni dovute alla particolarità di determinate prestazioni lavorative, sono anche le assunzioni dei dirigenti; del personale da adibire allo svolgimento di attività rientranti in qualifiche che vengano appositamente individuate, a tal fine, dai contratti collettivi di categoria; delle guardie giurate; dei lavoratori da designare ad attività di pubblica sicurezza; dei lavoratori da destinare ad attività di produzione ovvero a servizi essenziali ai fini dell'integrità e dell'affidabilità di strutture rilevanti per la sicurezza dello Stato, determinati con decreto del presidente del Consiglio dei ministri (art. 25, comma 2).

Le fasce di lavoratori «protetti» dalla riserva sono i lavoratori in mobilità e quelli iscritti da più di due anni nella prima classe delle liste di collocamento (art. 25, comma 5). La riserva d'obbligo prevista dalla legge è del 12%, senza ulteriori vincoli di percentuale in relazione alle categorie previste, tranne nel caso in cui la Cri, in un territorio caratterizzato da una rilevante tensione occupazionale, decida con delibera motivata per una riserva della quota in favore dei lavoratori in mobilità. La percentuale di riserva può essere elevata dalla Cri fino ad una massimo del 20%, con la stessa deliberazione di cui abbiamo detto prima. Ciò induce a pensare che l'aumento della riserva debba essere strettamente collegato alla presenza di un numero elevato di lavoratori in mobilità. La legge prevede, inoltre, che la Cri, con delibera sottoposta all'approvazione del ministro del Lavoro, possa individuare altre categorie di lavoratori da ammettere nella riserva. Il compito di definire

i contorni della materia è affidato al ministro del Lavoro.

La normativa dei *prepensionamenti* (art. 27), come anticipato all'inizio del paragrafo, sarà affrontata marginalmente e soltanto per ciò che concerne la durata del beneficio e la tipologia di imprese che ne possono beneficiare. In relazione al secondo aspetto, la legge concede la facoltà di richiedere il trattamento di prepensionamento alle aziende caratterizzate da elevati livelli di innovazione tecnologica, competitività mondiale, capacità innovativa (comma 1), a seguito di un programma di ristrutturazione e riorganizzazione. Nel programma dovrà essere dichiarato il numero delle eccedenze strutturali di manodopera (in seguito accertata dal Cipe), cui è destinata la richiesta di pensionamento anticipato. Per ciascun dipendente che usufruisce del pensionamento anticipato, l'azienda è tenuta ad un versamento all'Inps pari al 30% degli oneri complessivi. Quanto al primo aspetto, la norma stabilisce che le domande possano essere presentate entro il 31 dicembre 1991.
Per concludere gli aspetti della legge n. 223 un piccolo cenno va fatto alle disposizioni transitorie. A tal fine sarà soltanto detto che il legislatore attraverso le norme transitorie ha voluto realizzare essenzialmente tre finalità:
a. realizzare in maniera meno brusca il passaggio al nuovo regime di cassa integrazione guadagni straordinaria;
b. chiudere in maniera non traumatica la vicenda di tutte quelle sacche di lavoratori che sono interessati da regimi speciali di trattamento di integrazione salariale e disoccupazione;
c. evitare che il passaggio dal vecchio regime di protezione contro la disoccupazione al nuovo crei il fenomeno che potremmo chiamare, con un eufemismo, dei disoccupati d'annata.

5. Come è stato accennato in premessa, l'importanza delle leggi sino qui riportate ci costringe a ridimensionare fortemente la trattazione degli altri interventi in materia lavoristica, che altrimenti avrebbero avuto ben più ampio spazio.
È questo il caso della *legge 29 dicembre 1990, n. 407,* di cui in particolare vogliamo ricordare l'art. 1, comma 7, che prevede la riserva del 30% dei posti disponibili presso gli uffici pubblici del centro-nord per le qualifiche di cui all'art. 16 della legge n. 96/1987 ai lavoratori in cig da 12 mesi (modificato, in parte dall'art. 28, comma 1, della legge n. 223/1991), e l'art. 8, relativo a norme in materia di contratto di formazione e lavoro. Nell'articolo in questione è fatto divieto di stipula di contratto di formazione e lavoro per «l'acquisizione di professionalità elementari, connotate da compiti generici o ripetitivi», nonché agli imprenditori che non mantengano il 50% dei contrattisti scaduti nei 24 mesi precedenti. Sempre dello stesso articolo sono da segnalare il comma 9, che esonera dalla contribuzione previdenziale i datori di lavoro che assumano a tempo indeterminato lavoratori disoccupati o in cig da almeno 24 mesi, nonché il comma 10, che istituisce una lista di mobilità per «lavoratori da lungo tempo in cassa integrazione o iscritti alle liste di disoccupazione da lungo periodo». È opportuno specificare che questa lista nulla ha a che fare con quella prima commentata in relazione alla legge n. 223/1991. Infatti mentre la lista prevista dalla legge n. 407/1990 è destinata a cassintegrati ed a disoccupati di lungo periodo, come abbiamo visto la lista di mobilità prevista dalla legge n. 223/1991 (con tutti i benefici relativi) è esclusivo appannaggio di lavoratori licenziati per riduzione del personale.
Ancora nel 1990 è stata varata la legge che riforma le pensioni per i *lavoratori autonomi.* Il nuovo meccanismo sul quale si basa la legge rapporta i contributi e le prestazioni al reddito d'impresa dichiarato al fisco, consentendo così la liquidazione di pensioni proporzionali al reddito, e non più bloccate al minimo.
Un'ulteriore proroga della cig per i lavoratori della Gepi, è stata prevista dal *decreto legge 15 settembre 1990, n. 259,* che ha assunto particolare rilievo grazie agli aspetti, in esso contenuti, del «condono previdenziale» (scadenza febbraio 1991). Con il decreto in oggetto, inoltre, sono stati finalmente autorizzati i controlli incrociati tra Inps e fisco, con la conseguente abolizione del segreto d'ufficio per le informazioni fornite da quest'ultimo.
Per quel che concerne gli interventi minori dell'anno 1991, ricordiamo che è nuovamente materia di decreto legislativo la *fiscalizzazione degli oneri sociali* e sgravi contributivi (decreto legge 19 gennaio 1991).

6. Nel corso del 1990 le controversie di lavoro hanno registrato un saldo negativo tra procedimenti sopravvenuti e procedimenti esauriti. Così, mentre da una parte la Corte costituzionale vede ridursi il numero dei contenziosi arretrati (Cfr. *Rapporto Cesos 1989-90*), le carenze del settore e il numero insufficiente dei magistrati sono la causa di un incremento delle pendenze, e di riflesso, di un ulteriore prolungamento dei tempi del processo.
Ma vediamo quali sono le ultime tendenze giurisprudenziali in materia di lavoro (la rassegna è riferita al periodo luglio 1990-ottobre 1991). Una delle materie in cui vi è stato un alto numero di giudizi è quello della *tutela delle lavoratrici madri.* Infatti la Cassazione è intervenuta sul contrasto di giurisprudenza in ordine alla condizione giuridica del licenziamento intimato alla lavoratrice madre, malgrado il divieto illegale (Cassazione, sezioni unite civili, sentenza 21 agosto 1990, n. 8.535). La Corte ha affermato che tale licenziamento non è affetto da nullità, ma è temporaneamente inefficace e quindi è produttivo di effetti alla scadenza del periodo tutelato. Secondo la Cassazione la protezione della maternità che la legge intende perseguire a tutela degli interessi costituzionalmente rilevanti, è realizzata dalla conservazione del posto di lavoro durante il periodo di gravidanza e puerperio, e all'uopo la nullità sarebbe eccedente allo scopo, in quanto non sarebbe limitabile solo a tale periodo, ed occorrerebbe, per provvedere ad un successivo recesso, la sussistenza di una nuova causa giustificatrice.
Di diverso parere è invece la Corte costituzionale che interviene sulla stessa materia (sentenza 8 febbraio 1991, n. 61) dichiarando l'illegittimità dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 nella parte in cui prevede la temporanea inefficacia anziché la nullità del licenziamento intimato alla donna lavoratrice nel periodo di gestazione e di puerperio indicato nel predetto articolo. Decorso il periodo di interdizione il rapporto deve quindi considerarsi normalmente in corso e il datore di lavoro che intende recedere dallo stesso deve comunicare un nuovo licenziamento assoggettato all'ordinario regime sia legale che eventualmente contrattuale. Secondo la Corte, terminato il periodo protetto, il datore di lavoro riacquista l'integrità del suo potere di recesso, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge o dalle regole da essa imposte. Il che potrà richiedere l'esistenza di una causa giustificatrice, ma non c'è alcun obbligo a che la stessa sia nuova, essendo invece necessario soltanto che essa sussista al momento in cui il licenziamento viene legittimamente intimato.
Sempre in tema di tutela della lavoratrice madre interviene ancora la Corte costituzionale, che, con sentenza 18 marzo 1991, n. 132, ha riconosciuto l'illegittimità costituzionale dell'art. 17, secondo comma, della legge n. 1204/1971 nella parte in cui, per le lavoratrici con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale su base annua esclude il diritto all'indennità giornaliera di maternità, anche in relazione ai previsti successivi periodi di ripresa dell'attività lavorativa, allorquando il periodo di astensione obbligatoria abbia inizio più di 60 giorni dopo la cessazione della precedente fase di lavoro. La Corte nelle motivazioni sostiene che l'indennità giornaliera di maternità è un istituto finalizzato «a tenere indenne la donna lavoratrice — sia pure in misura non completa — dalla perdita di reddito lavorativo che altrimenti essa subirebbe a causa dell'astensione dal lavoro per gravidanza e puerperio». Esso perciò è al tempo stesso garanzia di reddito e garanzia di libertà di scelta della maternità, che non può essere negata alle lavoratrici con part-time annuo che entrano nel periodo di astensione obbligatoria in un momento di non lavoro, ma proseguono la gravidanza e/o il puerperio nel periodo dell'anno in cui è collocato il periodo lavorativo. D'ora in poi, quindi, l'indennità giornaliera di maternità sarà dovuta alle lavoratrici madri con contratto a tempo parziale su base annua durante i periodi di previsto svolgimento dell'attività lavorativa, a prescindere dall'esistenza o meno di un intervallo superiore ai 60 giorni tra la cessazione della precedente fase lavorativa e l'inizio del periodo di astensione obbligatoria.
Ancora in tema di astensione obbligatoria intervengono le sezioni unite civili della Cassazione che tutelano la lavoratrice madre disoccupata. Infatti, nel caso in cui il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (ex art. 4, legge n. 1204/1971) per la lavoratrice madre disoccupata sia iniziato da meno di sessanta giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro a termine con un ente pubblico, la stessa ha diritto all'indennità di maternità a carico dell'Inps (Corte di Cassazione, sezioni unite civili, sentenza 11 febbraio 1990 n. 1315).

Con sentenza 16 aprile 1991, n. 4064 la sezione lavoro della Cassazione ha sostenuto il seguente principio di diritto: la lavoratrice al quinto mese di gravidanza ha diritto di accesso al lavoro in condizioni di uguaglianza con altri lavoratori e le eventuali mansioni di assunzione, se interdette per legge, sono obbligatoriamente sostituite con mansioni diverse, salva prova — a carico del datore di lavoro — della impossibilità di tale sostituzione, che deve essere accertata dall'ispettorato del lavoro ai sensi dell'art. 5, legge n. 1204/1971. L'estensione della tutela al periodo preassuntivo viene sostenuta dalla Corte con riferimento all'art. 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 sulla «parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro», dal quale si trae l'assoluta libertà di accesso al lavoro delle donne in stato di gravidanza. Il divieto di discriminazione della donna nell'accesso al lavoro e la valutazione della donna in gravidanza come persona uguale alle altre indicano univocamente che l'accesso al lavoro è comunque garantito come se la donna non fosse in gravidanza, per cui gli impieghi della donna gestante implicano problemi che riguardano soltanto l'esecuzione del contratto, e non la sua stipula. La Corte, peraltro, sottolinea che per l'esecuzione del contratto l'ordinamento ha una specifica disciplina, quella della legge n. 1204/1971 e della legge n. 903/1977, che deve applicarsi (per garantire l'accesso effettivo al lavoro della donna in tutta la sua evoluzione naturale) anche al momento iniziale di esecuzione del rapporto di lavoro, che presuppone sempre un'assunzione ormai avvenuta.

Le sezioni unite della Cassazione equiparano la lavoratrice madre affidataria alla lavoratrice gestante, sostenendo che la dipendente affidataria in preadozione ha diritto all'astensione obbligatoria dal lavoro e al relativo trattamento economico nei primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia affidataria (sentenza 11 aprile 1990, n. 3073). Secondo la Corte la lavoratrice ha diritto anche, in caso di dimissioni presentate entro un anno da tale ingresso, ovvero durante il periodo di divieto di licenziamento, alle indennità previste per il licenziamento dalle disposizioni legislative contrattuali.

Continua la giurisprudenza a consolidarsi in favore del *trattamento di parità* uomo-donna con una sentenza della Corte costituzionale che dichiara la illegittimità della disciplina che prevede l'istituzione delle cattedre di educazione fisica distintamente in maschili e femminili, e la conseguente loro copertura separatamente con docenti di sesso maschile e docenti di sesso femminile (sentenza 8 maggio 1990, n. 225). Secondo la Corte, gli insegnanti di educazione fisica sono in possesso di un titolo di studio identico e della stessa abilitazione all'insegnamento, per cui sono parimenti idonei ad impartire agli studenti, indipendentemente dal sesso, l'insegnamento della materia, compreso l'esercizio di attività ginnico-sportive. I giudici costituzionali rilevano che si deve assicurare parità di accesso al lavoro eliminando la distinzione censurata e rendendo possibile un'unica graduatoria comprendente docenti maschi e femmine.

Sempre la Corte costituzionale dichiara illegittimo il licenziamento intimato alla dipendente per aver raggiunto il compimento del cinquantesimo anno di età. I giudici con sentenza 16 maggio 1991, n. 5495 hanno ritenuto che l'art. 4 della legge n. 903/1977 violi gli art. 3 e 37 della Costituzione, nella parte in cui il diritto delle lavoratrici (in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia) di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, viene subordinato all'esercizio di un'opzione in tal senso, da comunicare al datore di lavoro. La Corte ha inoltre ribadito il principio secondo cui l'età lavorativa deve essere eguale per la donna e per l'uomo, pur rimanendo fermo il diritto della donna a conseguire la pensione di vecchiaia al cinquantesimo anno di età.

Ancora una sentenza di legittimità viene espressa dalla Corte costituzionale che, intervenendo in materia di *ferie,* ha dichiarato illegittimo il penultimo comma dell'art. 22, allegato a. del regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148 (concernente la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti di aziende autoferrotramviarie) nella parte in cui prevede che il dipendente non possa usufruire nel corso dell'anno lavorativo del periodo di congedo ordinario spettantegli e da egli richiesto — con conseguente rinvio della fruizione al primo trimestre dell'anno successivo — per «esigenze di servizio» anziché per «eccezionali, motivate esigenze di servizio» (sentenza 19 dicembre 1990, n. 543). La Corte è arrivata a tale decisione partendo da una interpretazione dell'art. 36 della Costituzione basata su una stretta connessione fra terzo e primo comma, nel senso che il diritto alle ferie, inserito nel sinallagma contrattuale lavoro-

retribuzione, si qualifica come elemento del corrispettivo dovuto al lavoratore subordinato. La Corte ha ritenuto di dovere estendere al personale in questione il regime in vigore per gli impiegati dello Stato, prendendo a modello l'art. 36 del dpr n. 395/1988 che recepisce l'accordo intercompartimentale per il pubblico impiego, nella parte in cui sottrae alla mera discrezionalità del datore di lavoro la decisione in ordine al differimento delle ferie oltre l'anno corrente.
Con una sentenza di infondatezza (sentenza 3 ottobre 1990, n. 427) la Corte costituzionale ha confermato la correttezza costituzionale del regime normativo che sottopone a contribuzione previdenziale le somme già versate dai datori di lavoro a favore dei *fondi di previdenza integrativi.* Nell'occasione è stato chiarito che il regime di esonero contributivo — introdotto in via eccezionale dal decreto legge n. 44/1985 per il fondo nazionale di previdenza riguardante gli impiegati delle imprese di spedizione e delle agenzie marittime — non può essere assunto a parametro quale *tertium comparationis,* attesa la natura eccezionale di quel regime chiaramente circoscritto ad un settore delimitato. In particolare è stato escluso che tale specifica disciplina abbia modificato la regola generale (contenuta nell'art. 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153) che ricomprende nella retribuzione imponibile i contributi destinati ad alimentare forme di previdenza integrativa o complementare, attualmente sempre più diffuse.
La legge 2 giugno 1991, n. 166, di interpretazione autentica dell'art. 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, finalmente rimuove la questione, interpretando il detto articolo nel senso che sono escluse dalla base imponibile dei contributi di previdenza e assistenza sociale le contribuzioni e somme versate occasionalmente, anche con il sistema della mancata trattenuta da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore, a finanziamento di casse, fondi, gestioni o forme assicurative previste da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione.
Dello stesso avviso è la Cassazione, che ritiene assoggettabile a contribuzione anche il servizio mensa, ancorché l'utilizzazione sia facoltativa (Cassazione, sezione lavoro, sentenza 26 aprile 1991, n. 4590). La Corte, nel sostenere l'assoggettabilità a contribuzione, si allinea alla giurisprudenza ormai consolidata in materia (cfr. Cassazione 8 luglio 1986, n. 4466 e Cassazione, 12 febbraio 1980, n. 999), precisando inoltre che, ove i dipendenti concorrano alla spesa con somma che uguagli o superi il valore convenzionale del pasto, non sussiste per tale prestazione obbligo di contribuzione solo nell'ipotesi in cui l'azienda provi la non dipendenza dell'erogazione dal rapporto di lavoro e l'equivalenza reale del costo dei pasti forniti e del prezzo pagato dai lavoratori.
La Cassazione interviene più volte in tema di garanzie previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970. Con una prima sentenza la Corte interviene in merito al codice disciplinare, sostenendo che non è necessario che il codice disciplinare contenga un'analitica specifica dalle infrazioni, ma, ai fini dell'osservanza dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, è sufficiente che il predetto codice venga redatto in modo che siano chiare le ipotesi di infrazioni, dando una nozione schematica e non dettagliata delle varie prevedibili o possibili azioni del singolo, e che indichi, in corrispondenza, le previsioni sanzionatorie, anche se in maniera ampia e suscettibile di adattamento secondo le effettive inadempienze (Cassazione, sezione lavoro, sentenza 18 febbraio 1991, n. 1695).
In materia di provvedimenti disciplinari, invece, la Corte sostiene che non può essere adottato, prima che sia decorso il temine dei cinque giorni previsto dalla legge (comma 5 del predetto art. 7), alcun provvedimento disciplinare diverso dal rimprovero verbale, pena la nullità del provvedimento (sentenza 24 aprile 1991, n. 4.484). Secondo la Corte, il termine dei cinque giorni è stato apposto dal legislatore non solo per permettere al lavoratore di giustificare le mancanze addebitate, ma anche per «assicurare uno spazio temporale fra contestazione ed irrogazione della sanzione, che indipendentemente dal comportamento del lavoratore faccia decantare i fatti e permetta di adottare, nell'interesse dello stesso inquisito, una meditata sanzione, in una situazione di più consapevole conoscenza di tutte le istanze concernenti il caso».
Sempre nella stessa materia, ma con riferimento alla immutabilità dell'addebito, la Cassazione propone una interessante lettura del principio cosiddetto, appunto, della immutabilità della contestazione (sentenza 7 maggio 1991, n.5.054). A giudizio della Corte il precetto dell'art. 7 del-

lo Statuto dei lavoratori potrà dirsi violato soltanto quando «il quadro di riferimento sia talmente diverso da quello posto alla base della sanzione da menomare concretamente il diritto alla difesa». Così il criterio enucleato dalla Corte viene in pratica a coincidere con l'esercizio di tutelare il diritto alla difesa da parte del lavoratore sottoposto a procedimento disciplinare. Allora, è possibile che il quadro di riferimento possa essere «diverso» purché non sia così «totalmente» diverso da menomare il diritto alla difesa. La Corte precisa, inoltre, che laddove il contraddittorio sul contenuto dell'addebito debba ritenersi violato, ne consegue l'illegittimità della sanzione e non solo l'irrilevanza dei fatti non preventivamente contestati.

Sui *licenziamenti disciplinari* si pronuncia ancora la Cassazione, sostenendo che, in seguito alla sentenza della Corte costituzionale n. 427/1989 (cfr. *Rapporto Cesos 1989-90*) il giudice deve accertare l'eventuale esistenza di motivi disciplinari, ancorché non espressi, per cui, anche nel caso di recesso intimato *ad nutum*, qualora il giudice accerti che il licenziamento è stato causato da mancanza del lavoratore, egli deve qualificare tale licenziamento disciplinare. Ove sia stata accertata osservanza delle disposizioni che impongono la preventiva contestazione degli addebiti, e relativa possibilità di presentare le proprie giustificazioni al lavoratore, il datore di lavoro è abilitato al recesso, senza ulteriori vincoli. (Cassazione, sezione lavoro, sentenza 20 settembre 1991, n. 9814).

Per quanto attiene alla materia del licenziamento illegittimo, la sezione lavoro della Corte ha dichiarato inapplicabile il risarcimento del danno ex art. 18, comma 2, legge n. 300/1970 allorquando il rapporto di lavoro, a seguito della revoca del licenziamento, non abbia subìto alcuna soluzione di continuità (sentenza 25 maggio 1991, n. 5969).

Con tale pronuncia la Corte opera una parziale inversione di tendenza rispetto al precedente orientamento giurisprudenziale (cfr. sul precedente orientamento Cassazione, sezioni unite, 23 aprile 1987, n. 3957; Cassazione, 27 gennaio 1989, n. 511; Cassazione, 19 luglio 1985, n. 4287; Cassazione, 25 gennaio 1985, n. 474).

Con sentenza 24 agosto 1991, n. 9102 la sezione lavoro della Cassazione è intervenuta sul tema della *giusta causa* sostenendo che tale concetto non va identificato con quello di grave mancanza o trasgressione, e non deve neanche essere rapportato alla sussistenza del pregiudizio patrimoniale dell'imprenditore, ma va ravvisato in quei fatti o comportamenti, anche estranei alla sfera del contratto, che siano tali da far venir meno quella fiducia che costituisce il presupposto essenziale della collaborazione e quindi della sussistenza del rapporto di lavoro subordinato.

Sempre sullo stesso tema, ma in relazione all'onere della prova della giusta causa nel caso di licenziamento in tronco, la Corte interviene, sostenendo che spetta al datore di lavoro provare la giusta causa, ossia una grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, e quindi il rapporto fiduciario, con riferimento al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente nella organizzazione dell'impresa. Spetta peraltro al lavoratore dimostrare ex art. 1218 del codice civile, che l'inadempimento o il ritardo sono stati determinati da impossibilità della prestazione derivante da cause a lui non imputabili. (Cassazione, sezione lavoro, sentenza 29 marzo 1991, n. 3395).

In tema di costituzione delle *rappresentanze sindacali aziendali* (rsa) la sezione lavoro della Cassazione sostiene che, in base al principio della libertà sindacale, il requisito dell'iniziativa dei lavoratori deve essere inteso in un senso piuttosto elastico «essendo sufficiente una qualsiasi forma di collegamento fra la rsa e la base dei lavoratori, onde tale iniziativa può consistere non solo in formale ed autonomo atto propulsivo proveniente dai lavoratori ma anche richiesta o delega degli stessi diretta alle organizzazioni esterne, e persino in una non equivoca appropriazione di attività costitutiva proveniente da un sindacato, non valendo di per sé ad escludere il detto collegamento il mancato ricorso al sistema elettorale e la designazione dei rappresentanti sindacali aziendali» (Cassazione, sezione lavoro, sentenza 23 maggio 1991, n. 5801).

Ancora in tema di diritti sindacali la sezione lavoro della Cassazione, con sentenza 18 gennaio 1991, n. 435, ha affermato la legittimità della clausola contrattuale che subordina la concessione del permesso alla garanzia dello svolgimento dell'attività lavorativa in ogni reparto. Di significativo interesse risultano anche gli altri princìpi affermati dalla Corte nella stessa sentenza circa i criteri cui il giudice si deve attenere nella valutazione della legittimità (o meno) del rifiuto di concessione del permesso. La Corte, infatti, so-

stiene la possibilità per il giudice di integrare eventuali carenze della normativa collettiva (anche mediante l'individuazione di un termine di preavviso per la richiesta del permesso) e la necessità di una valutazione del complessivo comportamento delle parti. Nella specie è stato ritenuto rilevante che il dirigente sindacale non solo non si fosse attenuto all'obbligo del preavviso, ma non avesse neanche indicato la durata dell'assenza, rendendo così impossibile, al datore di lavoro, ogni valutazione in merito alla compatibilità oggettiva dell'assenza con le esigenze aziendali.
Infine, va menzionata la sentenza 28 ottobre 1991 n. 11477, con la quale la Cassazione dichiara lecito lo sciopero parziale, purché sia fatto salvo il «limite esterno» posto all'esercizio del diritto di sciopero stesso, limite che risulta definito dalla coesistenza di altri diritti tutelati dalla Costituzione, quali i diritti della persona (elencati nella legge n. 146/1990) e la cosiddetta «produttività dell'azienda», intesa come salvaguardia dell'integrità degli impianti e non come conservazione del livello di produzione.

Brigida Salomone

Fonti

«Diritto e pratica del lavoro», 1990; 1991.

«Industria e sindacato», 1990; 1991.

«Lavoro e informazione», 1990; 1991.

«Notiziario di giurisprudenza del lavoro», 1990.

«Rivista giuridica del lavoro», 1990.

La conflittualità

1. I livelli di conflittualità 2. La composizione settoriale 3. Le forme della conflittualità 4. Osservazioni conclusive

1. Con 1.094 episodi conflittuali, coinvolgenti 1,6 milioni di lavoratori per un totale di 4,5 milioni di giornate di lavoro, il 1990 ha fatto registrare una certa diminuzione del numero degli scioperi e dei lavoratori partecipanti rispetto all'anno precedente, ed un sensibile aumento invece (quasi un raddoppio) del numero delle giornate perse. Un andamento legato, come di consueto, all'attività contrattuale, caratterizzata nell'anno in esame soprattutto dal rinnovo dei contratti collettivi nazionali di importanti categorie dell'industria (metalmeccanici e chimici in testa), mentre l'anno precedente aveva visto impegnati quasi tutti i comparti pubblici, con l'eccezione della scuola (il cui rinnovo era avvenuto nella primavera-estate 1988) e con alcune code nella prima parte del 1990 della sanità e delle Ferrovie.
Il contenimento della contrattazione aziendale, tipico degli anni di rinnovo dei contratti nazionali, si riflette in particolare sulla diminuzione degli episodi conflittuali, che toccano il nuovo minimo storico assoluto dell'intera esperienza postbellica, mentre la crescita del volume degli scioperi non è tale da alterare la fisionomia prevalente del periodo, improntata a livelli conflittuali piuttosto modesti rispetto al complesso dell'esperienza italiana. Il totale delle giornate perse non è infatti molto lontano da quello della precedente tornata contrattuale dell'industria (1986-87), ed è invece largamente inferiore ai livelli della tornata all'inizio dello stesso decennio Ottanta (1982-83), per non parlare naturalmente del decennio precedente. Un valore comunque

Tavola 1. La conflittualità in Italia: 1975-1991. Indicatori di base, solo scioperi originati dal rapporto di lavoro (scioperi economici)

Anni	Numero conflitti	Lavoratori partecipanti (in migliaia)	Giorni persi (in migliaia)
1975	3.568	10.717	22.673
1976	2.667	6.974	16.464
1977	3.259	6.434	9.846
1978	2.465	4.347	6.129
1979	1.979	10.521	20.614
1980	2.224	7.428	9.402
1981	2.176	3.567	5.350
1982	1.741	7.490	14.361
1983	1.550	4.625	10.328
1984	1.759	3.540	3.973
1985	1.336	1.224	1.380
1986	1.462	2.940	4.593
1987	1.146	1.473	2.518
1988	1.767	1.609	2.136
1989	1.295	2.108	2.625
1990	1.094	1.634	4.534
1991[1]	518	567	1.184

[1] Solo periodo gennaio-settembre 1991; dati provvisori forniti direttamente dall'Istat, sezione conflitti di lavoro, grazie alla gentilezza del signor Cocchi.

Tavola 2. Indicatori di base della conflittualità. Valori medi per alcuni sottoperiodi (solo scioperi economici)

Anni	Numero conflitti	Lavoratori partecipanti (in migliaia)	Giorni persi (in migliaia)
1952-58	1.810	1.982	4.755
1959-67	3.086	2.581	11.345
1968-73	4.243	5.087	19.307
1974-80	3.048	7.749	14.594
1981-90	1.533	3.021	5.180
1959-73	3.549	3.583	14.530
1952-90	2.630	3.899	10.389

al di sotto della media degli anni Ottanta nel loro insieme, ed anche alla media degli anni Cinquanta. Discorso questo che si applica, a maggior ragione, anche al numero dei lavoratori partecipanti agli scioperi, non solo su valori praticamente dimezzati rispetto alla media dell'intero decennio Ottanta, ma insolitamente modesti per un anno di rinnovi nazionali.

La differenziazione degli anni Ottanta sia dalla prima che dalla seconda parte del decennio precedente ne esce quindi ulteriormente confermata, così come la netta tendenza al declino dell'attività conflittuale in tutti i suoi indicatori (tavola 2). Una tendenza cominciata già nei secondi anni Settanta (con l'eccezione della partecipazione, unico indicatore che continua a crescere, in coerenza con una conflittualità che andava spostandosi verso il modello politico-dimostrativo), ma fortemente accentuatasi nell'ultimo decennio, quando il numero degli scioperi si dimezza, i partecipanti più che dimezzano ed i giorni persi scendono a circa un terzo rispetto alla media dei secondi anni Settanta. La radicalità del cambiamento non potrebbe poi essere più evidente se si prende a riferimento solo la seconda metà degli anni Ottanta, quando la tendenza al declino precipita, e naturalmente anche se si considerano gli indici di conflittualità, che tengono conto dell'evoluzione della occupazione dipendente, base potenziale dell'attività di sciopero (tavola 3; si noti però che nella serie degli occupati c'è una frattura che rende gli anni Ottanta non strettamente comparabili con i periodi precedenti; vedi la nota alla tavola 3).

Nel 1990, infine, per il primo anno da quando sono rilevati dall'Istat (dal 1975) non si sono registrati scioperi per motivi estranei al rapporto di lavoro, cioè per motivi politici.

Per quanto riguarda i primi nove mesi del 1991, chiusi i principali contratti dell'industria e sostanzialmente congelati quelli del pubblico impiego, scaduti alla fine del 1990, la tendenza è nuovamente verso una diminuzione dell'attività conflittuale per motivi economici, specialmente per quanto concerne la partecipazione ed il totale delle giornate perdute. Anche la conflittualità politica è su quantità estremamente modeste, con due scioperi nella prima parte dell'anno (di cui uno in relazione alla guerra in Iraq), coinvolgenti però un insieme trascurabile di lavoratori per

Tavola 3. Indici di conflittualità (su 100 mila occupati dipendenti civili). Valori medi per alcuni sottoperiodi (solo scioperi economici)[1]

Anni	Numero conflitti	Lavoratori partecipanti (in migliaia)	Giorni persi (in migliaia)
1952-58	16,92	18.707	44.527
1959-67	25,32	21.196	93.167
1968-73	32,60	39.166	148.506
1974-80	21,77	55.090	104.018
1981-90	10,40	20.583	35.267
1959-73	28,23	28.384	115.303

[1] Poiché l'Istat ha sospeso al 1985 la serie degli *occupati presenti per ramo e branca* da noi utilizzata, gli indici di conflittualità dell'ultimo periodo (1981-89) sono stati calcolati con la nuova serie di contabilità nazionale sulle *posizioni lavorative dipendenti*, al netto della cig, tratte da Istat, *Collana d'informazione*, 1990, n. 22. Ad essi sono stati detratti secondi e terzi lavori, nonché i militari di leva e di carriera, i cui dati ci sono stati forniti direttamente dall'Istat, ufficio di contabilità nazionale (dottoressa Granara e dottor Malizia, che ringraziamo). L'esclusione dei secondi e terzi lavori si giustifica con l'ipotesi che questi non dovrebbero rientrare nella base potenziale per l'attività di sciopero; mentre di tale base dovrebbero fare parte i lavoratori a tempo parziale, il che giustifica la considerazione delle *posizioni lavorative* e non delle *unità standard di lavoro* (che «riportano le posizioni lavorative non continuative e a tempo parziale alla stessa quantità di lavoro rilevata per le unità occupate a tempo pieno» (Istat, *Collana d'informazione*, 1988, n. 23, p. 10). Questa nuova serie risulta sensibilmente superiore a quella usata per il periodo precedente, esprimendo le posizioni lavorative principali, a tempo pieno o parziale, inclusi anche i fenomeni di lavoro irregolare, degli occupati non dichiarati, ecc. Per tutti gli anni precedenti si è utilizzata la serie sugli *occupati presenti* tratta da Istat, *Sommario di statistiche storiche 1926-1985*, Roma, 1986, p. 135, tavola 7.6 (relativamente agli anni 1950-1969) e tavola 7.7 (per gli anni 1970-1985). Ad essa sono stati detratti i militari di carriera, quali si desumono dalla medesima pubblicazione Istat, p. 137, tavola 7.10 (i militari di leva non sono inclusi in questa serie). A causa di questa frattura nella serie sugli occupati dipendenti, non abbiamo ritenuto opportuno riportare gli indici medi di conflittualità per l'intero periodo (1952-90).

un totale di sole 24 mila giornate di lavoro; assai più consistente sarà invece nella parte finale dell'anno (qui non ancora considerata) lo sciopero indetto dalle maggiori confederazioni il 22 ottobre contro la legge finanziaria.

Tavola 4. La conflittualità per «motivi estranei al rapporto di lavoro» (1975-1991)

Anni	Numero conflitti	Lavoratori partecipanti (in migliaia)	Giorni persi (in migliaia)
1975	33	3.392	1.118
1976	39	4.924	5.740
1977	49	7.369	4.649
1978	14	4.427	2.776
1979	21	5.717	3.475
1980	14	6.397	4.998
1981	28	4.659	3.861
1982	6	2.993	1.881
1983	15	2.219	1.924
1984	57	3.816	3.642
1985	5	3.619	1.972
1986	7	667	346
1987	3	2.800	1.512
1988	2	1.103	765
1989	2	2.344	1.257
1990	0	0	0
1991[1]	2	50	24

[1] Periodo gennaio-settembre.

2. Le vicende della contrattazione collettiva, segnate dall'arrivo sulla scena dei rinnovi nazionali delle principali categorie dell'industria, se non riescono a rilanciare più di tanto i livelli complessivi di conflittualità, esercitano invece effetti di maggiore rilievo sulla geografia settoriale degli scioperi. Dopo anni di continua e crescente espansione del peso relativo delle varie categorie del terziario, con una forte accelerazione dal 1986-87 fino a tutta la prima metà dello stesso 1990, l'anno in esame, considerato nella sua interezza, ha visto invece un forte recupero del contributo dell'industria, specie per quanto riguarda il volume delle giornate perse, di ben 20 punti percentuali sopra la media dell'intero periodo 1981-89 (tavola 5). Un recupero quasi esclusivamente dovuto all'azione dei metalmeccanici nel secondo semestre del 1990 per il rinnovo del loro contratto, dal momento che questa categoria da sola rende conto del 55% del totale delle giornate perse in tutta l'economia, contro circa il 20% della precedente tornata contrattuale (1986-87; tavola 6). Una concentrazione, sia detto

Tavola 5. Composizione settoriale del conflitto. Valori percentuali per alcuni sottoperiodi e nel 1990 (scioperi economici)

Anni	Agricoltura			Industria			Terziario		
	numero conflitti	lavoratori partecipanti	giorni persi	numero conflitti	lavoratori partecipanti	giorni persi	numero conflitti	lavoratori partecipanti	giorni persi
1952-58	6,80	17,87	31,91	76,77	64,10	50,90	19,24	18,02	17,19
1959-67	4,01	12,67	16,06	68,92	56,88	60,53	29,36	30,45	23,41
1968-73	2,29	8,26	7,89	63,93	64,78	64,90	35,08	26,96	27,21
1974-80	2,02	5,84	7,59	61,80	67,80	59,98	38,19	26,36	32,43
1981-89	2,65	6,61	5,64	56,64	58,62	49,59	43,56	34,77	44,76
1990	2,65	3,04	1,83	50,73	64,85	69,03	47,53	32,11	29,14
1991[1]	3,28	13,97	17,55	49,42	60,86	67,98	47,30	25,17	14,47

[1] Solo periodo gennaio-settembre.

Per ciascun periodo è riportata la media delle percentuali annuali (e non la percentuale media nell'insieme del periodo, come nelle precedenti edizioni). La somma delle percentuali settoriali del numero dei conflitti può dare un totale leggermente superiore a 100 perché alcuni scioperi possono essere registrati contemporaneamente in più settori.

Tavola 6. Percentuale delle giornate di lavoro perse in alcuni settori sul totale dell'economia (solo scioperi economici)

Anni	Costruzioni	Meccanico	Tessile	Chimico	Pubblica amministrazione	Pubblica amministrazione e servizi	Pubblica amministrazione, servizi e trasporti
1973	1,4	48,0	8,3	4,9	6,2	9,5	17,3
1974	7,3	33,3	5,6	7,3	9,0	14,3	18,9
1975	8,0	16,3	3,4	5,7		15,3	20,6
1976	7,8	32,9	5,7	5,7	10,5	15,3	20,6
1977	6,8	29,4	5,6	7,2	14,0	25,5	31,0
1978	10,4	17,9	10,0	8,1		31,9	38,5
1979	7,9	39,3	5,5	5,9	12,7	18,3	23,2
1980	6,5	44,4	3,3	6,5	10,2	15,9	19,1
1981	1,9	21,9	2,1	6,5		25,2	45,1
1982	7,3	36,2	12,4	7,4	4,2	9,2	13,0
1983	7,0	44,1	7,7	3,6	6,6	19,0	25,3
1984	6,5	29,9	5,4	6,0	9,8	17,0	30,0
1985	9,2	19,6	3,8	4,5	6,8	19,1	35,9
1986	5,8	20,9	1,5	3,3	6,5	35,3	47,5
1987	13,5	16,0	4,3	1,4	3,1	16,2	39,1
1988	2,0	20,9	3,0	5,1	11,7	22,2	43,1
1989	4,8	15,6	8,5	2,7	14,9	23,6	47,8
1990	3,2	55,5	1,2	5,7	1,2	6,7	15,9
1991[1]	25,9	19,1	3,2	3,5	2,1	9,4	13,2

[1] Solo periodo gennaio-settembre, dati provvisori.

per inciso, la più elevata mai registrata nell'intero dopoguerra, leggermente al di sopra di quella verificatasi anche in anni come il 1962, il 1966, il 1969 e il 1973; naturalmente, però, su quantità assolute incomparabilmente inferiori.
In questo quadro, il contributo del terziario si colloca nettamente al di sotto della media dell'ultimo periodo, nonostante alcune sue categorie — come il commercio, il credito, la sanità e parte dei trasporti (Ferrovie) — fossero ancora in fase di rinnovo dei rispettivi contratti.
I trasporti, in particolare, vedono il loro contributo al volume globale di conflittualità scendere al di sotto del 10%, dopo che negli ultimi sei anni (dal 1984) era sempre stato largamente al di sopra di tale quota, e negli ultimi tre anche largamente sopra il 20%.
Si deve segnalare in proposito che sul declino quantitativo degli scioperi registrati nei trasporti possono aver pesato in certa misura anche i numerosi provvedimenti di precettazione presi in più occasioni dalle autorità competenti, che hanno ovviamente impedito l'effettuazione di scioperi già indetti. È questo ad esempio il caso di una serie di misure di precettazione, le più massicce nell'intera storia delle Ferrovie, adottate per tre volte consecutive tra metà maggio e metà giugno 1990 a carico di varie categorie di lavoratori (macchinisti, personale viaggiante, personale di stazione, manovratori ed altre minori per un totale di circa 50 mila addetti), per impedire altrettanti scioperi da questi indetti in tre successive settimane, ogni volta in giornate e orari leggermente diversificati per ciascuna categoria, tutti per protestare contro l'ipotesi di accordo da poco raggiunta dai confederali e dalla Fisafs, ma ciascuna categoria per motivi diversi e contrastanti con quelli di tutte le altre. Meno clamorosi, ma probabilmente più numerosi, sono stati i casi di precettazione anche nel trasporto aereo.
Il ridimensionamento del peso relativo delle categorie del terziario continua, ed anzi si rafforza, anche nei primi nove mesi del 1991, innanzitutto per il perdurante congelamento della contrattazione nella pubblica amministrazione, i cui contratti sono tutti scaduti dal 31 dicembre 1990, ma le cui trattative il governo ha teso a rinviare per tutto il 1991, subordinandone l'inizio alla definizione nella legge finanziaria per il 1992 delle disponibilità economiche in merito; ma forse non è da trascurare anche qualche primo effetto di contenimento della conflittualità dovuto alla legge sulla regolamentazione dello sciopero nei servizi pubblici essenziali, approvata nel giugno 1990 proprio all'indomani delle vicende nelle Ferrovie sopra ricordate, ed alla vigilia dei campionati mondiali di calcio (sebbene una verifica adeguata degli effetti di tale legge non possa che richiedere tempi più lunghi).
Resta invece elevata la quota dell'industria, con un contributo rilevante del settore delle costruzioni, e sensibilmente al di sopra della norma anche quella del settore agricolo, interessato dal rinnovo del contratto.

3. La forma degli scioperi registra, sia rispetto all'anno precedente (1989) che a tutto il decennio Ottanta, una riduzione della frequenza e della dimensione media ed un sensibile aumento della gravità, segno di una maggiore asprezza del conflitto e di un relativo allontanamento dal modello degli scioperi politico-dimostrativi. Dopo alcuni anni caratterizzati da una divaricazione nel modello conflittuale tra settore industriale da un lato ed alcuni comparti del terziario dall'altro (specialmente trasporti e credito), con una minore gravità degli scioperi nel primo che nei secondi, ora l'inasprimento del conflitto coinvolge l'intera economia con poche eccezioni settoriali, ma si deve soprattutto all'industria e, dentro questa, al settore metalmeccanico, i cui scioperi hanno comportato in media una perdita di quasi cinque giornate lavorative per partecipante, contro una media nell'anno precedente di meno di una giornata, e poco più di una giornata nella precedente tornata contrattuale del 1986-87.
Tra le eccezioni si segnala quella del settore chimico, pure interessato al rinnovo del contratto, la cui gravità resta stabile rispetto al 1989 e solo in leggero aumento rispetto alla precedente tornata contrattuale, mentre anche l'agricoltura ed il terziario nel suo complesso vedono aumentare il numero medio di giornate di lavoro perse per scioperante, con un aumento in quest'ultimo caso da 1,62 del 1989 a 2,5 nel 1990, con punte di 3,8 nei trasporti e 3,4 nel credito.
Insomma, l'inasprimento generale della forma degli scioperi in quasi tutti i settori, e particolarmente in quelli impegnati nei rinnovi contrattuali di categoria (con poche eccezioni), sembra indicare una maggiore difficoltà in generale nelle relazioni tra le parti, forse imputabile anche al progressivo peggioramento della congiuntura economica.

Tavola 7. Le forme della conflittualità in alcuni sottoperiodi e nel 1990 (solo scioperi economici)[1]

Anni	Frequenza	Dimensione	Gravità
1952-58	16,92	1.173	2,81
1959-67	25,32	844	4,49
1968-73	32,60	1.260	3,73
1974-80	21,77	2.789	1,83
1981-90	10,40	1.918	1,65
1990	7,14	1.494	2,77

[1] Per la frequenza del periodo 1981-90 e del 1990 cfr. la nota alla tavola 3.

Tale parziale mutamento nella forma degli scioperi prosegue in effetti anche nel 1991, con una ulteriore e sensibile diminuzione della dimensione media (poco più di 1.000 scioperanti per sciopero, ben lontani dai quasi 3 mila della seconda metà degli anni Settanta, o i 2 mila del decennio Ottanta), ed una gravità che, pur inferiore a quella del 1990, si colloca comunque al di sopra della media degli anni Ottanta.

4. In conclusione, ripresa del volume complessivo del conflitto rispetto agli ultimi anni, ma non della partecipazione e della frequenza degli scioperi (la quale ultima, anzi, fa registrare proprio nel 1990 il minimo storico dell'intero dopoguerra); assenza, per la prima volta dal 1975, di ogni conflittualità per motivi politici; ritorno, dopo anni di crescente dislocazione del conflitto nelle varie categorie del terziario, di una concentrazione prevalentemente nel settore industriale, e soprattutto nel settore metalmeccanico, che da solo contribuisce per oltre il 55% del totale delle giornate perse; ripresa, infine, anche di una maggiore asprezza degli scioperi, in pressoché tutti i settori, ed in particolare nelle categorie interessate dai rinnovi dei contratti collettivi di lavoro (di nuovo, metalmeccanici in testa). Queste in sintesi le principali caratteristiche di un anno, il 1990, segnato dal rinnovo di alcuni dei principali contratti di categoria dell'industria (chimici, metalmeccanici) ma, nella prima parte, anche di importanti categorie del terziario come il credito, le Ferrovie e la sanità; e segnato pure da un progressivo peggioramento delle condizioni complessive dell'economia italiana.

Visto in prospettiva di più lungo periodo, il primo anno del nuovo decennio conferma nondimeno, pur con le relative novità sopra ricordate, le profonde trasformazioni che si sono registrate soprattutto nella seconda parte del decennio precedente: il declino quantitativo, la terziarizzazione del conflitto, l'allontanamento dalla forma degli scioperi politico-dimostrativi. Anche la rinnovata concentrazione nel settore industriale in genere e metalmeccanico in particolare, intorno a percentuali consuete o addirittura più elevate che negli anni Settanta, non deve trarre in inganno: il tutto avviene su livelli assoluti quasi incomparabili a quelli di dieci-venti anni addietro, ed in un contesto in cui i disagi del pubblico sono comunque legati ai pur quantitativamente trascurabili scioperi nei servizi. Quelli effettivamente svolti, come quelli solo annunciati e poi sospesi dai sempre più frequenti provvedimenti di precettazione.
Quanto alla prima parte del 1991 — in attesa di un decollo, se mai ci sarà, della trattativa centralizzata sulla riforma del costo del lavoro; chiusi i principali contratti dell'industria; congelati, per i problemi della finanza pubblica, i rinnovi dei pur scaduti contratti del pubblico impiego; ferma o ridotta ai minimi termini la contrattazione aziendale; in parte scoraggiata la conflittualità nei servizi grazie ai provvedimenti di precettazione ed ai primi effetti della legge n. 146/1990 — l'attività di sciopero per motivi legati al rapporto di lavoro riprende a scendere significativamente, lasciando un peso di rilievo ai pochi settori impegnati nel rinnovo del proprio contratto nazionale, come l'agricoltura e quello delle costruzioni.

Lorenzo Bordogna

Fonti

Ricordiamo che i dati utilizzati sono, come sempre, le tre serie sul numero dei conflitti, dei lavoratori partecipanti e delle ore di lavoro perse pubblicate annualmente dall'Istat, prima sul *Bollettino mensile di statistica* e poi sull'*Annuario statistico italiano*. Una serie integrata dal dopoguerra al 1985 si trova ora anche in Istat, *Sommario di statistiche storiche, 1926-1985*, Roma 1986 (ma il dato del 1985 è stato successivamente corretto). Le ore sono trasformate in giornate perse dividendo per otto. I dati del 1990 e quelli del primo semestre del 1991 ci sono stati forniti direttamente dall'Istat, sezione conflitti di lavoro. Per i dati occupazionali, cfr. la nota alla tavola 3.

La sindacalizzazione

1. Andamento generale del tesseramento 2. Iscritti attivi, dipendenti e pensionati 3. Dinamiche settoriali 4. Dinamiche territoriali 5. Tassi di sindacalizzazione 6. Sintesi conclusiva

1. Nel 1990 le adesioni alle tre organizzazioni confederali Cgil, Cisl e Uil superano per la prima volta la soglia dei 10 milioni di iscritti (10.144.525 tesserati).
È una evidente controprova della vasta presenza del sindacalismo confederale non solo nel mondo del lavoro, ma nella società in generale. In ciò troviamo la ragione non ultima per cui nel nostro paese viene tuttora riconosciuto al sindacato, nonostante le non poche difficoltà che lo travagliano, un ascolto non formale quando si tratta di intervenire sulle politiche del lavoro, o di modificare la politica sociale, o di elaborare in generale politiche che toccano gli interessi dei rappresentati.
Le organizzazioni confederali potenziano la loro forza quantitativa. Nel 1990 le adesioni aumentano di 300 mila unità (299.430) rispetto all'anno precedente, segnando una variazione percentuale positiva pari al +3,0%, che ripete l'incremento del 1989. Con questo risultato le tre confederazioni portano la loro espansione su base decennale ad un +12,6%, che corrisponde ad un allargamento della membership di ben 1.138.730 nuove iscrizioni, ottenute esclusivamente nella seconda metà del decennio trascorso.
Di questa espansione hanno beneficiato nell'ordine Cisl, Cgil e Uil, ognuna delle quali registra un ulteriore consolidamento nel 1990: gli iscritti complessivi aumentano del 3,8% per la Cisl, del 3,2% per la Uil e del 2,5% per la Cgil. Il 1990, quindi, si presenta come un anno di conferma della crescita conosciuta dalle organizzazioni confederali a partire dal 1986.
Ma in questa crescita, dove «raccoglie» il sindacalismo confederale? È questa una domanda che è doveroso porsi alla luce dei profondi processi di cambiamento in atto nel mercato del lavoro, sia sul piano quantitativo che sul piano qualitativo. In altri termini, ciò significa chiedersi se per le organizzazioni confederali all'espansione della rappresentanza, che è condizione necessaria ma non sufficiente per l'azione sindacale, corrisponde un «riaggiustamento» nei livelli di rappresentatività.
Sappiamo che la sindacalizzazione confederale è interessata da almeno tre dinamiche di fondo, destinate ad incidere sul «profilo», formale e sostanziale, delle organizzazioni confederali stesse. Si fa riferimento all'intenso *processo di sostituzione* fra iscritti attivi (in contrazione) e pensionati (in forte espansione), alla *redistribuzione settoriale* degli iscritti, ed alla *contrazione dei tassi di sindacalizzazione*.
Come si manifestano queste dinamiche e questi processi nel 1990? Si accentua o perde di intensità il processo di sostituzione? Si va verso un riequilibrio interno delle iscrizioni più rispondente alle caratteristiche settoriali del mercato del lavoro? I tassi di sindacalizzazione sono ancora in flessione o vi sono inversioni di tendenza?

2. Durante il 1990 le iscrizioni fra gli attivi conoscono uno sviluppo positivo pari allo 0,9% (+55.549 in termini assoluti). Va sottolineato che, a far data dal 1980, è questo il secondo anno, assieme al 1988, a chiudere i conti non in negativo per quanto riguarda gli attivi.
Tale risultato fissa la quota degli attivi sopra i sei milioni di iscrizioni per Cgil, Cisl e Uil, cifra sulla quale le confederazioni paiono ormai saldamente attestate dopo aver rischiato di sfondarla in discesa (nel 1987). Al tempo stesso attenua il peso delle perdite via via accumulate, le quali corrispondono per l'intero arco 1980-90 ad una contrazione di —16,6%.
Per quanto riguarda le singole organizzazioni è la prima volta che, avendo a riferimento il decennio Ottanta, tutte e tre le confederazioni fanno segnare un dato positivo.
Per la Cgil gli attivi aumentano dello 0,3% ed è questo il primo risultato di segno positivo conseguito da questa confederazione fra gli attivi a

Tavola 1. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil nel complesso

Anni	Cgil		Cisl		Uil		Totale	
	Valori assoluti	Δ %	Valori assoluti	Δ %	Valori assoluti	Δ %	Valori assoluti	Δ %
1980	4.599.050		3.059.845		1.346.900		9.005.795	
1981	4.595.011	—0,1	2.988.813	—2,3	1.357.290	0,8	8.941.114	—0,7
1982	4.576.020	—0,4	2.976.880	—0,4	1.358.004	0,1	8.910.904	—0,3
1983	4.556.052	—0,4	2.953.411	—0,8	1.351.514	—0,5	8.860.977	—0,6
1984	4.546.335	—0,2	3.097.231	4,9	1.344.460	—0,5	8.988.026	1,4
1985	4.592.014	1,0	2.953.095	—4,7	1.306.250	—2,8	8.851.359	—1,5
1986	4.674.038	1,2	2.975.482	0,8	1.305.682	0,0	8.928.202	0,9
1987	4.743.036	2,1	3.080.019	3,5	1.343.716	2,9	9.166.771	2,7
1988	4.867.406	2,6	3.288.279	6,8	1.398.071	4,0	9.553.756	4,2
1989	5.026.851	3,3	3.379.028	2,8	1.439.216	2,9	9.845.095	3,0
1990	5.150.376	2,5	3.508.391	3,8	1.485.758	3,2	10.144.525	3,0
1980-90	551.326	12,0	448.546	14,7	138.858	10,3	1.138.730	12,6

Tavola 2. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil fra i lavoratori attivi

Anni	Cgil		Cisl		Uil		Totale	
	Valori assoluti	Δ %	Valori assoluti	Δ %	Valori assoluti	Δ %	Valori assoluti	Δ %
1980	3.495.537		2.611.710		1.268.823		7.376.070	
1981	3.398.404	— 2,8	2.479.342	— 5,1	1.269.763	0,1	7.147.509	— 3,1
1982	3.277.981	— 3,5	2.406.378	— 2,9	1.255.065	— 1,2	6.939.424	— 2,9
1983	3.145.820	— 4,0	2.356.922	— 2,1	1.232.669	— 1,8	6.735.411	— 2,9
1984	3.042.423	— 3,3	2.414.304	2,4	1.212.129	— 1,7	6.668.856	— 1,0
1985	2.951.342	— 3,0	2.204.060	— 8,7	1.159.519	— 4,3	6.314.921	— 5,3
1986	2.837.975	— 3,8	2.124.542	— 3,6	1.144.895	— 1,3	6.107.412	— 3,3
1987	2.782.119	— 2,0	2.114.899	— 0,5	1.163.475	1,6	6.060.493	— 0,8
1988	2.747.013	— 1,3	2.192.865	3,7	1.194.298	2,6	6.134.176	1,2
1989	2.732.191	— 0,5	2.162.508	— 1,4	1.199.111	0,4	6.093.810	— 0,7
1990	2.739.700	0,3	2.191.977	1,4	1.217.682	1,5	6.149.359	0,9
1980-90	—755.837	—21,6	— 419.733	—16,1	— 51.141	— 4,0	—1.226.711	—16,6

far data dal 1977. La Cisl ottiene un + 1,4%, risultato identico e di segno contrario a quello dell'anno passato, che riporta il numero assoluto degli attivi iscritti ai livelli del 1988. La Uil progredisce nel 1990 di un + 1,5%, confermando un trend positivo fra gli attivi che dura dal 1987 e che le permette, nell'anno in esame, di superare la soglia del milione e 200 mila adesioni fra i lavoratori.

Se fra gli attivi portiamo l'attenzione ai soli lavoratori iscritti con un rapporto di lavoro dipendente, escludendo quindi gli indipendenti (costituiti da una esigua quota, pari al 2,7%, di lavoratori autonomi in genere, coltivatori diretti, professionisti, artisti, eccetera), il quadro ora tracciato non subisce mutamenti sostanziali.
Gli indipendenti hanno subìto una contrazione dello 0,5%, dovuto alle perdite registrate fra que-

sti lavoratori dalla Cisl (—0,4%) e dalla Uil (—1,1%), con la Cgil che aumenta (+1,9%). Quindi il risultato positivo che il 1990 presenta per gli attivi è esclusivamente dovuto alla variazione positiva degli iscritti dipendenti.
Il loro numero assoluto si riavvicina ai sei milioni di iscritti con un incremento dell'1%, determinato più dalla variazione positiva di Cisl (+1,5%) e Uil (+1,8%) che da quella della Cgil (+0,3%).
Possiamo sottolineare a questo punto un primo dato. Nel 1990 l'aumento della sindacalizzazione complessiva è dovuto in parte anche ai risultati positivi che si ottengono fra gli attivi e precisamente, come abbiamo visto, fra gli attivi dipendenti.
Comunque sia, pur in presenza di questo dato positivo che contrasta una decennale tendenza alla contrazione degli iscritti occupati, l'apporto degli attivi sull'incremento degli iscritti complessivi è solo parziale. L'allargarsi delle iscrizioni alle confederazioni è dovuto ancora in gran parte al trend dei pensionati.
Come avevamo previsto, nel 1990 i pensionati iscritti a Cgil, Cisl e Uil sfiorano la cifra di quattro milioni di unità (3.896.456 iscrizioni), il che significa che quattro sindacalizzati su dieci sono pensionati.
L'incremento percentuale è nel 1990 pari al 6,6%, e bisogna risalire indietro di parecchi anni per trovare una variazione positiva di questa «minima» entità. Il rallentamento verificatosi nel trend di crescita si ritrova anche in corrispondenza delle singole organizzazioni: la Cgil segna +5,6%, la Cisl +7,3%, la Uil +11,6%.
Il segno positivo degli iscritti dipendenti e il rallentamento dei pensionati sono senz'altro due elementi peculiari del 1990, che doverosamente cogliamo ed evidenziamo, ma dai quali non è possibile per il momento trarre alcun tipo di generalizzazione, che sarà eventualmente proponibile negli anni a venire in presenza di un ripetersi dei fenomeni riscontrati.
Come dicevamo, i pensionati fanno ancora sentire tutto il loro peso sull'incremento degli iscritti complessivi: dei 299.430 nuovi iscritti del 1990, l'80% sono pensionati (240.345 in valore assoluto), e il 20% scarso (55.549 in assoluto) sono attivi, con un residuo di 3.536 iscritti costituito da «non occupati» (disoccupati e giovani).
Quindi, seppur registriamo degli indicatori «in discontinuità» con i trend prevalenti del recente passato, e nella fattispecie il significativo rallentamento nella progressione dei pensionati e l'esito positivo fra gli attivi dipendenti, si deve annotare anche il 1990 fra gli anni che vedono operare il «processo di sostituzione», i cui effetti hanno grandemente mutato la composizione della rappresentanza del sindacalismo confederale italiano.
Questo processo nel 1990 vede il trasferimento di una ulteriore quota, pari all'1,3%, dagli attivi ai pensionati.

3. L'unica componente che nel 1990 ha un segno negativo è quella degli iscritti indipendenti. Per il resto ci troviamo di fronte, come abbiamo visto, a variazioni tutte positive: fra i pensionati, i non occupati e i dipendenti. Per gli aspetti più strettamente settoriali concentriamo ora l'analisi sui soli iscritti attivi dipendenti.
Abbiamo visto che i dipendenti registrano una variazione positiva per le tre organizzazioni, ed è questo un dato di novità nel «panorama» confederale. Così come inedito è il quadro che si presenta a livello di singoli settori nel 1990, dove spicca l'assenza di variazioni negative, fatto non così consueto e comunque mai verificatosi durante lo scorso decennio Ottanta.
Gli iscritti nel 1990 in agricoltura, con un +3,3%, conoscono uno sviluppo d'altri tempi, ma si tratta di un risultato che difficilmente verrà ripetuto a questi livelli nei prossimi anni.
L'industria nel 1990 si trova in una situazione di «stagnazione» per quanto riguarda le iscrizioni, confermando il numero di 2 milioni 460 mila tessere dell'anno precedente, ed è questo il dato settoriale meno brillante per l'anno in considerazione.
Il terziario nel suo insieme vede crescere le iscrizioni dell'1,3%, toccando ormai quota 2 milioni 700 mila tessere. Al suo interno troviamo un +0,8% fatto segnare dai servizi Ndav (non destinabili alla vendita, e cioè pubblica amministrazione e servizi pubblici in genere) che, recuperando le perdite dell'anno scorso, si riattestano sul livello del 1988, non lontano dal punto di massima espansione (1984) e proiettati alla soglia del milione e mezzo di iscritti.
Più dinamici si dimostrano i settori che confluiscono nei servizi Dav (destinabili alla vendita) che fanno segnare un vistoso +1,9%. È questo il dato più significativo a livello settoriale per il 1990. E lo è non solo con riferimento agli altri

Tavola 3. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil fra i lavoratori dipendenti

Anni	Cgil		Cisl		Uil		Totale		Tasso di sindacalizzazione[1]	
	Valori assoluti	Δ %	Valori assoluti	Δ %	Valori assoluti	Δ %	Valori assoluti	Δ %	a	b
1980	3.484.004		2.507.641		1.145.910		7.173.555		49,0	48,6
1981	3.387.040	— 2,8	2.371.471	— 5,4	1.142.756	— 0,3	6.901.267	— 3,3	47,6	47,0
1982	3.266.816	— 3,5	2.286.728	— 3,6	1.134.376	— 0,7	6.687.920	— 3,1	46,2	45,6
1983	3.134.011	— 4,1	2.224.112	— 2,7	1.121.054	— 1,2	6.479.177	— 3,1	45,2	44,5
1984	3.030.232	— 3,3	2.261.668	1,7	1.114.040	— 0,6	6.405.940	— 1,1	44,9	44,3
1985	2.939.370	— 3,0	2.055.663	— 9,1	1.064.110	— 4,5	6.059.143	— 5,4	42,0	41,4
1986	2.825.273	— 3,9	1.967.105	— 4,3	1.046.086	— 1,7	5.838.464	— 3,6	40,3	39,7
1987	2.768.384	— 2,0	1.951.994	— 0,8	1.069.024	2,2	5.789.402	— 0,8	39,9	39,4
1988	2.733.017	— 1,3	2.018.463	3,4	1.099.727	2,9	5.851.207	1,1	40,0	39,1
1989	2.717.567	— 0,6	1.993.706	— 1,2	1.104.166	0,4	5.815.439	— 0,6	39,4	38,9
1990	2.724.802	0,3	2.023.802	1,5	1.123.787	1,8	5.872.391	1,0	39,3	38,6
1980-90	— 759.202	—21,8	— 483.839	—19,3	— 22.123	— 1,9	—1.265.164	—17,7		

[1] Il tasso di sindacalizzazione è calcolato ricorrendo a due distinte fonti per la determinazione degli occupati alle dipendenze. Istat, *Rilevazione delle forze di lavoro*. Media 1990 per la colonna *b* e i dati della contabilità nazionale (edizione 1991) per la colonna *a*.
Diversità nei tassi rispetto alle serie riportate nei precedenti *Rapporti* sono dovute alle revisioni apportate dall'Istat alle serie occupazionali.

Tavola 4. Quota sul totale di alcune categorie di iscritti a Cgil, Cisl e Uil

Iscritti	Cgil		Cisl		Uil		Totale	
	1980	1990	1980	1990	1980	1990	1980	1990
Attivi	76,0	53,4	85,4	62,5	94,2	81,9	81,9	60,6
Dipendenti	75,8	52,9	82,0	57,7	85,1	75,6	79,3	57,9
Pensionati	24,0	45,7	14,6	36,2	5,8	18,0	18,1	38,4

settori, ma anche rispetto alla serie storica delle variazioni in questo specifico settore. In quest'ottica l'incremento del 1990 rappresenta un risultato solidamente positivo, soprattutto in quanto non inquinato da annate precongressuali (che in ogni caso con le nuove procedure adottate dalla Cisl non si dovrebbero ulteriormente ripetere), e potrebbe quindi significare un reale passo in avanti delle confederazioni nei settori non protetti del terziario che costituiscono, dal punto di vista sostanziale e dei processi, il nuovo baricentro occupazionale del mercato del lavoro.
«Fare risultato» in questi settori (trasporti, comunicazioni, bancario e assicurativo, turistico e commercio, eccetera) con le tensioni che la rappresentanza qui conosce è un dato certamente positivo. Ma ciò va apprezzato alla luce delle due seguenti considerazioni.
Con ogni probabilità questo risultato è dovuto a specifiche politiche di proselitismo e non va letto quale esito conseguente da politiche di rappresentanza capaci di «farsi tramite», in maniera adeguata e rinnovata, degli interessi delle figure lavorative presenti in questi settori.
In secondo luogo bisognerebbe poter valutare la *qualità* di questo incremento, dato che, come è intuitivo, differenti significati assume un allargamento della base rappresentata a seconda che avvenga «pescando» nelle fasce di manodopera centrali o meno, dal punto di vista socioprofessionale, per questo settore.
Mancano sempre nel nostro paese informazioni

Tavola 5. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil per settori nel 1990

	Cgil		Cisl		Uil		Totale		Tasso[2]
	Valori assoluti	Δ %	Valori assoluti	Δ %	Valori assoluti	Δ %	Valori assoluti	Δ %	
Agricoltura[1]	341.069	— 1,6	251.657	3,7	121.154	7,6	713.880	3,3	84,6
Industria	1.336.881	— 0,4	715.517	0,4	407.078	0,6	2.459.476	0,0	41,7
Servizi Dav	531.130	1,9	461.099	2,4	270.807	1,3	1.263.036	1,9	24,1
Servizi Ndav	515.722	— 0,4	595.529	1,3	324.748	1,7	1.435.999	0,8	48,2
Tot. dipen.	2.724.802	0,3	2.023.802	1,5	1.123.787	1,8	5.872.391	1,0	39,3
Tot. indipen.	14.898	1,9	168.175	— 0,4	93.895	— 1,1	276.968	—0,5	
Pensionati	2.353.891	5,7	1.274.489	7,3	268.076	11,6	3.896.456	6,6	
Non occupati[3]	56.785	—15,0	41.925	71,9			98.710	3,7	
Tot. generale	5.150.376	2,5	3.508.391	3,8	1.485.758	3,2	10.144.525	3,0	

[1] Per la Cgil si tratta di una stima non essendo disponibile il dato del settore agroindustria (Flai) distinto in agricoltura (ex Federbraccianti) e industria (ex Filziat).
[2] Il tasso di sindacalizzazione settoriale è basato sugli occupati dipendenti desunti da Istat, *Contabilità nazionale*, edizione 1991.
[3] Comprende i disoccupati per la Cgil e per la Cisl disoccupati e giovani.

Tavola 6. Composizione settoriale degli iscritti dipendenti (dati 1990)

	Cgil	Cisl	Uil	Totale	Occupati dipendenti[1]
Agricoltura	12,5	12,4	10,8	12,2	5,6
Industria	49,1	35,4	36,2	41,9	39,4
Servizi Dav	19,2	22,6	24,2	21,3	35,1
Servizi Ndav	19,0	29,4	28,9	24,5	19,9

[1] La fonte per gli occupati dipendenti è Istat, *Contabilità nazionale*, edizione 1991. Il dato dei servizi non destinabili alla vendita è depurato dalle categorie di lavoratori non sindacalizzabili.

relative all'universo ed esaustive circa le caratteristiche socioprofessionali (sesso, età, istruzione, qualificazione, eccetera) degli aderenti alle confederazioni. Si procede qua e là, fra molto scetticismo, a sondare tramite specifiche *surveys* queste caratteristiche, e i risultati che emergono, per quanto parziali possano ancora essere, danno motivo di credere che le confederazioni abbiano seri *gap* di rappresentatività per la componente femminile della manodopera, per i giovani e soprattutto, in questi settori, per quelle figure di lavoratori con professionalità specializzate, detentori di un buon potere di mercato, e di conseguenza non necessariamente legati ad un unico posto di lavoro (basti pensare, per non parlare dei soliti lavoratori dell'informatica, a quanti operano nel settore turistico).
Fatte queste precisazioni che dovrebbero servire a dare il giusto peso all'incremento dei servizi Dav, vediamo ora come si articolano le dinamiche settoriali nelle singole organizzazioni confederali.
La Cgil, unica organizzazione, presenta due variazioni di segno negativo, nell'industria (—0,4%) e nei servizi Ndav (ancora —0,4%). Nell'industria, pur attenuando negli ultimi anni le perdite, questa organizzazione non vede a tutt'oggi bloccato il lungo trend negativo degli anni Ottanta; mentre per i servizi Ndav ottiene conferma l'esistenza di una specifica difficoltà della Cgil nel settore pubblico dove, dalla metà degli anni Ottanta, registra in continuazione perdite. Nel settore agricolo segna un aumento dell'1,6%, mentre un buon risultato, in linea con la media confederale, ottiene nei servizi Dav (+1,9%).
La Cisl, dal canto suo, «firma» un 1990 con ri-

sultati migliori della media in tutti i settori, controbilanciando così le variazioni tutte negative dell'anno precedente. Nel settore agricolo le iscrizioni aumentano del 3,7%, nell'industria vi è un contenuto recupero grazie ad una variazione del +0,4%. Ma è il terziario a dare i risultati più significativi per questa confederazione: gli iscritti nei servizi Dav aumentano del 2,4% e nei servizi Ndav dell'1,7%.
La Uil, infine, ottiene una rilevante variazione nelle iscrizioni provenienti dal settore agricolo (+7,6%) e recupera parte delle perdite patite nel 1989 nel settore industriale (+0,6%). Per quanto riguarda il terziario, segue piuttosto a distanza le altre confederazioni nei servizi Dav con un incremento di iscritti pari all'1,3%, ma le supera abbondantemente nell'incremento che fa segnare nei servizi Ndav (+1,7%), proseguendo una fase di sviluppo iniziata nel 1986.
In termini generali si può sostenere che nell'ottica settoriale i problemi per la sindacalizzazione e la rappresentanza confederale si riducono a due: la questione industriale e la questione del terziario privato. Nell'industria il sindacalismo confederale è chiamato a misurarsi non tanto con una presenza divenuta difficile, ma con la gestione della crisi del sindacalismo industriale sul quale si sono costruite le fortune dell'esperienza confederale italiana. Nel terziario privato il superamento delle difficoltà nella presenza va di pari passo con l'elaborazione di un modello confederale di rappresentanza che finora, a differenza di quanto è avvenuto in agricoltura, nell'industria e nella stessa pubblica amministrazione, non è mai esistito in quanto tale.

4. L'evoluzione della sindacalizzazione confederale vista sotto il profilo geografico-territoriale si caratterizza per la presenza di un ormai consolidato, negli effetti, «processo di meridionalizzazione» della membership di Cgil, Cisl e Uil. E nell'anno in esame l'operare di tale processo risulta essere ancora evidente. Vediamo perciò in quale quadro si manifesta.
In tutte le quattro aree territoriali in cui ripartiamo l'Italia ai fini di questa analisi (nord-ovest, nord-est, centro e sud-isole), gli iscritti aumentano nel corso del 1990.
Tenendo a riferimento le adesioni fra i dipendenti, abbiamo una situazione positiva o meglio di sostanziale stabilità al nord-ovest (+0,2%). Risultati visibilmente migliori vengono segnalati al nord-est ed al centro: nella prima area i dipendenti iscritti hanno una variazione positiva del +0,8%, e nella seconda del +0,7%. Risultato di spicco è comunque quello dell'area sud-isole dove le iscrizioni a Cgil, Cisl e Uil aumentano dell'1,9%.
Come si vede anche nel corso del 1990 continua il lento processo di trasmigrazione al sud delle confederazioni. Come vi sono coinvolte le singole organizzazioni?
La Cgil al nord-ovest ha un risultato identico (+0,2%) a quello medio delle confederazioni, e si mantiene un po' sotto a tale dato nelle regioni del nord-est (+0,4). Nelle regioni meridionali si consolida (+1,0%), anche se meno delle altre organizzazioni. L'elemento caratterizzante la Cgil a livello territoriale nel 1990 è la contrazione che le iscrizioni subiscono nelle regioni del centro (— 0,7%), il che apre una serie di interrogativi sull'evoluzione di questa confederazione nelle regioni tradizionalmente caratterizzate dalla sua presenza, dove aggrega molto fra i pensionati ma ha difficoltà fra i lavoratori.
I tratti tipici della Cisl nell'analisi dell'evoluzione territoriale sono i seguenti due: incrementi nelle iscrizioni significativamente superiori alla media in tutte le aree, eccezion fatta per il nord-ovest che ripete il dato medio; vi è in questa confederazione uno spostamento relativo delle adesioni verso sud ma, perlomeno con riferimento al 1990, con un forte ancoraggio al centro.
Se difatti l'incremento delle regioni meridionali è pari al 2%, le iscrizioni al centro hanno una variazione del +2,5%, pari cioè a tre volte e mezza il dato medio.
La Uil presenta un segno negativo al nord-ovest. Per il resto i saggi di variazione, tutti positivi, sono in progressione andando da nord a sud. Ed è questa l'organizzazione che ha il massimo sviluppo al sud nel 1990 (+3,3%) confermando la maggior «vocazione» meridionale evidenziata negli ultimi anni.
Il fenomeno della meridionalizzazione delle confederazioni, che concentrano un terzo dei loro iscritti nelle regioni del sud e nelle isole, non si presenta in termini «lineari» ma, per così dire, «dicotomici». Con riferimento alla distribuzione territoriale dell'occupazione dipendente (dati al 1990 dell'*Indagine trimestrale*), possiamo rilevare, da un lato, la sottorapresentazione delle re-

Tavola 7. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil per aree territoriali nel 1990 (solo dipendenti)[1]

Aree	Cgil		Cisl		Uil		Totale		Tasso[2]
	Valori assoluti	Δ %	Valori assoluti	Δ %	Valori assoluti	Δ %	Valori assoluti	Δ %	
Nord-ovest	760.998	0,2	539.408	0,3	280.646	—0,2	1.581.052	0,2	34,2
Nord-est	637.111	0,4	400.033	1,5	187.139	1,2	1.224.283	0,8	40,1
Centro	569.735	—0,7	343.616	2,5	216.246	1,8	1.129.597	0,7	37,3
Sud-isole	756.958	1,0	740.745	2,0	439.756	3,3	1.937.459	1,9	42,9
Totale dipendenti	2.724.802	0,3	2.023.802	1,5	1.123.787	1,8	5.872.391	1,0	38,6

[1] Nord-ovest: Val d'Aosta, Piemonte, Lombardia, Liguria; Nord-est: Trentino-Alto Adige, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia Romagna; centro: Toscana, Umbria, Marche, Lazio; Sud-isole: le restanti regioni.

[2] Il tasso di sindacalizzazione è calcolato utilizzando i dati degli occupati dipendenti desunto da Istat, *Rilevazione delle forze di lavoro*, media 1990.

Tavola 8. Incidenza delle aree territoriali sugli iscritti (dati 1990)

Aree	Cgil		Cisl		Uil		Totale	
	1980	1990	1980	1990	1980	1990	1980	1990
Nord-ovest	30,2	27,9	29,1	26,7	27,6	25,0	29,4	26,9
Nord-est	23,0	23,4	19,4	19,8	18,6	16,7	21,0	20,8
Centro	21,0	20,9	16,2	17,0	17,8	19,2	18,8	19,2
Sud-isole	25,8	27,8	35,3	36,6	36,0	39,1	30,8	33,0

Tavola 9. Contributo di ciascuna confederazione alla sindacalizzazione per area territoriale (dati 1990, solo dipendenti)

Aree	Cgil		Cisl		Uil	
	1980	1990	1980	1990	1980	1990
Nord-ovest	50,2	48,1	34,7	34,1	15,1	17,8
Nord-est	53,4	52,0	32,4	32,7	14,2	15,3
Centro	54,5	50,4	30,3	30,4	15,2	19,1
Sud-isole	40,9	39,1	40,3	38,2	18,7	22,7
Totale dipendenti	48,8	46,4	35,1	34,5	16,1	19,1
Totale iscritti	51,1	51,0	34,0	34,7	14,9	14,3

gioni del nord-ovest (26,9% è la quota di iscritti di competenza, contro il 30,4% di occupati dipendenti) e, dall'altro, la sovrarappresentazione dell'area meridionale, dove a fronte di una quota del 29,7% di occupati dipendenti abbiamo una quota di sindacalizzati del 33%. Per le altre due aree vi è invece una situazione equilibrata fra quota di iscritti presenti e quota di occupati dipendenti. Al nord-est gli iscritti costituiscono una quota pari al 20,8% del totale, contro il 20% di lavoratori dipendenti; al centro ad una quota di iscritti del 19,2% fa da rimando una quota di occupati del 19,9%.

5. È necessario dedicare uno spazio adeguato all'esame dei tassi, sia per il sostanziale apporto che la loro disamina dà alla comprensione dei fenomeni della sindacalizzazione, sia perché la revisione delle serie occupazionali desunte dalla con-

tabilità nazionale e proposta dall'Istat nel 1991 richiede di soffermarsi sulla lettura e interpretazione di questo indicatore.
Quale dato generale nel 1990 dobbiamo ancora annotare una tendenziale contrazione nei tassi di sindacalizzazione. La serie basata sull'indagine trimestrale delle forze di lavoro ci dà una contrazione di pochi decimi, dal 38,9% del 1989 all'attuale 38,6% (si veda la tavola 3). Ancora inferiore è la riduzione del tasso nella serie basata sugli occupati dipendenti forniti dalla contabilità nazionale: dal 39,4% al 39,3%.
Come si può osservare la nuova serie ci fornisce dei tassi leggermente più elevati della precedente ma, per il resto, conferma le dinamiche rilevate già negli anni passati. A cominciare dalla riduzione di dieci punti percentuali del tasso di sindacalizzazione, fra il 1980 ed il 1990, che trova puntuale conferma nella nuova serie: da un tasso del 49% del 1980 si giunge all'attuale 39,3%.

Tavola 10. La sindacalizzazione in Italia nel 1990. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil per categoria

Cgil		Cisl		Uil	
Flai	428.609	Fisba	251.657	Uisba	121.154
Filcea	161.963	Ugc	153.519	Uimec	43.183
Fillea	350.094	Flerica	97.458	Uilcid	54.577
Fiom	447.305	Filca	193.567	Feneal	120.548
Filtea	166.747	Fim	202.725	Uilm	113.396
Filis	63.515	Filta	92.926	Uilta	44.253
Fnle	59.717	Fat	50.251	Uilias	17.501
Filcams	202.925	Fis	37.100	Monopoli	2.481
Sinagi	13.506	Flaei	41.490	Uilsic	21.519
Filt	198.262	Fisascat	107.579	Uilsp	20.887
Filpt	48.014	Fit	136.589	Uilpem	11.916
Fisac	69.060	Fpt	146.473	Uiltucs	67.586
Funzione pubbl.	387.713	Fiba	70.332	Uil trasporti	115.281
Fsu	123.899	Ffp	246.179	Uilpost	33.872
Snr	4.110	Vvff	7.356	Uiltes	1.596
Sna	457	Fisos	147.546	Uilte	12.357
Snav	935	Fsur	194.448	Uib	29.840
Disoccupati	56.785	Frontalieri	126	Uilass	4.736
Spi	2.353.891	Lavoratori aut.	14.656	File	5.539
Varie	12.869	Giovani	19.872	Uil statali	37.090
		Disoccupati	22.053	Vigili fuoco	1.501
		Fnp	1.274.489	Uildep	17.897
				Uilem	857
				Undel	97.404
				Org. costit.	507
				Sanità	102.045
				Uil scuola	61.267
				Uil ricerca	6.180
				Uilp	268.076
				Varie	50.712
Totale	5.150.376		3.508.391		1.485.758

Allo stesso modo, le dinamiche evidenziate negli scorsi anni nei tassi settoriali risultano puntualmente confermate nei dati della nuova serie, che qui di seguito in parte riportiamo. In particolare, ritroviamo le vistose contrazioni dei tassi nell'industria e nei servizi Dav, che sono state accelerate soprattutto nella prima metà degli anni Ottanta e che non sono differenziate nonostante le diverse dinamiche occupazionali settoriali.

	Agricoltura	Industria	Servizi Dav	Servizi Ndav	Tasso complessivo
1980	98,3	49,6	31,9	53,0	49,0
1981	99,9	48,1	31,3	51,2	47,6
1985	92,2	43,7	25,9	49,4	42,0
1989	81,3	42,3	24,2	47,9	39,4
1990	84,6	42,7	24,1	48,2	39,3
1981-90	—13,7	— 7,9	— 7,8	— 4,8	— 9,7

Ritornando al 1990, nonostante il recupero fra gli iscritti dipendenti, abbiamo visto che il tasso di sindacalizzazione è ancora in contrazione, con differenziazioni di un qualche interesse nei singoli settori. Il tasso di sindacalizzazione nell'industria registra la maggior contrazione (dal 42,3 al 41,7%) nell'anno, mentre nei servizi dav si mantiene sostanzialmente stabile (24,1 contro il

Tavola 11. La sindacalizzazione in Italia nel 1990. Iscritti alla Cgil per regioni

Regioni	Dipendenti	Indipendenti	Pensionati	Non occupati	Totale
Val d'Aosta	5.077	38	3.000	88	8.203
Piemonte	192.087	663	138.315	1.657	332.722
Lombardia	474.899	1.713	316.058	2.088	794.758
Liguria	88.935	1.287	81.840	1.525	173.587
Trentino (Alto Adige)	22.446	0	8.700	0	31.146
Alto Adige	14.437	0	10.100	37	24.574
Veneto	174.730	2.000	165.078	3.121	344.929
Friuli Venezia Giulia	54.398	370	54.165	277	109.210
Emilia Romagna	371.100	1.440	442.717	7.310	822.567
Toscana	247.626	2.251	223.050	3.693	476.620
Umbria	47.482	260	50.227	150	98.119
Marche	62.231	510	100.120	1.152	164.013
Lazio	212.396	1.944	86.777	2.329	303.446
Abruzzo	41.898	230	43.249	535	85.912
Molise	8.447	40	10.950	100	19.537
Campania	183.706	584	130.042	1.659	315.991
Puglia	149.066	575	134.223	6.625	290.489
Basilicata	33.754	15	21.900	1.630	57.299
Calabria	91.594	241	61.148	6.350	159.333
Sicilia	180.699	587	201.131	15.359	397.776
Sardegna	67.794	150	71.101	1.100	140.145
Totale generale	2.724.802	14.898	2.353.891	56.785	5.150.376

Tavola 12. La sindacalizzazione in Italia nel 1990. Iscritti alla Cisl per regioni

Regioni	Dipendenti	Indipendenti	Pensionati	Non occupati	Totale
Val d'Aosta	4.382	0	3.352	0	7.734
Piemonte	125.243	1.673	93.901	1.705	222.522
Lombardia	353.228	2.667	219.720	581	576.196
Liguria	56.555	840	26.122	696	84.213
Trentino (Alto Adige)	23.668	300	7.194	400	31.562
Alto Adige	14.461	17	3.696	10	18.184
Veneto	196.030	8.547	148.161	1.788	354.526
Friuli Venezia Giulia	55.894	65	39.217	344	95.520
Emilia Romagna	109.980	12.169	95.650	2.147	219.946
Toscana	97.245	6.140	57.483	1.956	162.824
Umbria	25.706	3.089	23.853	80	52.728
Marche	46.504	9.386	71.607	310	127.807
Lazio	174.161	13.327	49.798	16.436	253.722
Abruzzo	40.915	6.388	31.212	550	79.065
Molise	10.263	2.967	9.132	0	22.362
Campania	182.620	11.400	62.266	701	256.987
Puglia	149.654	29.632	87.689	4.000	270.975
Basilicata	28.913	2.339	14.727	2.500	48.479
Calabria	91.757	19.979	53.631	1.000	166.367
Sicilia	178.711	34.283	134.015	6.081	353.090
Sardegna	57.912	2.967	42.063	640	103.582
Totale generale	2.023.802	168.175	1.274.489	41.925	3.508.391

precedente 24,2%). Il tasso in agricoltura è, invece, in sviluppo e tendente in generale a stabilizzarsi su livelli non inquinati da distorsioni macroscopiche come avveniva in passato (con tassi superiori al 100). Nei servizi Ndav, infine, il tasso registra una moderata espansione frutto di un significativo incremento degli iscritti e del contemporaneo scarso sviluppo degli occupati sindacalizzabili.

A livello territoriale i tassi di sindacalizzazione si presentano nel 1990 con alcune caratterizzazioni interessanti. Innanzitutto, le contrazioni maggiori interessano le aree del nord-ovest (dal 34,8 al 34,2%) e del centro (dal 38,0 al 37,3%), mentre una situazione prevalente di stabilità nei tassi si legge nelle altre due aree.

Al nord-ovest le perdite sono certamente correlate alle problematiche ed alle difficoltà del settore industriale. Più difficile individuare anche per il centro un fattore predominante, che pare vada ricercato più che in variabili contestuali di tipo strutturale, in fattori di tipo organizzativo, dato che la contrazione del tasso in quest'area è interamente determinata dalle perdite della Cgil.

6. Nel 1990 la sindacalizzazione complessiva è ancora in espansione, in un anno che presenta tratti caratterizzanti non consueti nella recente evoluzione, quali l'incremento degli iscritti dipendenti e la vistosa decelerazione delle iscrizioni fra i pensionati. Nonostante questo, resta un anno che vede operare, se pur in misura attenuata, il processo di sostituzione nella membership fra lavoratori e pensionati a vantaggio di questi ultimi.

Nei singoli settori non si segnalano perdite fra i dipendenti e, anzi, vi è un significativo aumento delle iscrizioni nei servizi Dav del terziario. Infine, continua il processo di meridionalizzazione delle confederazioni e i tassi di sindaca-

Tavola 13. La sindacalizzazione in Italia nel 1990. Iscritti alla Uil per regioni

Regioni	Dipendenti	Indipendenti	Pensionati	Non occupati	Totale
Val d'Aosta	1.489	0	138	0	1.627
Piemonte	100.124	1.368	19.148	0	120.640
Lombardia	137.692	83	21.485	0	159.260
Liguria	41.341	599	6.603	0	48.543
Trentino (Alto Adige)	10.193	0	1.740	0	11.933
Alto Adige	0	0	0	0	0
Veneto	67.281	372	13.425	0	81.078
Friuli Venezia Giulia	24.283	100	4.813	0	29.196
Emilia Romagna	85.382	13.729	37.995	0	137.106
Toscana	48.055	1.565	12.485	0	62.105
Umbria	21.384	1.311	8.320	0	31.015
Marche	25.985	3.102	15.579	0	44.666
Lazio	120.822	1.429	11.452	0	133.703
Abruzzo	25.741	1.839	6.045	0	33.625
Molise	4.374	375	3.432	0	8.181
Campania	110.928	1.697	12.800	0	125.425
Puglia	94.130	2.181	30.823	0	127.134
Basilicata	13.979	283	3.368	0	17.630
Calabria	63.466	7.173	17.943	0	88.582
Sicilia	96.544	4.614	35.607	0	136.765
Sardegna	30.594	1.363	4.875	0	36.832
Totale generale	1.123.787	43.183	268.076	0	1.435.046

lizzazione si contraggono ancora, soprattutto nell'industria e nelle regioni centrali.

Quali considerazioni trarre da un quadro siffatto? Non è certo agevole, soprattutto perché è impossibile depurare i risultati descritti dalle componenti congiunturali per coglierne il significato strutturale in termini evolutivi.

Dalla metà degli anni Ottanta l'evoluzione della sindacalizzazione confederale si presenta certamente con caratteri non lineari. Pare piuttosto procedere a balzi, con frenate e accelerazioni, manifestando (deboli) segnali positivi e presentando processi in atto che ne stanno cambiando radicalmente la fisionomia. Il 1990 va inscritto in questo quadro.

Sul piano della rappresentanza quantitativa il sindacalismo confederale mostra di tenere. Ma è sul piano della rappresentatività che si porta dietro non poche questioni aperte. A cominciare dalla asimmetria della composizione interna rispetto alla struttura del mercato del lavoro, per passare ai «*gap* qualitativi» della rappresentanza nei confronti di intere fasce professionali, ed alla diminuita presenza confederale fra i lavoratori ben evidenziata dalla dinamica dei tassi.

L'evoluzione della sindacalizzazione confederale nei prossimi anni sarà la risultante dell'incontro fra queste specifiche problematiche e due questioni più generali, cui sono legate le sorti, per il medio periodo, del sindacalismo confederale. La prima di queste è la capacità delle confederazioni di far procedere di pari passo attente ed efficienti politiche di proselitismo e innovative politiche di rappresentanza confederale.

La seconda, ma di importanza straordinaria, è il ruolo che potrà giocare in tutto ciò l'evoluzione delle singole identità organizzative, in anni in cui i «distintivi» paiono più sbiaditi che in passato. Molto dipenderà, quindi, anche da come la ri-definizione delle «ragioni dell'appartenenza» avrà effetti, se li avrà, sul pluralismo sindacale che connota la realtà italiana.

Corrado Squarzon

I processi negoziali e la contrattazione collettiva

Sommario

Contrattazione interconfederale, p. 95. Contrattazione di categoria in agricoltura, p. 101. Contrattazione di categoria nell'industria, p. 107. Contrattazione nel settore artigiano, p. 135. Contrattazione di categoria nel pubblico impiego, p. 145. Contrattazione di categoria nei servizi, p. 149. Contrattazione aziendale, p. 155. Contrattazione territoriale, p. 164.

Contrattazione interconfederale

1. L'accordo interconfederale 6 luglio 1990 2. La preparazione della maxi trattativa 3. Lo svolgimento del negoziato a giugno 4. La ripresa di settembre 5. Il protocollo d'intesa di dicembre

1. L'accordo interconfederale sottoscritto da Cgil-Cisl e Uil, dalla Confindustria e il governo il 6 luglio 1990 definisce il binario attorno al quale si svilupperanno le relazioni interconfederali per tutto il 1991. Infatti l'accordo provoca la sostanziale revoca della disdetta della scala mobile da parte della Confindustria e dà l'indicazione dell'apertura di un negoziato al 1° giugno 1991 teso a definire un nuovo modello di indicizzazione al posto della vigente scala mobile, non più rinnovabile per legge, per lo meno come impegno del governo: ciò «costringe» le parti sociali a traguardare la propria iniziativa politica alla scadenza di giugno.
In realtà l'intesa di luglio, seppure sblocca le trattative in corso per i contratti nazionali di categoria, in particolare quello dei metalmeccanici, non ne accelera l'iter, a testimonianza di come i problemi connessi alla definizione dei nuovi contratti di lavoro fossero di natura tale da non essere superabili solo da uno sforzo «politico» in direzione dell'accordo.
Infatti sui temi dei livelli di contrattazione, dell'orario e del salario il contratto dei meccanici non riesce ad essere rinnovato se non dopo l'intervento del ministro del Lavoro, e nel mese di dicembre del 1990. Al di là dei molti condizionamenti alla trattativa connessi a scelte in qualche modo esterne a specifici elementi del negoziato, le difficoltà di chiudere il contratto risiedono anche nelle spedifiche condizioni economiche esterne nelle quali si colloca la trattativa. In-

fatti nella seconda metà del 1990 cominciano ad apparire i primi segnali di un rallentamento congiunturale che si farà poi più rilevante nell'anno successivo, mentre la compressione dei prezzi dell'output del settore industriale, vincolati da una rilevante rivalutazione del tasso di cambio reale della lira, ed il rallentamento del tasso di crescita della produttività, determina una riduzione dei margini di profitto contemporanea all'aprirsi di preoccupanti elementi di crisi in alcuni settori dell'apparato industriale italiano.
In questo quadro si inserisce un dibattito parlamentare sulla legge finanziaria fortemente condizionato dal deterioramento della finanza pubblica. Tutto ciò rende più evidente come la necessità che si pone non è solo quella di definire una soluzione al problema dell'indicizzazione, quanto quella di affrontare insieme sia la riforma della contrattazione e del costo del lavoro che le politiche connesse alla crescita e alla lotta all'inflazione.

2. Come già sottolineato nel *Rapporto* dello scorso anno, vi è quindi la consapevolezza che occorrerebbe dare una sistemazione all'insieme dei contenuti prefigurati nell'accordo di luglio, facendosi sempre più consapevolezza diffusa l'opinione che i margini per modifiche solo quantitative, o congiunturali, si sono di molto erosi.
Per questo sia nelle organizzazioni sindacali, che all'interno di quelle imprenditoriali, l'inizio del 1991 è caratterizzato da un'intensa fase di riflessione per la definizione di orientamenti propositivi sull'insieme dei problemi sul tappeto. È da osservare con attenzione come man mano che si apre il confronto all'interno delle organizzazioni sindacali e delle imprese i contorni sfumati dell'accordo di luglio diventano elaborazioni e proposte che si muovono nella direzione di affrontare globalmente i problemi della struttura della contrattazione e della politica dei redditi.
Infatti nei mesi di gennaio e febbraio sia la Confindustria che Cgil, Cisl e Uil separatamente danno il via ad una riflessione interna sulle tematiche oggetto del confronto di luglio. In particolare per la Cgil, nella quale il dibattito attorno alle politiche dei redditi era stato caratterizzato nel passato da più intenso dibattito e difficoltà, la discussione diventa parte del confronto interno in vista del congresso (ottobre 1991). Il fatto che il tema della trattativa di giugno tenda ad allargarsi alle questioni connesse alla gestione della politica economica, fiscale e dei redditi determina una aspettativa sulla trattativa stessa forse sproporzionata rispetto alla maturazione effettiva di questi temi all'interno delle «soggettive» politiche di intervento. Sta forse in questo squilibrio tra necessità di riforma e maturazione delle condizioni necessarie per l'utilizzo di strumenti efficaci, la chiave interpretativa delle vicende negoziali che caratterizzeranno tutto il 1991.
Non a caso l'enorme dibattito che si sviluppa attorno ai quattro temi del negoziato (riforma della contrattazione, struttura del costo del lavoro, fisco, politiche dei redditi) non riesce a produrre posizioni definite con chiarezza, specie all'interno del fronte imprenditoriale. Viceversa più nitide cominciano ad apparire le posizioni della Confindustria su alcune scelte di fondo, quale l'abolizione del sistema di indicizzazione.
Non è possibile dare qui conto di tutto l'enorme dibattito e del fiorire di proposte che ha preceduto l'inizio della trattativa. Ci limitiamo perciò a riportare le posizioni esplicitate dalle parti sociali prima della trattativa.
Nel campo imprenditoriale vi è un'articolazione di posizioni specie per ciò che riguarda la struttura contrattuale e un tentativo di sintesi del maggio 1991, con una riunione alla quale partecipano Confindustria, Intersind, Asap, Confcommercio, Confartigianato, Ania, Assicredito, Confagricoltura, produce un documento di orientamenti abbastanza generico.
Più precisa è la proposta della Confindustria, varata il 15 maggio. Il quadro di riferimento che viene assunto è quello del recupero di competitività; obiettivo prioritario che si pone al negoziato è il conseguimento immediato di una riduzione della crescita del costo del lavoro e dell'inflazione mediante la definizione di una fase di concertazione tra governo e parti sociali per individuare l'obiettivo di inflazione programmata, la definizione di modalità tali da ridurre il tasso di crescita del costo del lavoro nel settore industriale conformandolo al tasso di inflazione concertato, la riduzione e la semplificazione dei livelli di contrattazione per evitare sovrapposizioni tali da gonfiare il costo del lavoro, l'abolizione degli automatismi.
Su queste quattro direttrici vengono articolate alcune proposte relative a: la riduzione degli oneri sociali a carico delle imprese mediante la fiscalizzazione di tutti gli oneri diversi da quelli pre-

videnziali (e il controllo di quelli previdenziali mediante un contenimento delle prestazioni); la modifica della nozione di reddito imponibile ai fini fiscali, contributivi e di tfr; il superamento del sistema di scala mobile; la liberalizzazione delle norme relative al mercato del lavoro.
Per quanto riguarda la struttura della contrattazione, la Confindustria propone la definizione di un livello interconfederale nel quale operare una concertazione fra parti sociali e governo con riferimento agli obiettivi macroeconomici indicati, nel quale definire i contenuti, tempi e modi della contrattazione e le coerenze tra i vari livelli. In questo quadro i contratti collettivi di categoria dovrebbero assorbire le funzioni svolte dalla contingenza e trattare le modifiche normative. Le modalità della contrattazione aziendale, viceversa, dovrebbero essere definite all'interno dei contratti nazionali.
Come si vede la proposta della Confindustria tende, con l'abolizione della scala mobile, a far ruotare il sistema contrattuale attorno ad un perno centrale costituito dal livello interconfederale e ad un contratto nazionale di categoria vincolato alle coerenze definite a livello interconfederale e al recupero del ruolo coperto finora dall'indicizzazione.
Cgil, Cisl e Uil definiscono invece la loro proposta il 7 maggio, con un documento unitario che è il frutto di un lungo lavoro di confronto interno. La premessa dalla quale partono è l'utilizzo del confronto di giugno come occasione per definire una politica dei redditi finalizzata alla crescita e ad una maggiore giustizia sociale, un sistema contrattuale stabile e partecipativo, una struttura della retribuzione tesa a valorizzare la contrattazione e a ridurre la forbice tra salario lordo e salario netto.
Per questo il confronto è ritenuto necessario, con l'intervento diretto del governo non solo come «mediatore» tra le parti sociali, ma anche come protagonista di una proposta di politica dei redditi. È infatti alla politica dei redditi che i sindacati affidano il compito di essere il punto di riferimento essenziale per un intervento anche sulla struttura del salario; la politica fiscale e parafiscale viene indicata come lo strumento cardine con il quale operare l'intervento di politica dei redditi, per attuare la quale si indica come necessaria l'istituzione di una scadenza annuale, prima della finanziaria, costituita da una sessione di discussione specifica sulla politica dei redditi nella quale vengano resi espliciti i comportamenti dei soggetti pubblici e sociali coinvolti.
In altre parole si richiede l'istituzionalizzazione di un momento di confronto nel quale verificare i reciproci orientamenti sulle dinamiche distributive. Per quanto riguarda la questione fiscale, le organizzazioni sindacali ribadiscono le proposte fatte anche in precedenza per l'equità del sistema di prelievo, indicando inoltre nella leva fiscale lo strumento in grado di costituire — con un sistema di incentivi e penalizzazioni — la via per orientare i comportamenti distributivi.
In questo ambito si ribadisce l'utilità di un sistema di indicizzazione, ma lo si colloca in un quadro di evoluzione retributiva che deve tenere conto della predeterminazione delle «variabili che concorrono a realizzare i livelli di inflazione definiti». In altre parole si accetta un criterio di programmazione delle dinamiche retributive in relazione all'efficacia delle politiche dei redditi.
Ma l'aspetto più ampio della posizione di Cgil, Cisl e Uil riguarda la riforma della contrattazione. Viene ribadita la centralità della piena contrattualizzazione del rapporto di pubblico impiego per la quale il progetto messo a punto dai tecnici del governo ha subìto dei rallentamenti, la nuova contrattazione è intesa come strumento per garantire governo delle dinamiche retributive del settore pubblico, delle innovazioni organizzative e di gestione del lavoro.
Per quanto riguarda i livelli contrattuali si opera una scelta in direzione di un decentramento della contrattazione, rivendicando la definizione di uno spazio certo di intervento ed «esigibile» per la contrattazione aziendale e/o territoriale per le aziende non coinvolte nella contrattazione a livello di impresa. Per fare ciò il contratto di categoria dovrà svolgere un ruolo normativo su diritti individuali e collettivi, pari opportunità, orario e assetti professionali e retributivi e delineare le linee guida della contrattazione decentrata. Ad esso è demandato anche il compito di contribuire con il sistema di indicizzazione a tutelare «come minimo» il potere d'acquisto dei salari. Come si vede si tende in tal modo a decentrare una parte delle funzioni del contratto di categoria. In relazione a questa nuova configurazione si indica la possibilità di allungare le cadenze dei contratti nazionali da tre a quattro anni. Inoltre si sottolinea la necessità di introdurre norme e procedure tese a rendere effettivamente esigibile la contrattazione e ad evitare ritardi e con-

flittualità procedurali. Particolare enfasi viene data alla piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro nel settore pubblico.
Sulla struttura del salario si indicano tre punti: la riduzione del divario tra costo del lavoro e salario netto mediante la fiscalizzazione strutturale degli oneri impropri (già fiscalizzati in via temporanea) e l'estensione della fiscalizzazione alla quota di contributi sanitari, coprendo in parte il gettito con l'introduzione di un prelievo commisurato al valore aggiunto d'impresa; una modifica del rapporto tra salario diretto e salario differito anche utilizzando quote del trattamento di fine rapporto per la previdenza integrativa; un intervento sui redditi familiari mediante un incremento delle detrazioni di imposta.
Sulla scala mobile non si definisce un'ipotesi precisa di riforma, si afferma la necessità di un meccanismo di indicizzazione automatico legato alle linee di riforma della contrattazione e alla realizzazione della politica dei redditi.
Le organizzazioni sindacali si muovono quindi dentro una proposta di riforma dell'indicizzazione strettamente correlata alla realizzazione della struttura delle contrattazioni e alla politica dei redditi. Le accentuazioni delle differenti organizzazioni sono però rilevanti, e mentre la Cisl indica con maggiore nettezza la strada di uno scambio possibile tra indicizzazione e esigibilità ed estensione della contrattazione integrativa, la Cgil rafforza l'elemento di irrinunciabilità dell'automatismo come dato che favorirebbe l'attuazione di un decentramento contrattuale.
La proposta sindacale sembra quindi muoversi su un terreno complessivo e globale di riforma della contrattazione tale da disegnare nuovi equilibri e strumenti nelle relazioni sindacali. Ed appare sin dall'inizio evidente lo «scostamento» tra gli orientamenti delle associazioni imprenditoriali, tesi a portare al centro del confronto le dinamiche di breve periodo del costo del lavoro, e quelli di Cgil, Cisl e Uil, tesi a definire un nuovo disegno del sistema contrattuale.

3. Ci si avvicina così all'inizio del negoziato preceduto dall'assemblea nazionale dei quadri e dei delegati di Cgil, Cisl e Uil che approva la piattaforma predisposta, e dalla pubblicazione di una ricerca promossa dal Cnel, d'intesa con le forze sociali, che offre un panorama analitico dei principali problemi connessi alla struttura retributiva e contrattuale e alla politica dei redditi, e costituisce un supporto conoscitivo per la trattativa. Il 20 giugno prende avvio la trattativa con un confronto presso la presidenza del Consiglio, presieduto dal vicepresidente del Consiglio, Martelli. Il confronto si apre con l'allargamento del «tavolo» a tutte le controparti imprenditoriali, con l'eccezione della Confagricoltura nei confronti della quale i sindacati pongono una pregiudiziale a causa della non conclusione del contratto del settore. L'introduzione del vicepresidente del Consiglio rappresenta lo scenario condiviso sul quale avviare la trattativa. L'obiettivo che il governo indica è fondamentalmente connesso con la necessità di garantire un ingresso adeguato nell'unione monetaria europea; i riferimenti impostati nel «documento di programmazione economica e finanziaria» diventano le linee guida degli obiettivi di politica economica, e i temi presenti nelle posizioni delle parti sociali vengono tutti assunti. Per ciò che concerne la scala mobile il governo non indica una preferenza nel modello da assumere, ma indica la necessità di predeterminare il meccanismo. Il confronto viene così ad assumere una prospettiva più ampia di quanto non fosse stato stabilito nel 1990, coinvolgendo nella trattativa tutti i temi connessi alla politica dei redditi.
Vengono definiti quattro tavoli di confronto: costo del lavoro, indicizzazione e rappresentanze sincadali, presso il ministero del Lavoro; prezzi e tariffe, presso il ministero dell'Industria; problemi fiscali, presso il ministero delle Finanze; riforma del rapporto di lavoro nel settore pubblico, presso la Funzione pubblica.
Ma lo spezzettamento del confronto non aiuta il procedere della trattativa, anche perché nessuno dei tavoli fa registrare progressi di rilievo, ed emerge una difficoltà del governo nella predisposizione di un disegno complessivo ed efficace di politica dei redditi. Sul tema dell'indicizzazione e della riforma della contrattazione le parti non si discostano dalle posizioni già definite e l'unica novità è rappresentata da una proposta del ministro del Lavoro che impotizza — in luogo di una riforma strutturale da subito — una sorta di percorso in due tappe: una prima fase costituita da una predeterminazione della scala mobile e l'introduzione di alcune modifiche nel meccanismo tese a ridurre il grado di copertura, ed una seconda fase connessa ad una modifica organica del meccanismo tesa a legarlo all'evolu-

zione della contrattazione (come nel contratto dei chimici); tale seconda fase sarebbe condizionata alla verifica del funzionamento del meccanismo nel primo biennio.
Anche se lo schema che prevede di slegare una «soluzione ponte» dalla riforma a regime viene accolto con perplessità da alcune parti, l'articolazione in due momenti (un primo in cui si affronta il problema di un rallentamento del costo del lavoro, e un secondo che definisce la riforma a regime) diventerà nei fatti il riferimento futuro della trattativa.
In ogni caso difficoltà connesse alle proposte di politica fiscale e tariffaria del governo e distanza delle posizioni delle parti sociali conducono all'aggiornamento della trattativa nell'autunno. Ma agli inizi di settembre contatti informali verificano la distanza delle posizioni e consigliano di rimandare il confronto dopo la presentazione della legge finanziaria, dalla quale si attendono scelte di quadro sulla politica economica, tali da costituire un punto di riferimento per la trattativa.

4. La legge finanziaria si rivelerà un ulteriore ostacolo che determinerà tensione e difficoltà. I sindacati giudicano le scelte fiscali e sullo stato sociale da un lato inconsistenti e dall'altro inique, in particolare per ciò che concerne condono fiscale, ticket sanitari e l'aumento dello 0,9% della contribuzione previdenziale a carico dei lavoratori. In questo quadro di difficoltà dei rapporti con l'esecutivo, il confronto triangolare ha una stasi, ma anche gli incontri bilaterali tra le parti non modificano il quadro precedente, anzi si registra un ulteriore allontanamento delle posizioni quando la Cgil esplicita la proposta di adottare il modello dei chimici (che prevede una «contrattualizzazione» delle dinamiche dell'indicizzazione, mantenendo però l'automatismo che ricomincia a produrre effetti al di là di una soglia di inflazione) a partire dal pubblico impiego, che sta per rinnovare i contratti.
La proposta è respinta dal ministro del Lavoro che indica come unica la strada dell'accordo a tre, e dalla Confindustria che anzi vede nelle proposte sindacali «una scala mobile solo un po' limata, il contratto nazionale e aziendale solo un po' diversi». Dal canto loro Cgil, Cisl e Uil — seppure con accenti diversi — accusano la Confindustria di proporsi l'obiettivo contemporaneo della scomparsa della scala mobile e della contrattazione aziendale. Il clima si fà più difficile nonostante che il congresso della Cgil, che sceglie di ridefinire le politiche di questa confederazione in senso programmatico e «riformista», determini un miglioramento nei rapporti tra le organizzazioni sindacali.
Il 22 ottobre i sindacati attuano uno sciopero generale che riscuote una buona riuscita, centrato sulla richiesta di un'equa politica dei redditi e sulla lotta all'inflazione. I provvedimenti del governo sono messi sotto accusa e vengono parzialmente modificati dal Parlamento e dallo stesso governo, anche se non cambia il taglio di fondo di una finanziaria che non incide sul livello del debito pubblico e sull'equità della redistribuzione fiscale. Cgil, Cisl e Uil assumono un'ulteriore iniziativa nel mese di ottobre con l'organizzazione di una «marcia» per l'equità fiscale.
Verificata la stasi della trattativa, il ministro del Bilancio illustra alle parti alcune ipotesi di intervento sulle indicizzazioni, tutte finalizzate a determinare solo una soluzione temporanea. Le ipotesi ruotano tutte attorno alla predeterminazione dell'evoluzione della scala mobile nel 1992-93, e prevedono diverse e sfumate possibilità di conguaglio o riallineamento nel caso di un'inflazione effettiva superiore a quella programmata.
L'ipotesi presa a riferimento dal governo è composta dalla sostituzione del paniere sindacale con quello Istat, dalla predeterminazione su tassi di inflazione del 4% (più bassi dell'inflazione programmata) con un riallineamento nel novembre 1993, salvo una franchigia dello 0,5%. Si indica inoltre la necessità di un'ulteriore riduzione del meccanismo del 20%. In definitiva la riduzione determinata dall'intervento proposto risulterebbe tale da dimezzare l'efficacia dell'attuale meccanismo di scala mobile.
La proposta è considerata non praticabile sia dal sindacato che dalla Confindustria. Si determina così uno stallo della trattativa che viene sbloccato il 10 dicembre con un protocollo d'intesa che verifica l'impossibilità di definire un nuovo meccanismo di scala mobile.

5. Il protocollo d'intesa impegna il governo a mantenere le tariffe di un punto sotto il tasso di inflazione programmato, abolisce il prelievo dello 0,9% sui lavoratori, sostituendovi un incremento delle aliquote Irpef di un punto per gli scaglioni superiori ai 14 milioni, definisce l'im-

pegno delle parti a mantenere l'incremento delle retribuzioni nel pubblico impiego entro i tassi di inflazione programmati, contiene l'impegno del governo a non rinnovare per legge il vigente meccanismo di scala mobile, impegna le parti a riprendere la trattativa sul costo del lavoro entro giugno del 1992.
Come è chiaro, si tratta non di un accordo ma di un protocollo di sospensione della trattativa traguardato alla presenza di un quadro politico diverso in relazione alla scadenza elettorale prevista per la primavera del 1992, che dovrebbe consentire la presenza di un esecutivo in grado di assumere impegni più precisi sulla politica dei redditi. Di particolare rilievo qualitativo è la trasformazione dell'incremento di contribuzione sociale in incremento dell'imposizione Irpef, che trasforma un prelievo nei fatti regressivo e solo sul lavoro dipendente in un'imposizione progressiva, meno rilevante di quella prevista inizialmente per i redditi fino a 40 milioni, gravante su tutti i redditi, e in grado di finanziare anche i provvedimenti legati al mercato del lavoro (cig e pensionamenti).
Sull'impegno sottoscritto dalle parti per un non rinnovo della scala mobile per legge e sul destino della scala mobile nel mese di maggio si apre, subito dopo la firma del protocollo, una polemica molto dura. Infatti la Confindustria interpreta l'accordo come l'atto di morte della scala mobile e dichiara di non voler pagare lo scatto di maggio, considerando in tal modo risolto il problema dell'indicizzazione. In tale direzione sembrano orientarsi anche alcuni ministri. La Cgil ritiene invece la decisione unilaterale del non pagamento del punto di maggio una rottura degli impegni assunti con i contratti nazionali stipulati nella previsione dell'esistenza del meccanismo di scala mobile; anche la Cisl e la Uil — seppure in misura diversa — criticano la scelta della Confindustria.
In definitiva la «grande trattativa» si chiude con un risultato molto diverso da quello auspicato anche se la Confindustria interpreta l'accordo come l'abolizione dell'indicizzazione. La prospettiva di una politica dei redditi che trovasse sostanza in una riforma della contrattazione e del prelievo fiscale sfuma dentro l'inadeguatezza delle proposte dell'esecutivo e gli obiettivi divaricanti di una Confindustria interessata solo al contenimento del costo del lavoro, e di organizzazioni sindacali con ipotesi di riforma della contrattazione spesso non coincidenti. Ma forse, al di là delle ragioni soggettive dei diversi attori, occorre considerare la sfasatura che si amplia fra esaurimento dei margini negoziali «quantitativi» per adattamenti simili a quelli degli anni Ottanta, e la non maturazione delle condizioni complessive in grado di sopportare un processo di riforma della contrattazione della portata di quello disegnato nel confronto. Così fra i desideri e la realtà si apre un varco sempre più rilevante, che corrode non solo gli strumenti ma anche l'immagine della concertazione centralizzata.

Stefano Patriarca

Contrattazione di categoria in agricoltura

1. Introduzione 2. Le vicissitudini della contrattazione 3. Il contratto per gli operai agricoli 4. Le modifiche all'articolo 57 5. Il contratto dei forestali 6. Il contratto delle cooperative agricole 7. Conclusioni

1. Dopo quasi due anni dalla data di scadenza del precedente contratto, il 27 novembre 1991 è stato firmato il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti. Come è noto questo è il contratto che regola i rapporti di lavoro della stragrande maggioranza del lavoro dipendente occupato nel settore. Il lungo lasso di tempo trascorso ha visto le organizzazioni datoriali e quelle sindacali confrontarsi da posizioni fortemente divergenti ed è stato spesso segnato dalla rottura delle trattative. Come si vedrà in dettaglio di seguito, un ruolo determinante di mediazione è stato svolto dal ministero del Lavoro con l'intervento diretto dei due responsabili succedutisi al dicastero: Carlo Donat Cattin e Franco Marini.
Un ulteriore elemento utile alla comprensione dei rapporti tra le organizzazioni datoriali e quelle sindacali nel settore agricolo è costituito dal fatto che tale clima di contrapposizione si sia concretizzato in modo del tutto inaspettato dopo la scadenza del contratto. Come si ricorderà, al termine del periodo considerato nel precedente *Rapporto,* nella primavera del 1990, le relazioni tra le organizzazioni sindacali operanti in agricoltura e quelle dei datori di lavoro avevano attraversato un momento di positivo confronto e avevano prodotto esiti apprezzabili. In particolare era stato sottoscritto un protocollo di relazioni sindacali che sembrava costituire un punto d'avvio per confronti costruttivi su un'ampia serie di tematiche di ordine sindacale, organizzativo e economico. Ciò aveva contribuito a diffondere nell'ambito sindacale una sensazione di ottimismo sull'esito dell'allora imminente trattativa per il rinnovo del contratto degli operai agricoli.
Da parte datoriale si è spiegata l'improvvisa indisponibilità a sottoscrivere miglioramenti normativi e salariali per la manodopera agricola facendo riferimento alla situazione economica complessiva del settore agricolo. Nelle dichiarazioni alla stampa si dava peso a tre ordini di considerazioni:
a. l'incertezza sulla conclusione dei negoziati a livello mondiale sull'interscambio agricolo e alimentare e le temute conseguenze sul sostegno governativo europeo e italiano alla produzione agricola;
b. la dichiarazione dello stato di crisi della Federconsorzi, un'organizzazione che dal dopoguerra aveva grande peso e una capillare presenza sui mercati dei prodotti agricoli e dei mezzi tecnici per la produzione;
c. le condizioni retributive relativamente migliori di cui godrebbero i lavoratori agricoli italiani rispetto a quelli degli altri paesi della Cee.
Mentre sui primi due punti anche da parte sindacale si esprimeva preoccupazione, sul terzo punto vi era un totale disaccordo. Ciò non solo per ovvi motivi di tutela dei rappresentati, ma anche in base ad altre considerazioni. Nell'ambito della Cee le norme contrattuali per il lavoro agricolo sono ampiamente diversificate e non è possibile operare confronti diretti tra i diversi paesi senza tener conto dei contesti sociali e produttivi di riferimento, dei diversi sistemi di composizione del salario e, per quanto riguarda la manodopera a tempo determinato, delle sue diverse modalità di utilizzazione.
Nella primavera del 1991 il governo ha rifinanziato il proprio intervento in agricoltura con una legge che prevede la spesa di 5.970 miliardi in due anni. Questo episodio ha sicuramente avuto influenza nel determinare le condizioni che hanno permesso di superare il blocco delle trattative e di giungere al rinnovo contrattuale. Nello stesso tempo il forzoso protrarsi della precedente normativa contrattuale e delle relative condizioni salariali per due anni oltre la scadenza ha costituito sul piano finanziario un elemento di relativo favore per le parti datoriali.

2. Per entrare nel merito delle vicende di questo rinnovo contrattuale e per inquadrare meglio le innovazioni introdotte e il loro significato nelle relazioni sindacali del settore agricolo è opportuno ricostruire in breve la cronologia delle trattative.
Dopo la scadenza del contratto, i primi mesi del 1990 sono impegnati dal complesso di trattative sul protocollo di relazioni sindacali che si riteneva costituisse una sorta di atto preliminare al negoziato vero e proprio. Il dibattito tra le tre organizzazioni sindacali sul tema specifico del rinnovo contrattuale porta nel mese di giugno del 1990 alla presentazione di una piattaforma contrattuale ricca di temi innovativi (illustrata nel precedente *Rapporto*). Nell'intenzione delle parti l'inizio vero e proprio della trattativa è rimandato alla fine della stagione estiva.
In occasione dell'incontro del 23 ottobre del 1990, la prima riunione in cui si è effettivamente dato l'avvio alla contrattazione, si registra, in modo del tutto inaspettato, una profonda e inconciliabile divaricazione di posizioni con le organizzazioni datoriali e in primo luogo con quella di maggior peso: la Confagricoltura. Ciò porta all'interruzione del negoziato alla sua prima battuta. Nello specifico la questione che determina la rottura è costituita dal livello di garanzia salariale e occupazionale degli operai agricoli a tempo determinato, ovvero dal tema che negli ultimi anni aveva rappresentato una delle più frequenti occasioni di dibattito all'interno delle organizzazioni sindacali e che in svariate occasioni aveva determinato elementi di resistenza nell'applicazione del contratto in determinati contesti territoriali e aziendali. Accade che la Confagricoltura non tenga in alcun conto la piattaforma contrattuale dei sindacati e anzi presenti una controproposta di tutt'altro tenore. Se da un lato le organizzazioni sindacali tendevano alla riunificazione del contratto degli impiegati con quello degli operai e all'abolizione delle norme che prevedevano un trattamento salariale ad hoc per la manodopera addetta alla raccolta dei prodotti, dal canto suo la principale organizzazione datoriale proponeva che i rapporti di lavoro dipendente in agricoltura fossero regolati in base a tre diversi regimi contrattuali: uno, definito a livello nazionale, per gli operai stabilmente occupati; uno per i lavoratori a tempo determinato, che sarebbe stato definito a livello nazionale solo nelle sue linee generali mentre a livello provinciale si sarebbero stabilite le retribuzioni e gli inquadramenti professionali; uno infine per tutte le persone impiegate nelle operazioni di raccolta dei prodotti agricoli basato sull'adozione di tariffe salariali in deroga a quelle contrattuali.
I sindacati hanno respinto seccamente questa controproposta definendola provocatoria e di fatto segregazionista sul piano sessuale e su quello razziale. È da tenere presente che nel settore agricolo la percentuale di lavoratori stabilmente occupati corrisponde a circa un decimo del totale e che le effettive condizioni del lavoro avventizio non di rado differiscono da quelle previste dal contratto, tanto da rendere spesso necessaria la specificazione tra i salari contrattuali e quelli definiti di fatto. Questa situazione, particolarmente diffusa nel mezzogiorno, riguarda la manodopera avventizia che è appunto quella in cui prevalgono le donne e gli immigrati dal Terzo mondo.
Le trattative si interrompono immediatamente e bruscamente. Le organizzazioni sindacali proclamano 16 ore di sciopero e il 20 novembre il ministro del Lavoro, Donat Cattin, appoggia la posizione sindacale sull'unicità del contratto e si impegna ad intervenire presso le organizzazioni datoriali. Nell'inverno, mentre si susseguono manifestazioni dei lavoratori, la trattativa continua a segnare il passo. Il ministro, informato dai sindacati sulla situazione, convoca separatamente le parti che tornano ad incontrarsi il 25 febbraio 1991. Ma il 12 marzo le organizzazioni sindacali emettono un comunicato in cui si dichiara l'impossibilità di proseguire il negoziato.
In aprile la trattativa torna ad essere mediata dal ministro del Lavoro, carica assunta nel frattempo da Franco Marini. La mediazione tentata dal ministro non ha successo e viene valutata dalle organizzazioni datoriali come troppo vicina alle posizioni sindacali. In particolare la Confagricoltura continua a ritenere che non esistano margini economici per un miglioramento delle condizioni retributive. Si decide quindi in sede ministeriale di riprendere la trattativa con l'istituzione di una commissione, presieduta dal sottosegretario Grippo, incaricata di stabilire gli scenari economici e i costi di rinnovo contrattuale.
I primi segni di una possibilità di soluzione si hanno il 2 agosto: si raggiungono accordi parziali su alcuni punti di rilievo e in generale si assiste ad un riavvicinamento delle posizioni. Dopo un incontro tenutosi il 24 settembre e che rima-

ne interlocutorio, il 4 ottobre si giunge alla firma di un accordo con le organizzazioni professionali: la Coltivatori diretti e la Confcoltivatori. Si tratta di un risultato indubbiamente positivo, ma invero ancora di scarso peso, essendo preponderante la quota di lavoratori dipendenti da aziende rappresentate dalla Confagricoltura. La firma definitiva di tutti e sei i contraenti viene posta il 27 novembre, con l'adesione della Confagricoltura che chiede l'inserimento di una nota interpretativa sull'utilizzo dell'articolo 57 del contratto e un impegno sindacale per evitare la sovrapposizione temporale degli aumenti retributivi previsti dal contratto e quelli che saranno decisi dai contratti integrativi provinciali.

3. Il nuovo contratto per gli operai agricoli avrà una validità quadriennale ed essendo pregressa la decorrenza al gennaio 1990, scadrà alla fine del 1993. Qui di seguito si darà conto dei risultati della contrattazione fissati dal verbale d'accordo. In primo luogo vi è una estensione e un aggiornamento dell'area delle attività che ricadono nella sfera di applicazione; nell'ambito delle aziende agricole e florovivaistiche vengono infatti comprese anche quelle di manutenzione del verde, quelle agrituristiche e quelle faunistico-venatorie. Nella prima parte del contratto le principali innovazioni riguardano la materia delle relazioni sindacali e quella delle pari opportunità per le donne.
La parte del contratto relativa alle relazioni sindacali viene ampiamente modificata in seguito al protocollo interconfederale di relazioni sindacali sottoscritto il 27 giugno 1990 (si veda il precedente *Rapporto*). Scompare pertanto l'articolo 4 del precedente contratto che prevedeva l'istituzione di osservatori regionali sulle problematiche del settore. Secondo il protocollo, lo studio e le ricerche sui problemi produttivi e sindacali del settore saranno affidati ad un osservatorio interconfederale nazionale. Gli incontri periodici tra le parti saranno invece limitati al livello provinciale. È bene notare che in seguito alle difficili e lunghe trattative per il rinnovo contrattuale sono rimasti congelati tutti gli impegni che le parti avevano sottoscritto con il protocollo, come ad esempio la conferenza annuale sul settore agroalimentare da tenersi in ambito Cnel o l'ente bilaterale per la formazione professionale. Alla commissione nazionale paritetica per le pari opportunità, già istituita dal precedente contratto, vengono poi affidati ulteriori compiti in termini di salvaguardia e valorizzazione del lavoro femminile e segnatamente quello di favorire la sensibilizzazione e l'informazione sul problema delle molestie sessuali sul luogo di lavoro. Come previsto nella piattaforma, il contratto si adegua alla legislazione sulle tossicodipendenze. Si prevede le conservazione del posto di lavoro per un massimo di tre anni per il dipendente che intenda sottoporsi a terapie di recupero. Per gli addetti fissi è prevista un'aspettativa non pagata fino a quattro mesi qualora debbano assistere un familiare in terapia.
Il nuovo contratto integra le norme sul tema della mobilità della manodopera, ovvero dei flussi stagionali di manodopera, in gran parte femminile, verso le aree di agricoltura intensiva. Questo problema, che riguarda soprattutto il mezzogiorno, dà tuttora origine a mercati illegali del lavoro controllati dai caporali, sotto le mentite spoglie di semplici trasportatori. È prevista l'istituzione di una conferenza annuale che affronti prima dei periodi di forte richiesta di lavoro la definizione e la contrattazione dei flussi di manodopera che si renderanno necessari. L'ambito territoriale oggetto della discussione sarà definito dalle commissioni regionali per l'impiego. Nel testo si fa anche esplicito riferimento a questo riguardo alla forza lavoro extracomunitaria e ai servizi sociali necessari al suo accoglimento. Sui contratti di formazione e lavoro si sono introdotti due nuovi elementi: è necessario un parere favorevole delle commissioni provinciali paritetiche per l'assunzione di giovani secondo questa modalità e in secondo luogo viene stabilito che le ore da destinare all'insegnamento teorico non possono essere meno di quaranta all'anno. Inoltre, in seguito agli incontri tecnici fra le parti successivi al contratto, si è stabilito che agli assunti con contratto di formazione e lavoro, il terzo elemento della retribuzione (mensilità aggiuntive, ferie e festività) venga corrisposto con le stesse modalità degli operai fissi.
Le parti del contratto che avranno una più diretta ricaduta economica sono quelle relative alla classificazione e all'inquadramento degli operai e quella salariale. È stata introdotta una nuova qualifica, quella dell'operaio qualificato super (parametro 135), che si colloca a livello intermedio tra quella dei qualificati (parametro 125) e quella degli specializzati (parametro 146). Que-

st'ultima qualifica è appannaggio quasi esclusivo della manodopera maschile e l'introduzione della nuova qualifica dovrebbe favorire il riconoscimento della competenza professionale dei lavoratori giovani e delle donne. L'inserimento delle molte figure professionali presenti in agricoltura nelle varie qualifiche sarà definito dalla contrattazione provinciale. Il contratto accoglie però una delle richieste contenute nella piattaforma sindacale prevedendo a livello nazionale l'individuazione di otto profili professionali, relativi alle qualifiche più alte, che serviranno da campione di riferimento per la contrattazione provinciale.
L'aumento medio mensile del salario sarà di 135 mila lire. Quest'aumento verrà dilazionato in tre parti: una prima, pari al 50%, decorre dal mese di luglio 1991, una seconda e una terza di importo pari al 25%, decorreranno rispettivamente dal gennaio 1992 e dal gennaio 1993. Gli aumenti sono più modesti di quelli richiesti nella piattaforma (160 mila lire) e meno articolati a seconda delle qualifiche: agli operai comuni saranno corrisposte a pieno regime fine del periodo 92 mila lire in più, mentre al vertice della categoria, gli operai specializzati super, andranno 173 mila lire. Nella piattaforma gli aumenti richiesti erano rispettivamente di 98 mila e di 272 mila lire. Uno dei punti della piattaforma che non ha trovato alcuna forma di accoglimento è quello relativo all'orario di lavoro: si chiedeva infatti una contrazione a 38 ore dell'orario settimanale e un tetto massimo di 12 ore settimanali per lo straordinario. Sostanzialmente immutato rimane il calcolo del terzo elemento del salario per gli operai a tempo determinato: vi è una leggera contrazione dato l'aumento delle giornate annue di lavoro (da 300 a 312) utilizzate come base di riferimento del calcolo.
Sulla sicurezza del lavoro il nuovo contratto non prevede modifiche a quanto già stabilito in precedenza. Si tratta in realtà di una serie articolata di norme che tutelano i lavoratori dai fattori di nocività, particolarmente elevati per le lavorazioni che prevedono l'uso di pesticidi e per quelle effettuate in serra. Il decreto n. 277 del 15 agosto 1991, che recepisce alcune direttive comunitarie in materia, avrà conseguenze nel settore agricolo soprattutto in termini di prevenzione dei rischi derivanti dal rumore. Ciò nonostante l'applicazione delle norme è in generale insoddisfacente per la carenza di strutture di controllo e di prevenzione e per la mancata implementazione di strumenti legislativi, come ad esempio il libro di campagna per la registrazione dell'uso dei pesticidi.
Per quanto riguarda il fondo integrativo sanitario, bisogna segnalare che esso è stato esteso anche agli operai a tempo determinato; l'importo che le aziende e i lavoratori dovranno versare sarà di 330 lire al giorno per ognuna delle parti. Rimane immutata la quota di 50 mila lire annue per i lavoratori a tempo indeterminato. È interessante notare come questo fondo risulti sottoutilizzato, mentre quello previsto dal contratto degli impiegati (180 mila annue) è stato utilizzato oltre il previsto e infatti uno dei punti già conclusi della trattativa per il contratto degli impiegati prevede un aumento della quota a 250 mila lire. Un'ultima innovazione sul piano previdenziale riguarda gli operai a tempo indeterminato; con il nuovo contratto essi potranno chiedere alle aziende l'anticipazione di quanto loro dovuto dagli enti previdenziali per malattia, infortunio o cassa integrazione (Cisoa).

4. Uno degli aspetti caratteristici del mercato del lavoro agricolo che da anni condiziona le relazioni sindacali nel settore è quello relativo alla manodopera per le operazioni di raccolta. L'articolo 57 del precedente contratto prevedeva che in occasione delle campagne di raccolta dei prodotti agricoli, le aziende potessero assumere lavoratori a tempo determinato con retribuzioni inferiori a quelle stabilite dal contratto nazionale. I prodotti agricoli, i periodi e le retribuzioni relativi erano da stabilirsi tra le parti nei contratti provinciali. Come notato nei precedenti *Rapporti* questo punto è stato in passato una delle cause principali del ritardo con cui in determinate zone del paese si procedeva alla stipula della normativa provinciale. Oltre a ciò i sindacati lamentavano in ogni caso una frequente elusione contrattuale anche laddove i contratti provinciali erano stati firmati. La piattaforma presentata dalle organizzazioni sindacali proponeva di eliminare l'articolo 57 e di inserire questo specifico tipo di manodopera nella normativa generale di classificazione degli operai agricoli creando una categoria di operai comuni definiti non professionali. Oltre all'obiettivo di introdurre alcune garanzie salariali per questi lavoratori, le organizzazioni sindacali si proponevano di evitare così il fenomeno che comunemente viene definito «sa-

lario di mansione», cioè che lavoratori impiegati durante l'anno in lavori anche qualificati venissero poi assunti durante le campagne di raccolta alla stessa stregua della manodopera non professionale.
Si è già fatto cenno nell'introduzione alla controproposta delle organizzazioni datoriali ed è in base a queste premesse che è possibile valutare le modifiche introdotte dal nuovo contratto. L'articolo 57 rimane nella sua formulazione di base, ma si specifica che esso si riferisce alla manodopera con il più basso livello di qualificazione. Prima di apporre la sua firma al contratto la Confagricoltura ha ottenuto che fosse inserita una nota interpretativa che autorizza le aziende a impiegare operai qualificati nelle operazioni di raccolta solo «qualora l'impresa non possa soddisfare le proprie esigenze di manodopera con lavoratori inquadrati nell'ultimo livello classificatorio provinciale», cioè quando sia stata già assunta tutta la quota di offerta non qualificata disponibile sul mercato.
Sul piano della retribuzione le innovazioni sono di rilievo. Se prima infatti il salario giornaliero era calcolato con percentuali di abbattimento del salario contrattuale, ora si capovolge il meccanismo. È stata fissata una paga base mensile minima di 52 mila lire che sarà di volta in volta modificata in aumento a seconda delle provincie e delle specifiche colture. In tal modo al lavoratore spetteranno anche gli altri elementi del salario: la contingenza, le indennità del terzo elemento, il trattamento di fine rapporto.

5. Il 16 aprile 1991 è stato firmato il rinnovo del contratto nazionale dei lavoratori forestali, scaduto, come quello degli operai agricoli, alla fine del 1989. La trattativa è stata particolarmente rapida, essendo iniziata alla fine di gennaio. Ciò ha costituito motivo di soddisfazione per le organizzazioni sindacali in un momento in cui le trattative per gli operai agricoli segnavano una lunga fase di stallo. Una delle innovazioni del contratto è costituita da un mutamento della rappresentanza della parte datoriale. Finora a rappresentare gli enti locali era delegata lo Snebi, l'organizzazione dei consorzi di bonifica, pur essendo solo in minima parte direttamente coinvolta nel settore. Il rinnovo è stato firmato invece dall'Uncem, l'Unione delle comunità montane e dalle tre centrali cooperative. Il contratto, valido fino alla fine del 1993, contiene svariate innovazioni che di seguito saranno sinteticamente illustrate. L'area di applicazione si estende a tutto il lavoro dipendente impiegato in lavori di forestazione, comprendendo oltre agli operai anche gli addetti con mansioni impiegatizie. Si è progettato un sistema articolato di relazioni sindacali basato su osservatori regionali costituiti su base paritetica; tali osservatori si occuperanno di esaminare lo stato di attuazione dei piani di intervento, le dinamiche occupazionali, la mobilità del lavoro e la formazione professionale. Il lavoro degli osservatori sarà raccolto a livello nazionale da un analogo comitato paritetico che si occuperà del confronto programmatico a livello ministeriale. La struttura della contrattazione sarà articolata anche a livello regionale. In questa sede sarà possibile integrare quanto non specificamente previsto dal contratto nazionale in termini di classificazione, formazione e indennità e sarà inoltre possibile stabilire un salario integrativo. L'orario di lavoro di 39 ore settimanali sarà ridotto nell'arco di tempo della validità del contratto di 16 ore annuali. La riduzione sarà attuata concedendo permessi retribuiti e sarà accompagnata da accordi regionali o aziendali sulla flessibilità dell'orario a seconda dei periodi più o meno favorevoli all'attività forestale. Sul piano salariale sono previsti aumenti a partire dal gennaio 1991 e dal gennaio 1992 pari complessivamente a una media di 143 mila lire per gli operai e di 175 mila per gli impiegati. Sono previste inoltre indennità per il lavoro di spegnimento di incendi, per le figure del capo operaio, del capo squadra e per i quadri.

6. È stato firmato il 17 luglio 1991 il contratto nazionale per i dipendenti delle cooperative agricole. La parte datoriale è rappresentata dalle tre centrali cooperative e il contratto riguarda sia gli operai che gli impiegati. Si tratta di un accordo che contiene miglioramenti retributivi e normativi a volte coincidenti con quelli richiesti nella piattaforma per gli operai agricoli. Ciò si registra ad esempio in tema di aumenti salariali che saranno, a regime, di 100 mila lire per gli operai comuni e di 236 mila lire per gli specializzati super. L'orario di lavoro annuale è stato ridotto di 12 ore sotto forma di permessi retribuiti. La struttura della contrattazione prevede, oltre al livello provinciale o regionale, anche quello azien-

dale. A quest'ultimo livello sono demandate funzioni di gestione dell'ambiente di lavoro, dell'orario e della flessibilità, dell'organizzazione del lavoro e la fissazione di indennità e premi di produzione. Il contratto concede una serie di agevolazioni per i «lavoratori svantaggiati»: quelli con problemi di tossicodipendenza o di etilismo o portatori di handicap, e per i lavoratori che abbiano figli con tali problemi. Si prevede il riconoscimento del diritto allo studio per lavoratori extracomunitari che vogliano frequentare corsi di lingua italiana. Infine saranno costituite commissioni di pari opportunità a livello territoriale e aziendale per favorire la promozione dell'assunzione di donne e la valorizzazione del loro lavoro. Queste stesse commissioni potranno occuparsi delle tematiche relative alla difesa della dignità della persona.

7. Da quanto fin qui illustrato si può concludere che il 1991 è stato un anno importante dal punto di vista delle relazioni sindacali in agricoltura, nonostante vi siano stati momenti di scontro molto accesi. Il dato più significativo è rappresentato ovviamente dalla firma del contratto per gli operai agricoli. Sul piano dei contenuti esso recupera alcuni punti innovativi proposti dalla piattaforma in tema di relazioni sindacali e di controllo del mercato del lavoro e il sostanziale superamento dell'atipico sistema di retribuzione degli operai avventizi per le grandi campagne di raccolta.
Il contratto nazionale rimanda ai contratti provinciali per varie materie e da questo punto di vista va sottolineata l'importanza e al contempo la difficoltà nelle regioni meridionali della contrattazione a livello provinciale. Da un lato l'aumento del ruolo e delle funzioni delegate alla contrattazione provinciale potrà essere fattore di stimolo ad una più rapida soluzione delle trattative. D'altro canto, come osservato nei precedenti *Rapporti,* gli squilibri a livello territoriale sono forti e incidono non solo sugli aumenti retributivi ma anche sulla effettiva applicazione del contratto. Non si tratta dunque solo delle difficoltà inerenti alla contrattazione, ma anche e soprattutto del fatto che sia il contratto nazionale sia quello provinciale sono sistematicamente violati in alcune aree e soprattutto per particolari sezioni della manodopera. In effetti l'area di massima evasione si registra per lavori non qualificati e soprattutto nelle operazioni di raccolta nelle aree ad orientamento colturale ortofrutticolo, insomma, nelle aree a colture mediterranee. Ma a questa variabile territoriale se ne aggiunge un'altra a carattere più precisamente aziendale. Le aziende meno specializzate ed avanzate sul piano tecnologico e organizzativo sono quelle che più frequentemente fanno ricorso a manodopera assunta sul mercato non regolare. La sezione della forza lavoro interessata è costituita essenzialmente da donne e da immigrati provenienti da paesi extracomunitari. Ciò rappresenta una caratteristica dell'agricoltura italiana e del mezzogiorno in particolare, che differenzia anche le relazioni sindacali oltre che il mercato del lavoro dal quadro delle agricolture continentali europee. D'altronde va detto che negli altri paesi mediterranei, e sempre più nella Francia meridionale, problemi del genere si pongono altrettanto seriamente. Un'ultima considerazione relativa alla fase attuale già richiamata nel testo è che lo sblocco della trattativa in uno dei suoi momenti più drammatici è avvenuto grazie alla disponibilià del governo ad intervenire nella mediazione ed è quasi coinciso con un rifinanziamento della spesa pubblica per l'agricoltura. Ciò va visto nel quadro più generale dell'intervento dello Stato in agricoltura e non solo nelle relazioni sindacali.

Enrico Rebeggiani

Contrattazione di categoria nell'industria

1. Premessa 2. Struttura della contrattazione 3. Relazioni industriali e sistema informativo 4. Inquadramento, formazione professionale 5. Retribuzione 6. Orario di lavoro e flessibilità 7. «Quinta parte» 8. Ambiente

1. Il ciclo dei rinnovi nazionali di categoria nell'industria che si è svolto sostanzialmente nel biennio 1990-91 è stato notevolmente condizionato dall'attività negoziale di livello interconfederale.
Il condizionamento è stato prevalentemente negativo con riferimento ai tempi dei rinnovi stessi, che si sono ampiamente dilatati. La firma degli accordi interconfederali presupponeva, infatti, il superamento degli ostacoli che si frapponevano ai rinnovi stessi, e che erano per lo più legati al problema del contenimento della dinamica salariale in generale, e della riforma della struttura delle retribuzioni e del sistema di scala mobile in particolare. Questi obiettivi, come si sa, non sono stati raggiunti. Unico risultato è stata la definizione di un parametro di riferimento per le trattative di categoria, e cioè l'invito alla coerenza con gli obiettivi di politica economica e le esigenze di competitività internazionale del sistema industriale.
Un condizionamento positivo — ma debole — vi è stato, invece, riguardo ai contenuti dei contratti di categoria, con l'incentivazione ad istituzionalizzare, anche attraverso la predisposizione di idonee procedure, il sistema dei rapporti collettivi, favorendo occasioni di cooperazione tra le parti.
I contratti rinnovati — con le inevitabili differenze interne dovute alla struttura organizzativa e produttiva, alle dimensioni, alle «tradizioni» sindacali e contrattuali di ciascuna categoria — sono infatti ricchi di norme procedurali e di amministrazione-gestione dei rapporti collettivi. Ma è solo il contratto dei metalmeccanici a partecipazione statale che (sulla base dell'accordo interconfederale del 21 febbraio 1990 stipulato da Intersind, Asap e Cgil, Cisl e Uil) ha ridefinito organicamente la disciplina della struttura della contrattazione di categoria, ovvero dei livelli, dei contenuti, dei tempi e delle procedure di negoziazione e di prevenzione-composizione dei conflitti. In questo contratto si possono leggere con sufficiente chiarezza le partite che sono state oggetto dello scambio negoziale: l'istituzionalizzazione del ruolo e delle funzioni del sindacato a tutti i livelli, con certezza di contrattazione e rappresentanza, da una parte; e la prevedibilità e la certezza dei comportamenti sindacali e delle materie oggetto di contrattazione nei diversi livelli negoziali, dall'altra.
Negli altri casi le innovazioni contrattuali — in materia di informazione e consultazione, di struttura e procedure della contrattazione, di prevenzione e di composizione dei conflitti — appaiono piuttosto il prodotto dell'ampliamento e, nel migliore dei casi, della razionalizzazione delle discipline che i contratti collettivi e le prassi aziendali hanno via via introdotto in ciascuna categoria, senza un ordine o un disegno preciso, a partire dal protocollo Scotti del 1983.
Ma v'è di più. L'inconcludenza dei negoziati interconfederali sul principale oggetto del contendere — la scala mobile — ha favorito il «sorpasso» da parte delle categorie. Il riferimento è, ovviamente, ai contratti di categoria del credito e dei chimici che, riappropriandosi della competenza sulla materia, hanno proceduto autonomamente alla riforma della struttura della retribuzione.
A questo punto è più che legittimo dubitare che gli accordi interconfederali stipulati in questo periodo siano riusciti a svolgere quanto meno un ruolo programmatico, di indirizzo, nei confronti della contrattazione di categoria. Ma il dubbio può essere corroborato da alcune constatazioni. Le intese interconfederali non solo non hanno ancora colto il proprio obiettivo fondamentale, cioè la riforma della struttura della retribuzione, ma sono esse stesse origine e oggetto di conflitto tra le parti e di instabilità delle relazioni industriali.
Il rapporto tra le competenze del livello interconfederale e di quello nazionale di categoria con-

tinua a non essere regolato e i contratti conclusi sono stati interpretati dalle organizzazioni sindacali di categoria come una riaffermazione della propria autonomia contrattuale, contro l'implicito tentativo delle organizzazioni imprenditoriali di riproporre un modello centralizzato di contrattazione, teso a regolare le dinamiche dei costi contrattuali. Ma anche — forse — in polemica con i propri vertici confederali che, non avendo progettato soluzioni sufficientemente chiare, non offrivano adeguate garanzie di tenuta sui termini e sui risultati dello scambio.

Il rinnovo dei contratti di categoria ha comportato, a dispetto delle dichiarazioni di principio a favore di rapporti più cooperativi, un ricorso al conflitto certamente superiore a quello registrato nel ciclo 1986-87, proprio a causa della debolezza del livello interconfederale.

Il giudizio sostanzialmente negativo che emerge da quanto si è detto sul rapporto tra contrattazione a livello interconfederale e di categoria non si estende, naturalmente, ai contenuti degli ultimi rinnovi. Di questi va apprezzato l'ampliamento, già ricordato, dell'apparato procedurale per la trattazione dei vari istituti dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, tendenza segnalata dall'estensione della parte obbligatoria dei contratti. Si tratta di risultati interessanti, perché possono favorire la trasformazione della disciplina negoziale da vincolo all'azione rivendicativa — come avviene in un sistema contrattuale statico — in strumento di governo dinamico delle relazioni collettive.

Sotto questo punto di vista, però, va avanzata anche qualche perplessità. Mi riferisco alla proliferazione di organismi paritetici (variamente denominati, specializzati e articolati) che francamente comincia a diventare eccessiva. Questo sia detto non in via di principio, ché anzi si tratta di soluzioni che si inseriscono perfettamente in un sistema di contrattazione dinamica. Il fatto è che di frequente gli stessi testi contrattuali — nel momento in cui prorogano la «esistenza in vita» di questi organismi o ne precisano la disciplina — fanno emergere, neanche troppo implicitamente, la mancata operatività per il passato degli stessi o, quanto meno, la scarsa incidenza che essi hanno avuto sulla dinamica dei rapporti collettivi o sulla regolamentazione degli istituti di competenza. Non si deve generalizzare, ma l'impressione è che in molte situazioni il ricorso a questi organismi rappresenti un modo per rinviare nel tempo la soluzione di problemi sui quali le parti non riescono a trovare un accordo, o per mascherare la povertà dei risultati del negoziato su una determinata materia: cioè fumo negli occhi.

Passando ai contenuti strettamente normativi, non si segnalano particolari innovazioni. In materia di retribuzione, a parte la soluzione dei chimici, il contenimento del costo del lavoro è stato affidato all'allungamento della durata dei contratti, elemento che potrebbe assumere un significato meno contingente se inserito nel quadro della riforma della struttura dei contratti di categoria. Si segnala poi un ampliamento, progressivo ma moderato, del processo di riparametrazione in funzione del riconoscimento economico della professionalità. I suoi effetti risultano rafforzati dall'aumento dei livelli retributivi che — sia detto per inciso — sembra il principale elemento distintivo tra i vecchi sistemi di inquadramento e i nuovi, basati sulle aree professionali. Prosegue inoltre la tendenza a collegare una parte della retribuzione agli obiettivi aziendali di produttività, di redditività, di qualità del prodotto e del servizio, eccetera. Ma le soluzioni sono confuse e si registrano più petizioni di principio che criteri o formule chiare. Lo stesso può dirsi per il tema della previdenza integrativa, richiamato — e rinviato — in quasi tutti i contratti.

Prosegue la tendenza alla riduzione dell'orario di lavoro, che più di frequente modifica la durata normale settimanale dello stesso, in collegamento con le diverse modalità di realizzazione della flessibilià. Sotto quest'ultimo punto di vista i contratti hanno «approfittato» ampiamente degli spazi aperti dalla legge all'autonomia collettiva in materia di contratto a termine e a part-time. Non va dimenticato, ancora in materia di flessibilià, ma in risposta ad esigenze personali dei lavoratori, l'ampliamento delle discipline a favore delle cosiddette fasce deboli della forza lavoro (donne, portatori di handicap, tossicodipendenti, malati di aids, immigrati, eccetera), anche in questo caso sotto l'impulso di nuove norme legislative in materia.

Per ultimo, c'è il tema dell'ambiente, caratterizzato da un nuovo impegno delle parti e dal recupero di strumenti «storici» di tutela come la commissione o i delegati per l'ambiente. Significativa, comunque, è l'attenzione rivolta al problema dell'impatto ambientale delle attività produttive.

2. Il contratto che ha dettato la disciplina più organica della materia in questa tornata contrattuale è stato quello per le industrie metalmeccaniche a partecipazione statale. La premessa al contratto, che «[...] sostituisce il protocollo 5 luglio 1962 sul "sistema contrattuale nell'industria metalmeccanica"» si apre con l'elenco delle finalità che le parti si propongono di perseguire. Le più rilevanti riguardano, per le aziende: il miglioramento dell'efficienza gestionale, della qualità dei prodotti, della produttività e della redditività e, quindi, della competitività; la salvaguardia del normale svolgimento dell'attività aziendale e la maggiore certezza nella programmazione dei costi aziendali; tutto ciò al fine di favorire i processi di ristrutturazione, innovazione e sviluppo produttivo e, di conseguenza, l'andamento dell'occupazione. Per lavoratori e sindacati le finalità principali riguardano, in sostanza, la valorizzazione del «ruolo del lavoro industriale» e, in questo quadro, il consolidamento e lo sviluppo «di relazioni industriali orientate ad un maggior grado di consenso e di partecipazione dei lavoratori agli obiettivi [...] indicati».
Funzionale al perseguimento di tali obiettivi è il riordino del sistema contrattuale, che comporta innanzi tutto una *articolazione della contrattazione* a livello nazionale ed aziendale. Le competenze sono state distribuite sostanzialmente sulla base di due criteri: favorire l'adeguamento di alcune discipline alle diverse situazioni aziendali; evitare la riproposizione di vertenze negoziali sulle stesse materie ai due livelli.
In generale, il *contratto nazionale* «disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione degli aspetti normativi». In questo ambito definisce, in particolare, «il trattamento retributivo base, con una specifica funzione di garanzia nella direzione della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni contrattuali», il sistema di inquadramento e l'orario di lavoro.
Nella parte cosiddetta obbligatoria, invece, vengono regolati il sistema di informazione, i diritti sindacali, le competenze ed i soggetti della contrattazione aziendale, le garanzie procedurali per il rispetto della relativa regolamentazione.
Il rinvio della *contrattazione a livello aziendale* opera, invece, per le seguenti materie: innovazioni tecnologiche ed organizzative, decentramento; modalità di fruizione delle riduzioni di orario, turni, calendari lavorativi, flessibilità, verifiche attuative; applicazione del part-time e dell'inquadramento; ambiente di lavoro; pari opportunità, nonché le altre materie specificamente rinviate a questo livello dal contratto nazionale. Per quanto riguarda gli aspetti retributivi, al contratto aziendale è stata attribuita la funzione «di negoziare incrementi retributivi esclusivamente commisurati e correlati a parametri di produttività e/o redditività, secondo formule da individuare di comune accordo». È la sanzione della funzione «gestionale» del contratto aziendale.
I *soggetti abilitati alla contrattazione aziendale* sono stati individuati, a seconda delle configurazioni aziendali, nelle «strutture territoriali e/o nazionali, congiuntamente alle rappresentanze sindacali aziendali». Il mancato riconoscimento della titolarità negoziale esclusiva delle rsa è derivato, probabilmente, da due considerazioni. Questa soluzione innanzi tutto fornisce al sindacato maggiori possibilità di controllo e coordinamento delle politiche negoziali in azienda e, quindi, alle imprese più ampie garanzie di rispetto della disciplina in materia di articolazione contrattuale: soluzione che viene rafforzata dalla funzione di tramite assegnata dalla nuova normativa alle strutture territoriali delle parti nella procedura di presentazione delle rivendicazioni aziendali e di avvio della contrattazione a questo livello. In secondo luogo, e almeno provvisoriamente, può contenere gli effetti sulla contrattazione dei probabili futuri mutamenti nella struttura della rappresentanza sindacale in azienda.
Nell'ipotesi che «non sussistano i presupposti per dar corso alla contrattazione integrativa aziendale, in relazione alla particolarità della situazione economico-produttiva», le aziende devono comunicarlo alle organizzazioni sindacali territoriali e/o nazionali interessate e procedere, a loro richiesta, ad un incontro per un esame della situazione. Si tratta, come è evidente, di una situazione di potenziale conflitto, che si cerca di prevenire attraverso la predisposizione di una apposita procedura. Quest'ultima, peraltro, conferma il ruolo preminente assegnato alle strutture sindacali extraziendali.
Per la prima volta è stato definito il problema delle *cadenze negoziali.* È stata concordata una durata quadriennale del contratto nazionale (a partire dal prossimo rinnovo) ed una collocazione intermedia della contrattazione integrativa aziendale, non anteriore a 24 mesi dalla stipulazione del contratto nazionale. Per quanto riguarda

questo contratto, la durata è stata comunque portata da 36 a 42 mesi ed è stata replicata la moratoria degli effetti economici della contrattazione aziendale.
In una lettera tra le parti sono stati poi indicati anche gli aspetti procedurali fondamentali per il rinnovo del contratto di categoria, volti a favorire «un più agevole e contenuto andamento temporale delle trattative»: disdetta del contratto, da notificare con un preavviso di sei mesi rispetto alla sua scadenza, e preventivo inoltro delle richieste per il rinnovo da parte delle organizzazioni sindacali; avvio del confronto quattro mesi prima della scadenza del contratto da parte di Intersind e Asap. Alla corretta applicazione di queste procedure è collegato l'impegno delle organizzazioni sindacali nazionali e delle loro strutture di livello inferiore «a non promuovere — e ad intervenire perché siano evitate — azioni sindacali in relazione al rinnovo stesso» durante la fase di trattative e fino alla data di scadenza del contratto in corso di rinnovo.
Al fine di «assicurare il rispetto delle disposizioni contenute nel contratto [...] e di prevenire fasi di conflittualità e di contenzioso», già in premessa le parti si sono impegnate a favorire la «puntuale attuazione» della normativa contrattuale e delle procedure di conciliazione, e le organizzazioni dei lavoratori «a non promuovere, *e ad intervenire perché siano evitate,* azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli». Ed una clausola di analogo contenuto chiude anche la nuova disciplina sull'articolazione della contrattazione. Le parti si sono in questo caso impegnate a trattare le «eventuali situazioni di difformità», ai fini di un loro superamento, attraverso l'attivazione delle procedure di composizione e di conciliazione, e ferma restando la rinunzia al ricorso ad azioni dirette fino al completamento delle stesse.
L'ampliamento e la specializzazione delle procedure di *composizione e conciliazione delle controversie* è la logica conseguenza dell'impostazione contrattuale della quale stiamo parlando. Essa è frutto — come recita in apertura il nuovo testo dell'articolo 29 (parte generale, sezione 3) — del comune convincimento delle parti «che ad un positivo andamento delle relazioni sindacali concorra anche la predisposizione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano appropriati momenti di confronto atti a prevenire fasi di conflittualità e di contenzioso, anche in sede giudiziaria [...]».
Una prima procedura è prevista per i casi in cui non sia rispettata l'area delle competenze relative ai rapporti tra azienda e rsa prevista dalla normativa sull'articolazione della contrattazione. In questo caso, si procederà ad un incontro tra i rappresentanti territoriali delle parti per ristabilire la corretta applicazione del contratto. La procedura, che verrà avviata su richiesta scritta di una delle parti, dovrà esaurirsi entro dieci giorni dall'attivazione, salvo una proroga decisa di comune accordo.
In caso di mancato accordo, ciascuna parte «potrà richiedere, entro cinque giorni, che la questione venga sottoposta, in seconda e definitiva istanza, all'esame delle organizzazioni nazionali». Tale ulteriore fase dovrà esaurirsi entro venti giorni prorogabili, anche in questo caso, di comune accordo. Quest'ultima procedura potrà essere avviata, sempre con richiesta scritta, in tutti gli altri casi di mancato rispetto delle norme sull'articolazione della contrattazione collettiva.
Una seconda procedura riguarda l'interpretazione delle norme contrattuali. La nuova disciplina prevede che le relative questioni, «a fronte anche dell'eventuale insorgenza di controversie», vengano sottoposte — su istanza di una delle parti stipulanti a livello nazionale — all'esame di una commissione paritetica nazionale, composta da sei membri. Questa deve decidere la questione entro trenta giorni, prorogabili di comune accordo, dal ricevimento del quesito. In via sperimentale, inoltre, il contratto prevede — per il caso di mancato accordo e limitatamente alle questioni di natura interpretativa aventi ad oggetto istituti retributivi — che tale commissione possa avvalersi di un componente esterno esperto di relazioni industriali e di diritto del lavoro, da individuare di volta in volta di comune accordo, per dare impulso ai lavori della commissione stessa e farsi garante della risoluzione del quesito. La decisione finale, che resta prerogativa esclusiva della commissione, essendo solo le parti titolari dell'interpretazione delle norme contrattuali, dovrà essere assunta entro il termine di ulteriori venti giorni, sempre prorogabili di comune accordo.
Va aggiunto che di tutte le deliberazioni verrà redatto motivato verbale, che impegnerà le parti «quale espressione vincolante della comune volontà», e che potrà essere inviato al magistrato

competente in caso di controversia giudiziaria. I lavoratori soggetti all'applicazione del contratto, però, non potranno adire l'autorità giudiziaria, né far ricorso a forme di lotta sindacale, fino al completo esaurimento della procedura. Restano valide, infine, le clausole sulla composizione delle controversie individuali e collettive già previste nel precedente contratto.

L'altro contratto di categoria che ha notevolmente innovato la disciplina in materia di struttura della contrattazione, in connessione alla ristrutturazione della parte relativa ai diritti di informazione, è quello degli alimentaristi. Aspetti particolarmente significativi sono il nuovo protocollo sulle relazioni industriali, integrato con le procedure per la composizione autonoma delle controversie; la trasformazione della premessa sulla contrattazione articolata in norma contrattuale (articolo 1) e la sua collocazione nel testo immediatamente dopo la disciplina delle relazioni industriali. Ciò indica che le parti sono consapevoli del fatto che un buon andamento dei rapporti sindacali, condizione per il conseguimento degli obiettivi programmati, si basa sull'integrazione tra consultazione e contrattazione; sulla prevenzione, più che sulla successiva risoluzione, dei conflitti; e, in definitiva, sulla definizione di norme procedurali chiare, che consentano continuità e sistematicità di rapporti e favoriscano un clima di reciproco affidamento tra le parti.

Il nuovo testo dell'articolo 1 risulta:

dall'inserimento nella vecchia premessa di un richiamo all'utilizzazione delle procedure generali di composizione e di conciliazione delle controversie (lettera *c*, del protocollo sulle relazioni industriali), nel caso di problemi relativi alla interpretazione ed all'applicazione della disciplina sull'articolazione della contrattazione;

e dall'esplicito riferimento alle «articolazioni periferiche» delle organizzazioni dei lavoratori quali soggetti vincolati, insieme alle strutture nazionali, al rispetto delle clausole di tregua.

Significativa nel contratto degli alimentaristi è infine, come si è detto, la collocazione nell'ultima sezione del protocollo sulle relazioni industriali — la sezione *c* — delle *procedure generali di composizione e conciliazione delle controversie,* che chiudono il circuito prevenzione-composizione delle controversie. Ed infatti qui le parti esprimono il proprio «convincimento che ad un positivo andamento delle relazioni industriali concorra anche la piena utilizzazione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano appropriati momenti di confronto atti a prevenire fasi di conflittualità e di contenzioso, anche in sede giudiziaria». A tal fine le parti si impegnano ad attenersi alle procedure indicate agli articoli 69 e 74 del contratto nazionale, relativi rispettivamente alle controversie individuali e plurime ed alle controversie collettive sull'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali.

Anche queste norme risultano modificate rispetto al contratto precedente. Nel primo caso: è stato specificato il riferimento alle controversie individuali e plurime; richiamato il ruolo di supporto che la commissione, di cui al punto *c* del protocollo sulle relazioni industriali, può svolgere nell'affiancare le associazioni nazionali delle parti nel tentativo di conciliazione delle relative controversie (e, si noti, questo vale anche per l'articolo 74); è stata infine confermata, in una nota a verbale, la obbligatorietà del ricorso al tentativo di conciliazione ex articolo 69.

Nel secondo caso si è specificata l'applicabilità della procedura «agli impegni reciprocamente assunti nei punti 2 e 3 dell'articolo 1», relativi alle competenze della contrattazione aziendale ed all'impegno di pace sindacale.

Tornando alla sezione *c*, questa — al fine di valorizzare le procedure di cui agli articoli citati — istituisce, quale supporto per le parti stipulanti, una «commissione paritetica nazionale». Ad essa è stato affidato il compito «di verificare, attraverso un costante monitoraggio, e garantire la corretta attuazione dei doveri incombenti alle parti a norma del punto 3 della premessa (ora articolo 1), anche interpretando le clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o intervenendo su problematiche e/o situazioni di rilievo». La commissione potrà essere attivata su istanza di ciascuna delle parti stipulanti.

Tra le altre norme rilevanti ai fini di questa materia, vanno poi ricordate l'articolo 76 (ex 77), che riporta *ad abundantiam* la clausola sulla non ripetibilità a livello aziendale della contrattazione su materie «già definite» dal contratto nazionale e la nuova norma provvisoria sulla moratoria della contrattazione aziendale. In una lettera delle organizzazioni imprenditoriali alle organizzazioni sindacali di categoria — che è allegata all'ipotesi di accordo — è inoltre precisato che le trattative per il rinnovo del contratto nazionale vengano avviate tre mesi prima della scadenza di quello in corso e che,

nel corso di tali negoziati, sia escluso il ricorso al conflitto.
Passando alle innovazioni introdotte negli altri contratti di categoria, il primo dato da rilevare riguarda l'allungamento della *durata dei contratti* (vedi tavola 1) che, proprio per essere soluzione comune praticamente a tutte le categorie, si conferma come tendenza strutturale, e non solo come soluzione tecnica utilizzata per diluire nel tempo, e contenere, la crescita del costo del lavoro. Tale previsione si coniuga con la conferma in tutti i contratti della *moratoria* degli effetti economici della contrattazione aziendale ed, in alcuni casi, con la fissazione del periodo di validità degli accordi aziendali fino al successivo rinnovo nazionale di categoria (per esempio, petrolio privato), il che equivale a formalizzare un unico round negoziale a livello aziendale per tutta la vigenza del contratto di categoria.
Sulle *competenze* della contrattazione aziendale è diffusamente riproposta la clausola di *non ripetibilità* della negoziazione su materie già definite ai livelli superiori. Più articolato è solo il contratto per le aziende private del settore petrolifero. In quest'ultimo, infatti, le parti hanno inserito — in apertura dell'articolo 20, relativo al premio di produzione — una clausola nella quale riconoscono la centralità del ruolo del contratto nazionale di categoria nell'assetto complessivo della contrattazione, ed assegnano «alle trattative aziendali per il rinnovo del premio [...] una funzione coerente al contratto nazionale». E la coerenza dovrebbe essere garantita da una serie di condizioni ulteriori che le parti hanno posto. Oltre a quelle relative alla moratoria ed alla non ripetibilità, la terza attiene al ruolo integrativo e specializzato della contrattazione di questo livello. Integrativo perché la negoziazione aziendale si svolge su rinvio, ed entro le *guidelines* (qualitative e quantitative), del contratto nazionale. Specializzato perché collegato alle specifiche situazioni (di produttività, efficienza, eccetera) aziendali.
In materia di *procedure per il rinnovo dei contratti* vanno poi richiamati gli accordi della ceramica e abrasivi, del vetro e delle lampade, che hanno previsto — per il livello di categoria — che «la parte che ha ricevuto le richieste di modifica del contratto dovrà dare riscontro entro venti giorni dalle richieste medesime». Di identica sostanza la clausola in materia di premio di produzione del nuovo contratto del vetro; essa, infatti, impegna le aziende a dare riscontro alle richieste presentate dai sindacati «nell'arco di tre mesi antecedenti la [...] data» di decorrenza dei relativi aumenti fissata dal contratto nazionale. In entrambi i casi si tratta di una procedura che tende a garantire la correttezza del comportamento negoziale delle aziende, e quindi ad agevolare il dialogo contrattuale.
I contratti stipulati nel settore metalmeccanico per le aziende private aderenti a Confindustria e Confapi hanno invece rinviato la riforma della contrattazione collettiva e delle relazioni sindacali, costituendo in alternativa un gruppo di lavoro paritetico. Questo ha, appunto, il compito di compiere uno studio preliminare in materia, tenendo conto delle situazioni in atto negli altri paesi industrializzati, e di preparare poi una propria proposta-progetto. Il contratto Federmeccanica impegna poi le parti, al termine dei lavori della commissione, ad avviare l'esame delle problematiche relative alla definizione di procedure di conciliazione delle controversie giuridiche individuali e plurime, secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale del gennaio 1990.
In materia di disciplina del conflitto va ricordato il contratto del vetro, nel quale le parti — in considerazione della particolarità dei processi produttivi (a ciclo continuo), ed in applicazione dell'accordo interconfederale 25 gennaio 1990 — concordano di definire a livello locale accordi, assoggettabili a verifiche, che prevedano codici di comportamento per i conflitti aziendali. Ciò al fine di garantire le condizioni di sicurezza dei lavoratori e l'integrità degli impianti.
Altri contratti hanno invece rinviato a sede specializzata le trattative per la definizione degli accordi di attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, sull'esercizio dello sciopero nei servizi pubblici essenziali (petrolio privato, energia, metano e gas privato).

3. Tutti i contratti analizzati hanno arricchito la normativa in materia di relazioni industriali e diritti di informazione. In alcuni casi, le due normative restano distinte (metalmeccanici privati, chimici, ceramica e vetro, gas privato, metano privato, edili, laterizi); in altri, si integrano in un'unica disciplina (lampade, petrolio privato, laterizi, alimentaristi).
Nella prima tipologia, dunque, si prevede in genere l'istituzione o il rafforzamento degli osser-

Tavola 1. Durata dei principali contratti nazionali

	Stipulazione	Decorrenza	Scadenza	Durata in mesi
Tabacco	18.07.1990	1.07.1990	31.01.1994	42
Chimici privati e pubblici	20.07.1990	1.07.1990	30.11.1993	41
Chimici Confapi	27.07.1990	1.09.1990	31.08.1993	36
Petrolio privato	03.08.1990	1.08.1990	31.12.1993	41
Ceramica e abrasivi	31.10.1990	1.11.1990	30.06.1994	44
Lapidei Confapi	19.11.1990	1.01.1991	31.12.1993	36
Vetro	21.11.1990	1.12.1990	31.07.1994	44
Lampade, valvole, cinescopi	12.12.1990	1.01.1991	31.08.1994	44
Metalmeccanici pubblici	14.12.1990	1.01.1991	30.06.1994	42
Metalmeccanici Confapi	19.12.1990	1.01.1991	30.06.1994	42
Lapidei	19.12.1990	1.12.1990	30.06.1994	43
Metalmeccanici privati	17.01.1991	1.01.1991	30.06.1994	42
Cemento, calce e gesso	31.01.1991	1.02.1991	31.08.1994	43
Laterizi e manufatti cemento	05.02.1991	1.02.1991	31.08.1994	43
Manufatti e laterizi Confapi	05.03.1991	1.03.1991	31.08.1994	42
Legno e sughero	20.03.1991	1.04.1991	30.11.1994	44
Legno Confapi	25.03.1991	1.04.1991	30.11.1994	44
Edili cooperative	15.04.1990	1.03.1991	30.06.1994	40
Edili Confapi	17.04.1991	1.03.1991	30.06.1994	40
Energia	09.05.1991	1.05.1991	31.12.1994	44
Tessile e abbigliamento	20.05.1991	1.07.1991	30.06.1995	48
Edili	23.05.1991	1.05.1991	31.12.1994	44
Abbigliamento Confapi	04.06.1991	1.07.1991	30.06.1995	48
Calzaturieri	15.06.1991	1.06.1991	30.06.1995	49
Occhiali, ombrelli, lavanderie, eccetera	18.06.1991	1.07.1991	30.06.1995	48
Pelli e cuoio	20.06.1991	1.07.1991	30.06.1995	48
Calzaturieri Confapi	27.06.1991	1.06.1991	30.06.1995	49
Gas private	30.06.1991	1.01.1991	31.12.1994	48
Lavanderie Confapi	02.07.1991	1.07.1991	30.06.1995	48
Metano privato	23.07.1991	1.07.1991	31.12.1994	42
Alimentaristi	07.08.1991	1.08.1991	31.05.1995	46
Cooperative alimentari	08.08.1991	1.08.1991	31.05.1995	46

Fonte: nostra elaborazione.

vatori nazionali, il che conferma la scelta in favore di un sistema più stabile e istituzionale, ma anche più cooperativo, di gestione dei rapporti reciproci, e l'ulteriore ampliamento della prima parte del contratto, comprendente i cosiddetti diritti di informazione su investimenti e occupazione. I due interventi non sono in contraddizione, benché la prima parte del contratto abbia certamente, almeno nel suo Dna, un gene più antagonistico e conflittuale. L'osservatorio nazionale rappresenta, infatti, una sede di incontro e di confronto pre — o extra — contrattuale, ed ha distinti soggetti. La parte prima — così come le informative, gli incontri e gli esami congiunti che vi sono previsti da un la-

to, e gli agenti coinvolti dall'altro — fanno invece parte integrante del contratto e del processo contrattuale: come sottolinea, del resto, il richiamo posto in apertura di molti contratti, come quello dei chimici, all'«autonomia dell'attività imprenditoriale e alle rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori». L'insieme delle due normative e delle relative procedure realizza, dunque, un sistema ampio e non contingente di relazioni industriali.

Nella seconda tipologia, almeno da un punto di vista teorico, si può dire che nei contratti sia stato compiuto un passo ulteriore nella tendenza a collegare in un *continuum* le diverse attività nelle quali sono coinvolte le parti e, soprattutto, l'informazione, la consultazione e la contrattazione. Più esplicito, in questo senso, è il contratto per le aziende metalmeccaniche a partecipazione statale, il quale dispone che i dati che verranno raccolti ed esaminati in sede di osservatorio costituiranno «una comune base di riferimento per le valutazioni delle parti nell'elaborazione delle proprie linee di politica contrattuale». Così pure — anche se più limitatamente — il contratto per il petrolio privato prevede che gli orientamenti che verranno concordati in materia di terziarizzazione e di decentramento nell'ambito del comitato nazionale saranno utilizzati dalle parti per riformulare la normativa contrattuale vigente per gli appalti. Si tratta, dunque, di una clausola particolarmente interessante perché, pur non conferendo esplicitamente poteri negoziali al comitato, illumina il collegamento funzionale e teleologico tra procedure — e soggetti — della consultazione e della contrattazione.

Molti contratti hanno istituito per la prima volta un osservatorio paritetico nazionale (metalmeccanici a partecipazione statale, ceramica e vetro, alimentaristi: gli ultimi due in via sperimentale) o organismi analoghi, ma diversamente denominati: «comitato paritetico» nei contratti del petrolio e del metano privato; «commissione tecnica paritetica per la gestione delle informazioni» nei tessili e abbigliamento; «commissione paritetica con funzione di osservatorio dei settori» nei laterizi, e così via. Si tratta di organismi che hanno, in generale, lo scopo di migliorare la conoscenza dell'assetto organizzativo, produttivo e contrattuale del settore di pertinenza.

Alcuni contratti, inoltre, hanno provveduto ad articolare gli organismi paritetici per ambiti territoriali o per competenze. Nel primo caso rientra il contratto dei metalmeccanici privati, che ha previsto la costituzione in via sperimentale di comitati paritetici in undici province espressamente indicate. Nel secondo rientrano l'«osservatorio permanente sulla qualità del servizio e sulla diversificazione» e l'«osservatorio permanente sulla legislazione del lavoro europea» creati nel contratto del gas privato. Di segno opposto — perché trasforma da specializzate in generali le competenze dell'organismo paritetico — è la modifica introdotta nel contratto per l'industria metalmeccanica privata. La «banca dati» sulle nuove tecnologie, istituita dal contratto nazionale precedente, è stata infatti trasformata nella «banca dati per l'analisi congiunta della situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica».

Un'attenzione particolare merita il rinnovo del contratto degli edili con riferimento agli organismi paritetici operanti nel settore (oltre all'osservatorio congiunturale nazionale, il Formedil e le scuole edili, le casse edili, eccetera). Si tratta di strumenti essenziali di intervento in un settore nel quale le parti cercano di gestire e di ricomporre la frammentazione produttiva e le conseguenze che ne derivano in termini di discontinuità dell'occupazione e del reddito e di precarietà delle condizioni di lavoro, in quanto tali organismi garantiscono, alle parti innanzi tutto, ma anche agli stessi lavoratori, una sede stabile di confronto e di intervento per il governo dei rapporti individuali e collettivi di lavoro.

Per gli aspetti che qui interessano, è da sottolineare che il progetto operativo per l'avvio dell'attività dell'osservatorio dovrà essere approvato da un nuovo organismo, il «comitato centrale di coordinamento degli organismi paritetici nazionali». La creazione di tale comitato rappresenta un segnale della volontà delle parti di dare unitarietà al sistema degli organismi paritetici di settore, per favorirne la totale diffusione e la piena operatività, ma anche l'omogeneità degli indirizzi e dei trattamenti praticati. Questo sia per agevolare, anche per questa via, la mobilità della forza lavoro, che costituisce un dato caratterizzante dell'occupazione nel settore; sia per impedire che a livello locale si producano situazioni abnormi o devianti, eventualmente determinate dal mancato rispetto delle competenze della contrattazione decentrata.

Lo conferma il nuovo protocollo di intesa sul «sistema degli organismi paritetici di settore» nel quale, oltre ad elencare gli aspetti prioritari del ruolo degli organismi nazionali, si sottolinea la

necessità di garantire l'effettiva operatività del principio che le soluzioni interpretative degli organismi nazionali sono vincolanti per quelli territoriali (sempre in vista della uniformità dei trattamenti). A questo fine le parti si sono riservate di studiare forme di composizione delle controversie che dovessero insorgere tra singoli organismi territoriali.

Un altro gruppo di contratti ha confermato e rafforzato il sistema degli osservatori, precisandone la disciplina ed ampliando le tematiche di competenza di questi organismi (metalmeccanici privati e Confapi, chimici, energia, edili, legno). Da quest'ultimo punto di vista va precisato che ciascun contratto prevede un mix estremamente vario di materie, tanto da rendere impossibile una descrizione precisa delle modifiche intervenute. In linea di massima, però, si può fare riferimento a quelle che risultano più diffuse e segnano, perciò, almeno una linea di tendenza. Nell'imminenza dell'integrazione del mercato europeo, i contratti dei metalmeccanici a partecipazione statale, del gas privato e degli alimentaristi hanno previsto che oggetto di analisi siano anche gli assetti legali e contrattuali, in materia di attività produttiva e di regolamentazione dei rapporti di lavoro, esistenti nei paesi europei. Ciò al fine di disporre di un quadro di riferimento comparato entro il quale valutare i problemi della produttività, dell'efficienza e della competitività delle imprese.

Altro tema che si affaccia nei contratti è quello delle politiche retributive. I contratti dei metalmeccanici privati e degli alimentaristi fanno riferimento in particolare all'«indicazione aggregata delle quantità retributive che non sono determinate da contrattazione collettiva di categoria». Il comitato operante nel settore energia, invece, dovrà acquisire, «per la conoscenza del funzionale equilibrio tra erogazione a carattere collettivo ed esigenze di valorizzazione dell'apporto individuale, informazioni riguardanti obiettivi, modalità e criteri della politica retributiva adottata autonomamente dalle aziende». Si tratta di previsioni finalizzate a razionalizzare ed a rendere «trasparenti» le politiche retributive aziendali, sia quelle definite attraverso la contrattazione collettiva, sia quelle frutto di decisioni unilaterali delle direzioni aziendali (assegni ad personam, superminimi, premi annui, eccetera).

Le altre tematiche che risultano inserite ex novo con maggiore frequenza sia tra le competenze degli osservatori, sia nei sistemi informativi, e che sostanzialmente si identificano, come vedremo nei paragrafi successivi, con quelle la cui disciplina è stata oggetto di modifica in questi rinnovi, sono:

l'andamento dell'occupazione giovanile e, soprattutto, femminile per favorire pari opportunità e azioni positive (per gli osservatori: metalmeccanici a partecipazione statale e privati, ceramica, petrolio privato, metano, lapidei, laterizi, legno, eccetera; per i sistemi informativi: gas privato, tessili e abbigliamento, edili, eccetera);

il ricorso ai contratti di formazione lavoro, part-time e a termine (per gli osservatori: energia, metano; per i sistemi di informazione: chimici, ceramica, vetro, gas privato, eccetera);

le politiche di formazione professionale (metalmeccanici Confapi, petrolio privato, lapidei, laterizi e, per i sistemi informativi: tessili e abbigliamento, alimentaristi, ceramica), e le problematiche collegate all'inserimento lavorativo dei lavoratori extracomunitari e delle cosiddette fasce deboli (lampade, petrolio e metano privato, legno, laterizi e, per i sistemi di informazione: chimici, ceramica, vetro, laterizi, eccetera);

l'ambiente e la sicurezza, con riferimento alla legislazione nazionale e comunitaria (ceramica e vetro, petrolio privato, laterizi, legno, alimentaristi per gli osservatori e, per i sistemi informativi: metalmeccanici privati, ceramica, gas privato, tessili e abbigliamento, calzaturieri, cemento, laterizi), materie per le quali alcuni contratti hanno creato un'apposita sezione nell'ambito degli osservatori nazionali (cfr. paragrafo 8);

terziarizzazione, decentramento e appalti (petrolio privato, energia, edili e, nei sistemi informativi, i calzaturieri, che inseriscono anche l'opposto fenomeno delle concentrazioni produttive e finanziarie);

l'andamento del lavoro supplementare e straordinario, dei turni, delle assenze, della cassa integrazione ordinaria e straordinaria (nel sistema informativo di laterizi, cemento, eccetera).

Alcuni contratti hanno poi modificato l'articolazione del sistema informativo e/o i soggetti tenuti a fornire le informazioni. Il contratto dei chimici ha realizzato l'ulteriore disaggregazione del livello territoriale per provincia o comprensorio (sono dovute le stesse informazioni del livello regionale), e del livello aziendale agli stabilimenti con un numero di dipendenti compreso tra 200 e 300. Per questi è ora previsto che l'as-

sociazione territoriale fornisca annualmente per iscritto al sindacato provinciale ed al consiglio di fabbrica informazioni sul numero degli addetti, distinti per sesso e per età, e sul numero dei contratti di formazione, part-time e a termine. Agli incontri informativi da svolgere a livello aziendale sull'andamento dell'occupazione femminile è stata prevista, inoltre, la partecipazione attiva di lavoratrici dipendenti, «in grado di fornire una conoscenza adeguata alle specificità della materia al fine di favorire azioni positive volte a concretizzare le pari opportunità».
Anche il contratto degli edili ha modificato i soggetti tenuti a fornire le informazioni a livello territoriale, sotto un duplice punto di vista. In primo luogo, saranno direttamente le singole imprese ed i consorzi operativi che abbiano normalmente alle loro dipendenze nella circoscrizione di riferimento non meno di 150 dipendenti (e non più, per loro conto, le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro) a dover fornire alle organizzazioni sindacali le informazioni previste nel contratto. In secondo luogo, questa disciplina si applicherà anche alle imprese e ai consorzi aggiudicatari di un appalto pubblico di notevole rilevanza, cioè «di importo di aggiudicazione non inferiore a 50 miliardi». Al precedente criterio di individuazione dei soggetti obbligati, legato al numero dei dipendenti diretti occupati nella singola opera (100), è stato così sostituito quello del valore dell'opera stessa, che si rivela più ampio e più idoneo del precedente, in quanto consente di ricomprendere sia le imprese (e i consorzi) che, grazie all'impiego delle nuove tecniche costruttive, sono in grado di limitare il numero dei lavoratori stabilmente occupati, sia quelle che riescono a mantenersi al di sotto dei limiti previsti attraverso il ricorso al lavoro nero e/o (più o meno fittiziamente) autonomo.
Analoghe modifiche riguardano gli incontri a livello nazionale di settore. Le «singole grandi imprese a carattere nazionale» tenute a fornire informazioni sono ora quelle «per le quali risulti mediamente nel triennio precedente un fatturato in lavori non inferiore a 120 miliardi l'anno», e non più quelle con non meno di 300 dipendenti.

4. Anche la riforma e/o l'adeguamento progressivo dei *sistemi di inquadramento* risulta ormai affidato prevalentemente a specifiche *istituzioni bilaterali.*

Nei tre contratti del settore metalmeccanico le commissioni costituite nella precedente tornata contrattuale sono state confermate senza sostanziali modifiche, salvo alcuni ritocchi previsti per quella operante nel settore a partecipazione statale. Inoltre, se si tiene conto del fatto che solo in quest'ultimo sono state apportate variazioni all'inquadramento, con l'inserimento di nuovi profili professionali e la modifica di altri già esistenti, è agevole constatare che le commissioni o non hanno funzionato affatto, o non hanno ancora prodotto risultati di rilievo.
Il contratto delle lampade, valvole e cinescopi e quello degli alimentaristi hanno invece istituito per la prima volta una commissione paritetica nazionale, il primo per definire un nuovo sistema di inquadramento; il secondo con obiettivi di analisi, verifica e proposta, fermo restando per la durata del contratto il sistema di classificazione esistente. In questo secondo caso la commissione ha sostanzialmente compiti di studio e ricerca sulle tematiche relative al rapporto tra innovazioni tecnologiche ed organizzative, sistemi di classificazione e (valorizzazione della) professionalità dei lavoratori, da una parte e (miglioramento della) efficienza produttiva e qualità della produzione, dall'altra. Tali studi e ricerche, che dovranno tenere conto delle esperienze realizzate nel settore alimentare e nell'industria in genere, in Italia come negli altri paesi industrialmente avanzati, sono finalizzate all'individuazione di nuovi meccanismi di valutazione della professionalità e, ove necessario, all'integrazione ed alla modifica del sistema di classificazione, «anche sulla base di una diversa articolazione della struttura dell'inquadramento con riferimento, ad esempio, all'eventuale collegamento degli attuali livelli sulla base di verificati e condivisi criteri di omogeneità professionale, o alla definizione di eventuali profili anche con riferimento all'introduzione di nuove tecnologie, o all'introduzione di nuovi livelli di inquadramento».
Per quanto riguarda il funzionamento della commissione, la disciplina è ormai quella assestata in tutti i contratti: presidenza a turno di un componente delle due parti; riunioni periodiche interne e con le parti stipulanti, per riferire sull'attività svolta; durata sostanzialmente coincidente con la vigenza del contratto; unanimità per le decisioni relative agli indirizzi ed al metodo di lavoro, nonché per i pareri di adeguamento e/o modifica dell'assetto classificatorio.

Altri contratti hanno costituito le commissioni paritetiche con obiettivi analoghi ma più limitati: adeguare l'inquadramento in coerenza con l'introduzione di innovazioni tecnologiche ed organizzative e «approfondire le problematiche dell'interconnessione tra le aree professionali ed i livelli di inquadramento» (chimici, ceramica, petrolio privato); individuare i profili relativi alle nuove figure professionali (metano privato e laterizi).

Un nuovo sistema di inquadramento è stato introdotto nei contratti della ceramica e del gas privato (tavola 2), in quest'ultimo caso sulla base del lavoro svolto dalla commissione tecnica paritetica prevista dall'articolo 10 del precedente contratto. Il nuovo sistema (in vigore dal 1° gennaio 1992) è costituito da 4 aree professionali e 15 livelli di inquadramento, con relativi parametri. È basato su una «metodologia per la misurazione della professionalità» incentrata su 109 profili professionali campione (allegati all'accordo) e sulla valutazione degli stessi mediante «criteri oggettivi» e graduati, quali l'esperienza, le conoscenze di base, l'autonomia, la responsabilità, la complessità interna ed esterna. Eventuali nuovi profili, conseguenti a significative innovazioni tecnologiche o nuove aree di business, verranno definiti a livello nazionale; le declaratorie di area devono essere integrate o definite dalla commissione tecnica e/o dalle parti.

Altri contratti hanno provveduto ad apportare modifiche agli inquadramenti esistenti, definendo le declaratorie di area, modificando le declaratorie di livello ed i relativi profili, inserendo

Tavola 2. Nuovi sistemi di inquadramento

Ceramica

Area	Livelli	Declaratoria (o qualifica)
1ª	8	Quadri
2ª	7 6	Impiegati con alta qualificazione professionale, svolgenti funzioni direttive che richiedono notevole competenza ed autonomia decisionale
3ª	5	Impiegati con mansioni di concetto comportanti ampia autonomia, qualifiche speciali di equivalente professionalità, operai in possesso di elevata specializzazione tecnica e professionale
4ª	4 3	Impiegati d'ordine, qualifiche speciali con compiti di guida e controllo, operai specializzati svolgenti lavori complessi e richiedenti significativa conoscenza e capacità
5ª	2 1	Operai qualificati o che svolgono lavori di semplice esecuzione

Gas privato

Livelli ccnl 1987	Aree e livelli ccnl 1991	Declaratorie	Profili campione
Q	1.1.	quadri	da 1 a 4
	1.2.	»	da integrare
AS	2.1.	direttivi	da 5 a 19
A	2.2.	»	da 20 a 26
	2.3.	»	27
BS	3.1.	lavoratori di concetto	29, 30, 31
	3.2.	o con compiti di coordinamento	da 32 a 57
	3.3.	»	da 58 a 60
B1	3.4.	»	da 61 a 80
	3.5.	»	da 81 a 87
B25	4.1.	lavoratori d'ordine	da 88 a 89
B2	4.2.	ed operativi	da 90 a 102
CS	4.3.	»	da 103 a 108
C1	4.4.	»	109
C2	4.5.	»	base parametrale

Fonte: nostra elaborazione.

nuovi profili o modificando il loro inserimento nei livelli retributivi, elevando il numero dei livelli di inquadramento per realizzare un più adeguato collegamento tra trattamento economico e contenuto professionale delle prestazioni (chimici, ceramica, vetro, lampade, tessili e abbigliamento, calzaturieri, cemento, legno, lapidei).
Il contratto dei tessili e abbigliamento, inoltre, ha arricchito la normativa relativa alle procedure per l'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro. La comunicazione preventiva alle rsa riguarderà, dunque, le modifiche organizzative conseguenti a significative innovazioni tecnologiche o di processo che comportino, con l'ampliamento delle mansioni e l'arricchimento dei relativi contenuti, la necessità di ricorso a nuove figure professionali o modifichino il contenuto professionale di quelle esistenti. Sempre a livello aziendale, le parti valuteranno l'opportunità di definire consensualmente la collocazione delle nuove posizioni nell'inquadramento in atto, tenuto conto dei criteri fissati dalle declaratorie e sulla scorta dei riferimenti analogici rispetto al sistema nazionale e di classificazione, verificando inoltre congiuntamente la necessità di supporti formativi e di addestramento per il personale interessato.
Modifiche analoghe sono contenute nel contratto dei calzaturieri che — oltre a confermare la commissione per l'inquadramento istituita dal precedente contratto — ha definito una procedura aziendale per l'inquadramento di mansioni non esemplificate o nuove, derivanti da innovazioni tecnologiche o nuove forme di organizzazione del lavoro, e per la composizione delle controversie in materia. È stata prevista, inoltre, una verifica aziendale con le rsa sull'introduzione di modifiche organizzative e tecnologiche per l'esame degli eventuali riflessi sulla professionalità dei lavoratori. Le imprese, infine, si sono dichiarate disponibili a favorire, compatibilmente con le esigenze di efficienza e produttività:
a. l'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro e della produzione tendenti a ridurre la parcellizzazione, a ricomporre le operazioni, ad ampliare le mansioni arricchendone il contenuto professionale;
b. la sperimentazione di forme di lavoro che consentano la responsabilità collettiva di gruppi di lavoratori e maggiore partecipazione ed autonomia nello svolgimento del lavoro.
Modifiche contenute sono state apportate, infine, alla normativa sui *quadri*. Il contratto dei chimici, riprendendo un'analoga nota a verbale già presente nel vecchio contratto, consente un maggiore coinvolgimento dei quadri nell'attività sindacale aziendale. In due dichiarazioni congiunte annesse all'articolo 44 le parti — nella rinnovata affermazione della unitarietà e della unicità della rappresentanza dei lavoratori in capo al consiglio di fabbrica — prendono atto che alcuni quadri dell'azienda, individuati dalla Fulc, «affiancheranno di volta in volta il cdf nella sua funzione negoziale relativa alle materie interessanti i quadri», o «parteciperanno direttamente alle fasi di rapporto» informativo e di confronto tra aziende e lavoratori (quest'ultima ipotesi è prevista anche nei contratti del petrolio e del metano privato).
Il contratto per il settore privato del petrolio regola altri aspetti della materia, in particolare precisando che per questi lavoratori le rilevazioni giornaliere della presenza in azienda, tenuto conto della non applicabilità ai quadri della disciplina legale e contrattuale in tema di prestazioni supplementari e straordinarie, si intendono effettuate ai soli fini di sicurezza; deve essere riconosciuto il lavoro prestato nei giorni festivi; deve essere assicurata la copertura delle spese per l'assistenza legale e la facoltà di farsi assistere da un legale di propria fiducia in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo, e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. Il contratto per il settore del metano privato, infine, ha impegnato le aziende, compatibilmente con le proprie esigenze, a riconoscere ai quadri con «funzioni direttive di particolare responsabilità e delicatezza» interventi formativi che favoriscano adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionale, quale supporto delle responsabilità affidate.
Particolarmente ampliata è stata in questo ciclo di rinnovi la disciplina contrattuale in materia di *formazione professionale*. La sua collocazione nei testi dei contratti è estremamente varia. In alcuni casi fa parte integrante dei sistemi informativi e delle rubriche per le relazioni industriali, essendo tra le nuove tematiche oggetto di analisi e di confronto per la definizione delle opportune iniziative (metalmeccanici privati e Confapi, chimici, petrolio privato, energia, tessili e abbigliamento, lapidei, alimentaristi); in altri precede, per l'oggettiva connessione, la disciplina

sull'inquadramento (ad esempio, chimici e gas privato).
In generale essa viene considerata attività essenziale per la valorizzazione delle risorse umane e delle potenzialità occupazionali (metalmeccanici privati, chimici, ceramica, vetro, legno), e funzionale agli obiettivi di produttività, competitività e sviluppo aziendale. Ciò in particolare in presenza di modifiche organizzative o tecnologiche, in quanto consente l'adeguamento professionale dei lavoratori (chimici, petrolio e gas privato, tessili e abbigliamento, calzaturieri, alimentaristi), o facilita «il loro reinserimento, attraverso il riaggiornamento, dopo eventuali periodi di assenza per varie motivazioni» (chimici, ceramica, vetro, petrolio privato, energia), o incentiva l'ingresso nel settore di quanti, giovani, o anche lavoratori extracomunitari, sono in cerca di prima occupazione (edili, tessili e abbigliamento).
Ciascun contratto individua, poi, i destinatari «privilegiati» dell'attività formativa: il personale neoassunto (gas privato); le risorse di più elevato livello (energia); le donne (metalmeccanici privati, tessili e abbigliamento, edili, legno); le fasce deboli (tessili e abbigliamento), con particolare riferimento — in quest'ultimo caso — ai lavoratori extracomunitari (metalmeccanici Confapi e petrolio privato); i giovani (tessili e abbigliamento, calzaturieri).
Questi ultimi risultano particolarmente «curati» nel contratto degli edili, che in questo riflette — e cerca di creare gli strumenti per superare — un problema particolarmente grave dell'edilizia: e cioè la carenza di offerta di lavoro dovuta alla scarsa propensione dei giovani ad entrare (e/o a rimanere stabilmente) nel settore, considerato poco «attraente» per la discontinuità dell'occupazione e, quindi, per le incerte prospettive di crescita professionale e «di carriera». Nel tentativo di superare le resistenze legate a questo problema il contratto prevede dunque che le attività formative siano rivolte, oltre che al personale già dipendente dalle imprese ed ai lavoratori in mobilità, soprattutto ai giovani: inoccupati o disoccupati da avviare al lavoro nel settore, compresi i lavoratori extracomunitari; neodiplomati e neolaureati; titolari di contratti di apprendistato o formazione e lavoro; e, infine, donne.
Anche per la formazione professionale, dunque, numerosi contratti istituiscono degli organismi stabili (un gruppo di lavoro paritetico i metalmeccanici privati; un osservatorio il settore energia; una commissione paritetica i tessili-abbigliamento e i calzaturieri), o rafforzano quelli esistenti (gli edili il Formedil, il legno la commissione paritetica nazionale).
In alcuni casi a tali organismi — o, in mancanza ai soggetti del sistema informativo — viene affidato il compito di individuare le esigenze formative del settore ed elaborare programmi di indirizzo delle relative politiche (metalmeccanici Confapi), in collegamento con gli organismi paritetici costituiti a livello interconfederale (energia), e di assumere iniziative nei confronti delle istituzioni pubbliche competenti, al fine di rendere coerenti con le esigenze del settore le politiche formative pubbliche (calzaturieri, legno, lapidei). Altri contratti, invece, riservano direttamente ai soggetti negoziali queste attività, assegnando prevalentemente agli organismi paritetici un ruolo di documentazione e di studio (tessili e abbigliamento), oltre che di raccordo con le istituzioni pubbliche competenti (metalmeccanici privati).
Un ultimo cenno merita, infine, la normativa sulla formazione professionale nel contratto degli edili, che è stata riformulata ed integrata. Essa risponde, in primo luogo, all'esigenza di omogeneizzare e coordinare modalità di funzionamento ed attività dei diversi organismi paritetici di settore competenti in materia, anche al fine di rafforzarne le capacità di incidere positivamente sul funzionamento del mercato del lavoro interno ed esterno alle imprese. Così è per la clausola che affida ai Formedil regionali, oltre all'attività di coordinamento degli enti-scuola, il compito di tenere i rapporti con gli enti, le istituzioni e/o le associazioni preposte alla formazione professionale nel territorio di competenza.
Più rilevanti sono però alcune disposizioni che riguardano l'impianto, da un punto di vista oggettivo, delle politiche formative. È previsto che il consiglio di amministrazione di ciascun ente-scuola provveda annualmente ad approvare un piano generale delle attività che individui e programmi le iniziative formative da realizzare, le specifichi per singoli progetti e ne indichi i costi. A garanzia dell'efficacia degli interventi e della produttività dei relativi investimenti, il programma dovrà essere elaborato «con riferimento agli orientamenti del mercato del lavoro e ai bisogni di formazione rilevati». Tale criterio è utilizzato in riferimento alla tipologia dei destinatari e degli interventi formativi (prima formazione, qualificazione, riqualificazione, specializzazione ed aggiornamento), con l'ulteriore specificazione che in tutti i casi particolare attenzione dovrà essere data agli aspetti relativi all'infortunistica ed all'igiene del lavoro (paragrafo 8).

5. Come si sa, l'unico contratto innovativo dal punto di vista dei meccanismi retributivi è quello dei chimici che, tra l'altro, per la prima volta è stato firmato congiuntamente dalle organizzazioni imprenditoriali private e pubbliche, per cui l'Asap dovrà armonizzare le norme di questo contratto con la situazione derivante dall'applicazione del precedente.
Le parti hanno cercato di risolvere il problema di modificare il rapporto tra i livelli di contrattazione con riferimento agli istituti incidenti sulla dinamica salariale. A tal fine hanno unificato in un solo istituto, ed in un solo livello di contrattazione, le funzioni relative al miglioramento ed alla difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni, funzioni svolte finora dalla scala mobile e dai contratti nazionali di categoria. La novità più significativa del nuovo accordo sta, dunque, nell'aver avviato una ristrutturazione della busta paga con l'introduzione dei cosiddetti *aumenti retributivi complessivi* (arc), comprendenti gli aumenti dei minimi tabellari e gli importi che, nell'arco di vigenza del contratto, avrebbero dovuto essere erogati a titoli di indennità di contingenza. Il nuovo meccanismo garantisce così, alle imprese, la possibilità di programmare i costi fino al novembre 1993 e, ai lavoratori, un incremento ulteriore della busta paga attraverso l'anticipazione degli scatti di scala mobile.
Gli aumenti variano dalle 314 mila lire del livello più basso alle 553 mila del livello *a*. L'aumento retributivo complessivo medio a regime è di 403 mila lire, di cui 225 mila di minimo e 178 mila di scala mobile, da erogare in quattro tranches annuali, pari rispettivamente al 38, 25, 22, 15% del totale. Nei mesi di maggio e di novembre di ciascun anno (cioè alle scadenze precedentemente previste ai fini del calcolo delle variazioni dell'indennità di contingenza), in base all'andamento effettivo dell'inflazione, verrà scorporato dall'arc e inserito in busta paga alla voce contingenza l'importo spettante a tale titolo. Sono anche previste clausole di salvaguardia in caso di scostamento fra l'inflazione ipotizzata e quella reale, che però determinerà solo una differente scansione tra aumenti attribuiti al minimo o alla contingenza, garantendo alle imprese che alla fine della vigenza contrattuale non si andrà oltre la cifra complessivamente stabilita.
Negli altri contratti gli *aumenti retributivi* (tavola 3) sono scaglionati in due (edili), quattro (gas privato e calzaturieri) e tre tranches (tutti gli al-

Tavola 3. Aumenti e nuovi minimi tabellari a regime e scale parametrali

Metalmeccanici privati, a partecipazione statale e Confapi

Livelli	Aumenti	Parametri	Minimi	Parametri
1	126.000	100	518.500	100
2	152.000	121	600.000	116
3	190.000	150	677.000	131
4	202.000	160	724.500	140
5	219.000	174	808.000	156
6[1]	243.500	193	879.500	170
7	276.500	219	983.500	190
8	315.500	250	1.100.500	212
9[2]	351.000	279	1.234.000	238

[1] Nel contratto Federmeccanica al sesto, settimo, ottavo livello corrispondono il quinto super, il sesto e il settimo.
[2] Questo livello esiste solo nel contratto Confapi.

Ceramica e abrasivi

Livelli	Aumenti	Parametri	Minimi	Parametri
8	391.000	227	1.235.000	206
7	358.000	208	1.167.000	194
6	307.000	178	1.002.000	167
5	257.000	149	847.000	141
4	236.000	137	761.000	127
3	214.000	124	714.000	119
2	192.000	111	652.000	108
1	172.000	100	599.000	100

Vetro
Settori meccanizzati e della trasformazione

Livelli	Aumenti	Parametri	Minimi	Parametri
8b	385.000	233	1.204.000	206
8a	350.000	212	1.169.000	200
7	310.000	188	1.046.000	179
6b	290.000	176	938.000	160
6a	269.000	163	917.000	157
5	252.000	153	855.000	146
4	236.000	143	780.000	133
3	219.000	133	728.000	124
2	190.000	115	655.000	112
1	165.000	100	583.000	100

(segue)

Vetro
Settori a soffio a mano e con macchine semi-automatiche

Livelli	Aumenti	Parametri	Minimi	Parametri
9b	385.000	233	1.204.000	206
9a	350.000	212	1.169.000	200
8b	318.000	192	1.054.000	180
8a	310.000	188	1.046.000	179
7	289.000	175	916.000	157
6	267.000	162	864.000	148
5	248.000	150	787.000	134
4	223.000	135	724.500	124
3	206.000	125	675.000	115
2	183.000	111	629.500	107
1	165.000	100	583.000	100

Lampade, valvole e cinescopi

Livelli	Aumenti	Parametri	Minimi	Parametri
6Q	387.000	235	1.198.000	207
6	315.000	192	1.094.000	189
5	279.000	170	985.000	170
4	246.000	150	841.000	145
3/125	234.000	142	773.000	133
3/117	212.000	129	711.000	123
2	194.000	118	661.000	114
1	164.000	100	577.000	100

Petrolio privato

Livelli	Aumenti	Parametri	Minimi	Parametri
12	485.500	283	1.689.500	283
11	442.500	258	1.539.500	258
10	399.500	232	1.391.000	233
9	367.000	213	1.276.000	213
8	341.500	199	1.185.200	198
7	307.000	179	1.068.400	179
6	288.000	167	1.002.200	168
5	259.500	151	926.500	155
4	248.500	144	863.000	144
3	223.000	130	777.500	130
2	200.500	116	696.500	116
1	171.500	100	596.500	100

Metano privato

Livelli	Aumenti	Minimi	Parametri
1S	493.000	1.639.000	290
1	450.500	1.498.000	265
2	408.000	1.356.700	240
3	365.500	1.215.400	215
4	323.000	1.074.100	190
5S	297.500	989.300	175
5	272.000	904.500	160
6	236.300	785.800	139
7	200.600	667.100	118
8	170.000	565.300	100

Gas privato

Livelli	Aumenti	Minimi	Parametri
1.1	464.140	2.163.530	335
1.2-2.1	418.420	1.950.410	302
2.2	374.080	1.743.740	270
2.3-3.1	350.530	1.633.950	253
3.2	326.980	1.524.160	236
3.3	308.970	1.440.200	223
3.4	286.800	1.336.870	207
3.5-4.1	261.860	1.220.620	189
4.2	234.150	1.091.450	169
4.3	205.060	955.830	148
4.4	171.800	800.830	124
4.5	138.550	645.830	100

Tessili e abbigliamento

Livelli	Aumenti	Parametri	Minimi	Parametri
8	400.000	285	1.141.000	223
7	340.000	242	1.081.000	211
6	300.000	214	946.000	185
5	240.000	171	835.000	163
4	225.000	160	740.000	144
3	208.000	148	682.000	133
2	190.000	135	624.000	122
1	140.000	100	511.000	100

Pelli e cuoio

Livelli	Aumenti	Parametri	Minimi	Parametri
6	314.000	224	1.044.000	204
5	260.000	185	855.000	167
4S	240.000	171	757.000	148
4	225.000	160	742.000	145
3	208.000	148	687.000	134
2	190.000	135	627.000	122
1	140.000	100	512.000	100

Calzaturieri
Confindustria e Confapi

Livelli	Aumenti	Parametri	Minimi	Parametri
8	400.000	285	1.160.000	227
7	310.000	221	1.070.000	209
6	260.000	185	986.000	192
5	240.000	171	835.000	163
4	225.000	160	740.000	144
3	208.000	148	682.000	133
2	190.000	135	561.000	109
1	140.000	100	511.000	100

Edili

Livelli	Aumenti	Minimi	Parametri
7	369.231	1.241.783	200
6	332.308	1.117.605	180
5	276.923	931.337	150
4	258.462	869.248	140
3	240.000	807.159	130
2	216.000	726.443	117
1	184.615	620.891	100

Legno e sughero

Livelli	Aumenti	Parametri	Minimi	Parametri
VII	360.000	225	1.172.000	205
VI	320.000	200	1.050.000	184
V	260.000	162	880.000	154
IV	250.000	156	791.000	139
III	230.000	143	753.000	132
II	210.000	131	671.000	117
I	160.000	100	569.000	100

Laterizi e manufatti in cemento
Confindustria e Confapi

Livelli	Aumenti	Minimi	Parametri
As	393.550	1.262.500	220
A	330.750	1.061.500	185
B	269.600	866.500	151
Cs	—	792.000	138
C	239.650	757.500	132
D	220.200	707.500	123
E	206.400	654.000	114
F	179.050	574.000[1]	100

[1] Ai lavoratori della categoria F sono dovute, in aggiunta al minimo, 8 mila lire mensili utili ai fini del calcolo della contingenza.

Cemento, calce e gesso

Livelli	Aumenti	Parametri	Minimi	Parametri
As	371.810	217	1.201.710	205
A	328.594	191	1.096.194	187
B	292.072	170	914.472	156
Cs[1]	286.416	167	838.266	143
C	245.382	143	797.232	136
D	230.000	134	744.500	127
E	195.268	114	668.268	114
F[2]	171.270	100	586.220	100

[1] Dal 1° maggio 1991.

[2] Ai lavoratori di questo gruppo è riconosciuto l'importo istituito dal contratto nazionale 21 luglio 1979 di 15 mila lire mensili quale superminimo collettivo di gruppo valido agli effetti di tutti gli istituti contrattuali come paga base.

Lapidei

Livelli	Aumenti	Minimi	Parametri
As	342.000	1.135.650	200
A	314.000	1.044.550	184
B	256.500	851.650	150
C	229.000	761.550	134
D	216.000	716.000	126
E	198.000	659.300	116
F[1]	170.500	567.350	100

[1] Ai lavoratori inquadrati in questa categoria sono corrisposte ulteriori 15 mila lire mensili quale superminimo collettivo di categoria, da valere a tutti gli effetti contrattuali come paga base.

Alimentaristi

Livelli	Aumenti	Minimi	Parametri
1s	460.000	1.584.240	230
1	400.000	1.377.600	200
2[1]	330.000	1.136.520	165
3ª	290.000	998.760	145
3[2]	260.000	895.440	130
4	240.000	826.560	120
5	220.000	757.680	110
6	200.000	688.800	100

[1] Viaggiatori o piazzisti di categoria 1.
[2] Viaggiatori o piazzisti di categoria 2.

Fonte: nostra elaborazione.

tri). I *rapporti parametrali* (ancora tavola 3) sono stati generalmente elevati (metalmeccanici privati, pubblici e Confapi, ceramica, vetro, lampade, tessili e abbigliamento, legno, cemento), in alcuni casi anche attraverso l'aumento dei livelli. Il rapporto risulta ancora maggiore se si tiene conto dell'*indennità di funzione* riconosciuta ai quadri e dell'*elemento retributivo* attribuito ai lavoratori inquadrati negli stessi livelli dei quadri (metalmeccanici privati, a partecipazione statale e Confapi), i cui importi sono stati generalmente elevati.

Per quanto riguarda l'*una tantum,* va notato che essa è stata prevista in tutti i contratti salvo che in quello degli edili perché, considerata l'elevata mobilità dell'occupazione nel settore, le parti hanno preferito riversare direttamente in busta paga le risorse disponibili. Essa è stata attribuita generalmente a copertura del periodo di carenza contrattuale e, nel caso degli accordi della ceramica, del vetro e del cemento, anche «in relazione [...] alla durata» (più ampia) del contratto. In alcuni casi è costituita da un importo forfettario, cioè in cifra e uguale per tutti i lavoratori (metalmeccanici privati, pubblici e Confapi, chimici, tessili e abbigliamento, calzaturieri, alimentaristi); in altri ha valore differenziato a seconda delle aree e/o dei livelli di inquadramento (petrolio privato, energia, metano e gas privato). I contratti prevedono che la stessa venga erogata in una o più tranches e (come specificano i contratti della ceramica, del vetro, delle lampade, del legno e altri) in proporzione al servizio effettivamente prestato dai singoli lavoratori nel periodo di vacanza contrattuale e, di conseguenza, ridotta proporzionalmente nei casi di assenza per servizio militare, aspettativa, assenza facoltativa post partum e cassa integrazione guadagni a zero ore (alimentaristi). Il relativo importo non è utile ai fini del computo del tfr e degli altri istituti contrattuali (metalmeccanici privati, a partecipazione statale e Confapi, ceramica, vetro, lampade, metano e gas privato, tessili e abbigliamento, laterizi, alimentaristi).

Non è stata modificata la disciplina del *premio di produzione,* nonostante la sempre più ampia sperimentazione nei contratti aziendali di nuove formule-criteri per la sua determinazione. La confusione che si riscontra sulla materia ha determinato una impasse nella contrattazione di categoria che, del resto, non risulta nemmeno il livello più idoneo per disciplinare questo istituto. Ciò spiega la mancanza di modifiche cui è stato fatto riferimento o il rinvio ad altra sede della discussione, al più accompagnato da indicazioni piuttosto approssimative — riprese dall'accordo interconfederale del 6 luglio 1990 — che postulano il collegamento del premio con: elementi obiettivi con carattere incentivante diversi dalla presenza, come — in particolare — la produttività ed il livello in cui è rilevabile (metano privato); le diverse professionalità ed altri «fattori oggettivi di valutazione già individuati o da individuare in sede aziendale, o per i gruppi in sede nazionale al fine di assicurare al premio di produzione carattere di variabilità» (cemento); «anche elementi obiettivi o idonei elementi di riferimento propri del settore, in considerazione della tipologia produttiva e dell'organizzazione del lavoro» (legno).

Diffusissime sono, invece, le clausole tese a disciplinare le cadenze della contrattazione aziendale con contenuti economici, al fine di contenere la crescita delle retribuzioni. La maggior parte dei contratti prevede, infatti, un unico rinnovo del premio di produzione nell'arco di vigenza del contratto nazionale (chimici, legno, laterizi, alimentaristi) e la data dalla quale possono essere aperti i negoziati (energia, legno, lapidei, laterizi), o possono decorrere gli aumenti (chimici, ceramica, vetro, lampade, edili). Altri contratti hanno però utilizzato, in proposito, una dizione più estensiva, fissando la data anteriormente alla quale è esclusa la decorrenza di qualunque miglioramento economico collettivo a livello aziendale (metalmeccanici a partecipazione

statale, metano privato, tessili e abbigliamento, calzaturieri, alimentaristi). Più correttamente il contratto dei chimici precisa che la disposizione relativa alla decorrenza degli aumenti non si applica «nelle fattispecie di crescita del premio di produzione rispetto a definiti parametri di riferimento». Sulla stessa linea è il contratto del petrolio privato, che ha sottoposto il rinnovo stesso del premio alla condizione che vi siano «consolidati incrementi di produttività, conseguenti a miglioramenti di efficienza delle prestazioni lavorative, nell'ambito dell'unità produttiva». Non sono stati peraltro definiti parametri e/o criteri di misurazione di tali incrementi.
Il contratto del gas privato ha invece abolito il premio di produzione aziendale, trasferendo i relativi importi nel monte scatti individuale a decorrere dalla data del rinnovo contrattuale. Esso è stato sostituito per la durata contrattuale dal *premio di produttività,* che sarà corrisposto, in forma una tantum e parametrato per categoria, in tre rate, i cui importi saranno corretti secondo il parametro ore lavorate/ore lavorabili: si tratta, in definitiva, di un premio collegato alla presenza.
Il contratto del cemento ha inoltre istituito la *erogazione annua preferiale,* che verrà corrisposta a luglio di ciascun anno in relazione all'attività di servizio maturata nell'anno precedente. Essa sarà commisurata a regime per ciascun gruppo professionale di classificazione ad un importo pari a 2,1 volte del rispettivo minimo mensile tabellare contrattuale. Questa voce retributiva — dalla cui istituzione «non dovranno conseguire né oneri né vantaggi per le aziende e per i lavoratori» — «è diretta a dare un nuovo assetto alla struttura retributiva vigente», al fine di una omogeneizzazione delle diverse voci retributive esistenti nelle aziende. Essa, infatti, sarà costituita attraverso l'assorbimento, fino a concorrenza, di tutte le erogazioni e/o premi aziendali non correlati a fattori di variabilità e comunque degli importi fissi garantiti dei premi variabili, aziendalmente in atto o di fatto corrisposti, a cadenza annuale, comunque denominati, ivi comprese eventuali mensilità aggiuntive ed erogazioni similari (che manterranno comunque le proprie caratteristiche strutturali) già in atto in sede aziendale. Le erogazioni e/o premi collettivi di carattere variabile aziendalmente in atto o di fatto corrisposti a cadenza annuale, comunque denominati, nonché l'ammontare delle erogazioni e/o premi aziendali di carattere non variabile che eccederanno l'importo dell'erogazione annua preferiale verranno erogati mensilmente nel contesto del premio di produzione, mantenendo le loro caratteristiche strutturali (in relazione ai fattori di variabilità e incidenza sui vari istituti contrattuali)».
Tra le altre voci retributive il cui importo è stato elevato in questo ciclo contrattuale vanno menzionate, tra le più ricorrenti, le *maggiorazioni per il lavoro in turno* (petrolio, gas e metano privato, energia, cemento, laterizi), *notturno* (chimici, ceramica, metano privato, cemento, laterizi, legno) e *domenicale* (chimici, ceramica, metano privato, legno).
Anche in tema di *previdenza integrativa* le soluzioni sono di rinvio. Gli edili hanno convenuto di costituire una commissione paritetica con il compito di studiare — nel quadro della normativa vigente — soluzioni particolari per il settore. Altri contratti hanno invece affidato ad una commissione tecnica paritetica il compito di definire una proposta di modifica della normativa legislativa vigente (gas privato) o hanno rinviato all'emanazione della riforma pensionistica la costituzione di analoghe commissioni (lapidei) o gruppi di studio (cemento, tessili e abbigliamento, calzaturieri) per valutare l'opportunità di costituire un fondo di previdenza integrativa, anche con il possibile utilizzo su base volontaria di quote del tfr maturando. Nel contratto energia, infine, è stato previsto un successivo confronto tra le parti per la realizzazione di un nuovo fondo sociale, nel quale far confluire la gestione delle forme di previdenza e di assistenza sanitaria integrativa.

6. Anche in questo ciclo di rinnovi è proseguita la tendenza alla *riduzione dell'orario di lavoro* (tavola 4). In alcuni casi si tratta di una riduzione dell'orario annuale, realizzata attraverso la concessione ai lavoratori di permessi individuali (metalmeccanici privati e a partecipazione statale, edili, alimentaristi), o collettivi (gas privato, tessili e abbigliamento, calzaturieri e per i turnisti del settore chimico). Per rispondere alle esigenze di fruizione individuale dei permessi retribuiti, alcuni contratti prevedono che il lavoratore, a fronte di particolari esigenze, possa chiedere e godere individualmente ogni anno di due giornate di permesso individuale per ex festività o per ridu-

Tavola 4. Riduzione dell'orario di lavoro

Lavoratori interessati	rol	decorrenza
Metalmeccanici privati, a partecipazione statale, Confapi		
Tutti	8	1.10.93
	8	1.4.94[1]
Chimici privati e a partecipazione statale		
Giornalieri e turnisti (2x5)	8	1.1.91
Turnisti (3x5)	8	1.1.91
	4	1.1.92
Turnisti a ciclo continuo (3x7)	8	1.1.91
	8	1.1.92
Ceramica e abrasivi		
Giornalieri e turnisti (2x5 e 3x5)	8	1.1.92
Turnisti (3x7 e 2x7)	4	1.1.91
	8	1.1.92
	4	1.1.94
Vetro		
Giornalieri e turnisti (2x5 e 3x5)	8	1.1.94
Turnisti (3x7 e 2x7)	4	1.1.92
	8	1.1.94
Lampade, valvole e cinescopi		
Giornalieri e turnisti (2x5)	4	1.1.93
	4	1.1.94
Turnisti (3x5)	4	1.1.93
	4	1.1.94
	4	1.7.94
Turnisti (3x7 e 2x7)	8	1.1.93
	8	1.1.94
Petrolio privato		
Non turnisti e addetti a orari ex punto *c* (2x5)	8	1.10.91
Addetti a orari ex punto *a* (3x5)	12	1.10.91
Turnisti a ciclo continuo (3x7) e addetti orari ex punto *b* (2x7)	16	1.10.91
Energia		
Giornalieri	4	1.7.91
Turnisti di tipo *b* (3x5)	12	1.7.92
Turnisti di tipo *a* (3x7) e *c* (2x7)	16	1.7.92
Metano		
Giornalieri	6	1.1.93
	6	1.1.94
Turnisti	16	1.1.94
Gas privato		
Tutti	24[2]	1.1.93
Tessili e abbigliamento		
Turnisti (6x6)	6	1.7.94
	6	1.1.95
Lavoratori su turno notturno	8[3]	1.1.95
Calzaturieri		
Turnisti (6x6)	6	1.1.95
	6	30.6.95
Lavoratori su turno notturno	8[4]	1.10.94
Edili e legno		
Tutti	8	1.1.94
Laterizi		
Tutti	4	1.6.92
	4	1.6.93
Cemento[5]		
Lavoratori giornalieri e su due turni	4	1.6.92
	4	1.6.93
Turnisti su tre turni	8	1.6.92
	4	1.6.93
Lapidei		
Tutti	4	1.1.92
	4	1.1.93
Alimentaristi		
Tutti	4	1.1.93
	4	1.10.94
Turnisti su tre turni	4[6]	1.10.94
Turnisti a ciclo continuo	8[6]	1.10.94

[1] Nel settore siderurgico tutte da questa data.

[2] Con assorbimento di tutte le semifestività esistenti eccedenti il numero di due.

[3] Al raggiungimento di 50 notti annue di prestazione effettiva.

[4] Al raggiungimento di 50 notti annue di prestazione effettiva.

[5] Per gli addetti alle lavorazioni amianto-cemento le riduzioni sono anticipate di sei mesi.

[6] Queste ore di riduzione, che si aggiungono a quelle previste per tutti i lavoratori, maturano solo al raggiungimento di 50 notti all'anno di prestazione effettiva.

Fonte: nostra elaborazione.

zione di orario. Ciò a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore; non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale; e non ostino in quel momento «obiettive e comprovate necessità aziendali per la specifica mansione del lavoratore richiedente» (tessili e abbigliamento, calzaturieri).
Altri contratti, invece, hanno previsto — prevalentemente per i lavoratori giornalieri — la riduzione dell'orario settimanale normale (chimici, ceramica, vetro, petrolio privato, alimentaristi).
Più articolato il contratto metalmeccanici Confapi. Esso prevede che il regime di orario comprensivo della riduzione venga stabilito dalla direzione aziendale che lo sceglie, in modo anche non uniforme, e previo esame con la rsa, tra i tre regimi predeterminati dalla normativa contrattuale. Questi, che non si applicano ai turnisti a ciclo continuo, prevedono alternativamente una riduzione giornaliera (10-15 minuti); o una riduzione settimanale (60 minuti, collocati di norma al termine della settimana); o gruppi di ore di permessi individuali e/o collettivi (48 annue o 24 semestrali). Con la stessa procedura verranno definite le modalità individuali e/o collettive di godimento di quote residue di riduzione dell'orario.
Come si diceva, il nuovo contratto dei chimici prevede che, in conseguenza delle riduzioni di orario, «la prestazione normale dei lavoratori giornalieri, non discontinui, è fissata in 39 ore settimanali». L'applicazione di questa norma ammette però una limitazione importante, ed illuminante sul tentativo fatto dalle parti di non porre in contraddizione le esigenze di riduzione dell'orario sostenute da sindacati e lavoratori e quelle di efficienza e produttività sostenute dalle aziende. Il nuovo testo contrattuale, infatti, dispone che «la determinazione dell'orario normale dei lavoratori farà salve le soluzioni organizzative riferite ai servizi e agli impianti finalizzate alla migliore utilizzazione degli stessi»; e, inoltre, che il mantenimento del regime di orario in atto alla stipulazione del contratto nazionale o l'adozione di orari normali di lavoro diversi può derivare da «ragioni tecnico-organizzative e di mercato». In questo caso, fatto salvo il godimento dei riposi aggiuntivi, la programmazione dell'utilizzo della riduzione contrattuale dell'orario verrà contrattata tra azienda e cdf. Come già prevedeva il vecchio contratto, tale negoziato dovrà esaurirsi entro i venti giorni successivi alla comunicazione aziendale al cdf (per evidenti ragioni di certezza operativa). Ma, aggiunge il nuovo testo, «l'operatività delle decisioni aziendali sarà sospesa per l'arco di tempo indicato». Un altro rafforzamento delle procedure, quindi, funzionale ad una gestione più consensuale dei problemi organizzativi aziendali.
Ad analoghe disposizioni di salvaguardia è sottoposta la riduzione-distribuzione dell'orario settimanale normale anche in altri contratti. Esse fanno riferimento: alla proficua utilizzazione degli impianti e dei servizi (ceramica); all'esistenza di — o alla compatibilità con — «esigenze tecnico-produttive, organizzative e logistiche, da confrontare con il cdf» (vetro, lampade); a ragioni tecnico-organizzative e di mercato ed ai periodi di attività stagionale (alimentaristi).
Si tratta di esigenze che condizionano però anche altre modalità di godimento della riduzione di orario, se non la sua fruibilità tout court. Il contratto per le aziende metalmeccaniche a partecipazione statale, per esempio, prevede che i permessi individuali siano concessi mediante rotazione anche «in relazione alle esigenze di continuità dell'attività produttiva»; mentre il contratto dei tessili-abbigliamento precisa che le nuove riduzioni non devono determinare una riduzione dell'utilizzo degli impianti.
Rispondendo ad esigenze di tutela della salute — ma in alternativa ad interventi finalizzati all'eliminazione delle sostanze o delle lavorazioni nocive — lo stesso contratto dei tessili e abbigliamento ha previsto otto ore di riduzione dell'orario per i lavoratori del settore amiantiero che, nello svolgimento della loro attività, siano esposti a polvere proveniente dall'amianto o dai materiali contenenti amianto. Il contratto per l'industria metalmeccanica pubblica ha previsto al contrario — in particolare per superare le riduzioni di orario collegate a condizioni ambientali e/o tecnologiche ormai mutate — lo svolgimento a livello aziendale di esami congiunti finalizzati alla omogeneizzazione della effettiva durata delle prestazioni nelle diverse situazioni aziendali ed alla razionalizzazione delle modalità di applicazione della disciplina dell'orario.
Analogamente il contratto per il settore privato del gas, nel prevedere che la riduzione di orario di 24 ore su base annua sia realizzata attraverso «l'assorbimento di tutte le semifestività in essere eccedenti il numero di due», si propone di favo-

rire — nell'ipotesi che in futuro si dia luogo ad ulteriori riduzioni di orario — la realizzazione di «un regime annuale di prestazioni lavorative ed un regime di ferie annuali uguali per tutti i lavoratori del settore».
Passando ad analizzare gli aspetti relativi alla gestione della flessibilità, alcuni contratti hanno introdotto nuove procedure aziendali (informazione periodica preventiva ed esame congiunto con le rsa) per la programmazione del calendario lavorativo in relazione alle esigenze produttive e con riguardo all'utilizzazione dei diversi istituti contrattuali: superamento e riduzione dell'orario contrattuale per flessibilità e quantità delle ore necessarie; ferie collettive e modalità di godimento; permessi collettivi per ex festività e per riduzione di orario, eccetera (metalmeccanici a partecipazione statale, tessili e abbigliamento, calzaturieri, alimentaristi); o per la variazione dello stesso calendario nel caso di sopravvenute esigenze tecnico-produttive ed organizzative (metalmeccanici a partecipazione statale e alimentaristi).
Sempre in tema di flessibilità, vanno segnalate alcune modifiche relative all'orario supplementare e straordinario. Il contratto del settore energia ha reintrodotto la nozione di *lavoro supplementare* (prestato tra l'orario normale contrattuale e le 48 ore settimanali), laddove precedentemente tutte le ore prestate oltre l'orario normale contrattuale erano considerate straordinarie. Essendo state lasciate identiche le maggiorazioni, la modifica è significativa in quanto tesa a creare, a livello aziendale, «una quota annuale massima [di lavoro supplementare] di cui l'azienda potrà fruire, fornendo un'adeguata informazione (aree di attività e quantità utilizzate) [consuntiva] e la cui periodicità sarà concordata tra le parti». Il contratto dei calzaturieri ha invece elevato da 80 a 96 la quota annua di ore supplementari alle quali le aziende possono attingere nei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, prevedendo però per le stesse la maggiorazione del 20% e, soprattutto, il recupero tramite riposi compensativi. Al fine di contenere la discrezionalità aziendale in materia, il contratto degli alimentaristi ha esemplificato i casi nei quali è consentito il ricorso all'orario supplementare e straordinario. È stato introdotto, infatti, un elenco molto dettagliato degli stessi che, se da una parte tiene conto ampiamente delle esigenze tecnico-produttive delle aziende, dall'altro, contemporaneamente, tende ad impedire che l'eccessiva indeterminatezza della norma nella precedente formulazione consenta il ricorso indiscriminato a tali ore di lavoro. È bene precisare, tuttavia, che anche nella nuova formulazione l'elencazione viene fatta «a titolo esemplificativo».
In applicazione dell'articolo 23 della legge n. 56/1987, molti contratti hanno introdotto nuove ipotesi di ricorso al *contratto a termine* in relazione alle specifiche esigenze settoriali (metalmeccanici pubblici e privati, energia, gas privato); hanno fissato la percentuale, e la soglia minima, di lavoratori che possono essere assunti a termine rispetto ai dipendenti occupati a tempo indeterminato nella stessa unità produttiva (metalmeccanici a partecipazione statale, calzaturieri, alimentaristi); hanno previsto procedure di informazione e verifica annuale con le rsa sulle fattispecie di ricorso al contratto a termine e sul numero dei lavoratori interessati (metalmeccanici a partecipazione statale, alimentaristi). Il contratto dei metalmeccanici Confapi si è limitato, invece, ad una formula di rinvio agli accordi interconfederali.
Va infine sottolineato che alcuni contratti hanno previsto una ulteriore ipotesi di contratto a termine per completare il normale orario giornaliero e/o settimanale di un lavoratore che abbia chiesto la trasformazione del rapporto da tempo pieno a *tempo parziale* per un periodo di tempo di durata predeterminata, e comunque non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 (metalmeccanici privati e Confapi, metano privato).
Sempre sulla stessa materia, mentre il contratto dei lapidei ha introdotto una regolamentazione di massima del part-time orizzontale e verticale, il contratto del gas privato ha: incluso gli «impiegati aventi funzioni direttive su altro personale» tra coloro che possono chiedere il passaggio al part-time; introdotto il part-time verticale; e, in materia di trattamento economico e normativo, disposto che la spettanza di ferie e permessi retribuiti non sia più pari a quella dei lavoratori a tempo pieno, ma «rapportata proporzionalmente alla effettiva prestazione lavorativa». Anche i contratti delle industrie tessili e abbigliamento e delle calzature hanno integrato la disciplina del part-time. Oltre ad una dichiarazione di intenti relativa ad un ricorso più diffuso a questo contratto, al fine di soddisfare le esigenze organizzative delle aziende e quelle di carattere sociale dei lavoratori, essi fissano al 3% sul totale dei lavoratori in forza a tempo inde-

terminato in ciascuna azienda la percentuale dei rapporti a tempo parziale che possono essere contemporaneamente in atto. Un esame congiunto a livello aziendale è previsto, inoltre, nel contratto dei tessili per i casi nei quali vi siano ostacoli all'accoglimento delle domande di passaggio a part-time. I contratti del petrolio privato e dei chimici, infine, hanno rinviato la regolamentazione contrattuale del part-time e delle sue modalità applicative.

In un'ottica più ampia rispetto a quella della flessibilità, che si riferisce alla gestione del mercato del lavoro e, in questo ambito, si collega all'applicazione delle leggi più recenti in materia, si pongono due protocolli definiti nei contratti degli edili e degli alimentaristi. Per quanto riguarda il primo, il *protocollo d'intesa sul mercato del lavoro* persegue essenzialmente l'obiettivo di creare le condizioni per garantire nel settore la crescita dell'occupazione e la stabilità del reddito dei lavoratori. Si tratta di un documento programmatico, tanto ampio negli obiettivi quanto contenuto negli strumenti di intervento prospettati. Ma il limite dipende sostanzialmente dal fatto che le iniziative da intraprendere non rientrano nelle competenze delle parti, ma richiedono l'intervento e la collaborazione di istituzioni pubbliche, quando non un provvedimento legislativo specifico.

Viene dunque proposta una riorganizzazione del mercato del lavoro in edilizia che «superi le distorsioni attuali e corrisponda alle esigenze di flessibilità organizzativa delle imprese e di tutela dei lavoratori». Le iniziative previste, per le quali le parti si sono impegnate a svolgere azioni comuni a livello nazionale e territoriale, tendono a creare un circuito «privilegiato» per il reimpiego dei lavoratori attivi nel settore e/o la possibilità di dare continuità alla occupazione del lavoratore, non attraverso la stabilità del singolo rapporto di lavoro, ma attraverso la successione di più rapporti temporanei, non solo *sub specie* di contratto a termine. Le proposte elaborate per il momento riguardano:

la predisposizione di uno schema di convenzione tipo con le competenti commissioni regionali o circoscrizionali per l'impiego, per l'applicazione in edilizia dell'articolo 17 della legge n. 56/1987, al fine di facilitarne l'attuazione per le imprese che intendessero avvalersene;

l'istituzione di liste speciali di lavoratori che abbiano già prestato lavoro in edilizia, o abbiano conseguito la qualifica attraverso corsi di formazione, o siano comunque disponibili ad occuparsi nel settore medesimo;

la regolazione di ulteriori aspetti del mercato del lavoro, con riferimento anche alle esigenze delle imprese riunite in consorzio o in associazione temporanea, che richiedano soluzioni coerenti con gli obiettivi dichiarati dalle parti.

L'allegato sul mercato del lavoro al contratto nazionale degli alimentaristi ha obiettivi più contingenti. Esso si propone, infatti, l'adeguamento della normativa contrattuale di categoria con le disposizioni della legge 23 luglio 1991, n. 223, con particolare riferimento alla riforma delle procedure di avviamento al lavoro ed al diritto di precedenza nelle assunzioni dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a carattere stagionale.

7. Le tematiche rientranti in questa sezione — come già si è accennato anche nel paragrafo 3 — sono oggetto sia delle attività di informazione, di esame e di studio previste nell'ambito dei sistemi informativi e di relazioni industriali, sia di alcune clausole o «dichiarazioni a verbale» di contenuto politico-programmatico. In esse, infatti, le parti manifestano la propria disponibilità ad approfondire i problemi collegati all'occupazione delle cosiddette fasce deboli della forza lavoro e ad assumere iniziative per la soluzione dei relativi problemi. Più precisamente, tali disposizioni sono dirette ai lavoratori:

portatori di handicap (chimici e altri), per favorirne l'inserimento in posti di lavoro confacenti alle attitudini e capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, sia attraverso la realizzazione di iniziative tese alla eliminazione delle «barriere architettoniche» (tre contratti metalmeccanici, petrolio privato, alimentaristi), sia attraverso idonee attività formative (tessili e abbigliamento, calzaturieri), purché — specifica il contratto dei calzaturieri — le relative assunzioni risultino computabili nella percentuale prevista dalla legge per le assunzioni obbligatorie o — dice il contratto del petrolio — si tratti dei soggetti «riconosciuti tali dalla legge n. 482/1968»;

tossicodipendenti (chimici, ceramica e altri);

extracomunitari, per favorirne il possibile inserimento attraverso, in particolare, iniziative formative (metalmeccanici Confapi, chimici, petrolio

privato, edili, lapidei) mirate all'apprendimento della lingua italiana e/o all'acquisizione di conoscenze professionali specifiche (gas privato); donne, per consentire pari opportunità di accesso al lavoro e di carriera, anche attraverso specifici programmi formativi (edili) e la realizzazione di azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991 (chimici, ceramica, petrolio privato, cemento, tessili e abbigliamento, alimentaristi).
Passando alle normative più specifiche in tema di *pari opportunità,* va notata la diffusa istituzione di *organismi paritetici,* variamente denominati. Confermata la «commissione paritetica nazionale per le pari opportunità», i contratti delle aziende metalmeccaniche a partecipazione statale e private hanno previsto la possibilità di promuovere, in via sperimentale, commissioni paritetiche per le pari opportunità in tre realtà aziendali e due regionali, il primo, ed analoghe commissioni a livello territoriale il secondo; è stata anche definita una regolamentazione di massima delle modalità di funzionamento delle stesse.
Una commissione paritetica è stata costituita — nell'ambito dell'osservatorio nazionale — nei contratti dei metalmeccanici Confapi, dei chimici e degli alimentaristi; in quest'ultimo caso, in via sperimentale, con subarticolazioni in sette aree territoriali.
Nel settore energia è stata avviata la costituzione di un comitato nazionale e definiti i settori per i quali saranno costituiti appositi gruppi di lavoro.
Il contratto del gas privato ha sostituito alla preesistente commissione un osservatorio nazionale paritetico. I tessili e i calzaturieri hanno previsto la costituzione di gruppi di lavoro paritetici.
Alla commissione prevista nel contratto dei metalmeccanici a partecipazione statale, oltre al coordinamento delle commissioni di livello inferiore, è stato ora affidato anche il compito di «proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno»; le commissioni regionali, oltre alle competenze della commissione nazionale con riferimento alle realtà locali, hanno il compito di proporre a istituzioni o enti competenti interventi mirati in materia di orientamento scolastico e di formazione professionale.
Anche gli organismi nazionali e territoriali costituiti nei contratti per l'industria metalmeccanica privata e Confapi ed in quello degli alimentaristi hanno compiti estesi:
a. analizzare le caratteristiche della occupazione femminile nel settore e individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolarne l'occupazione, la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità;
b. studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
c. individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
d. raccogliere e segnalare alle commissioni territoriali iniziative di azioni positive e relativi risultati;
e. proporre iniziative per prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro.
Si tratta di obiettivi, da trasfondere in progetti di azioni positive, che, comunque, le parti si sono poste anche in altri contratti. A quelli indicati al punto *a.* fanno riferimento anche i contratti dei metalmeccanici a partecipazione statale, dei tessili e abbigliamento, degli edili, del legno, degli alimentaristi; a quelli del punto *b* i contratti dell'industria metalmeccanica pubblica, dei chimici, del metano privato, degli alimentaristi; a quelli del punto *e* il contratto degli alimentaristi.
Sul fenomeno delle *molestie sessuali,* molti contratti hanno introdotto specifici allegati o dichiarazioni a verbale sulla *tutela della dignità personale dei lavoratori* (tessili e abbigliamento, calzaturieri, alimentaristi), o integrato questa ipotesi nella normativa sulla disciplina aziendale (metalmeccanici privati, a partecipazione statale e Confapi, energia). Le molestie sessuali sono state identificate nei «comportamenti importuni, offensivi e insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti la modifica delle sue condizioni di lavoro» (alimentaristi e, con formulazioni analoghe, i tre contratti metalmeccanici, energia, tessili e abbigliamento, calzaturieri). Oltre alla dichiarazione di volontà delle parti «verranno evitati [...]», si prevede che le aziende adottino le iniziative necessarie a ripristinare, nel caso che molestie vi siano state, le normali condizioni lavorative, garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte (alimentaristi, tessili e abbigliamento, calzaturieri). Il contratto dei

calzaturieri ha anche allegato al nuovo testo la risoluzione del Consiglio Cee del 29 maggio 1990, al fine di favorire la conoscenza tra i lavoratori delle normative in materia.
Ultima innovazione da menzionare, con riferimento più ampio al lavoro femminile, è quella relativa all'integrazione del *trattamento economico di maternità* al 100% della retribuzione mensile («netta di fatto», in base al contratto degli alimentaristi) per il periodo di assenza obbligatoria, rispetto all'80% previsto dalla legge n. 1204/1971 (energia, metano privato) e all'anticipazione del trattamento Inps da parte del datore di lavoro (metano privato, alimentaristi).
Per quanto riguarda i lavoratori *tossicodipendenti,* quasi tutti i contratti hanno riconosciuto agli stessi — ai sensi del dpr 9 ottobre 1990, n. 309 — il diritto alla conservazione del posto di lavoro, in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione, per un massimo di tre anni (metalmeccanici privati, a partecipazione statale e Confapi, metano e gas privato, tessili e abbigliamento, calzaturieri, edili, laterizi, lapidei, cemento, alimentaristi). In sette giorni risulta fissato il limite di tempo entro il quale il lavoratore è tenuto a riprendere servizio, a partire dal termine del programma di riabilitazione (edili, laterizi, lapidei, cemento, alimentaristi), o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data della eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico (alimentaristi). Con riferimento alle modalità, si prevede che il lavoratore interessato debba presentare all'impresa: la richiesta, almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'aspettativa; la documentazione sanitaria necessaria e, periodicamente, l'attestazione della prosecuzione del trattamento riabilitativo (tre contratti metalmeccanici, edili, laterizi, lapidei, cemento, alimentaristi). In ogni caso, l'aspettativa può essere concessa una sola volta e non è frazionabile (edili, laterizi, lapidei, cemento, alimentaristi).
In alcuni casi i contratti contengono l'impegno delle aziende a favorire, ma compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, il reinserimento dei lavoratori tossicodipendenti nell'attività produttiva dopo la terapia riabilitativa, alla luce delle indicazioni delle strutture specializzate (chimici, ceramica), anche con una eventuale diversa collocazione (petrolio privato).
La possibilità di chiedere un periodo di *aspettativa non retribuita* è stata prevista anche per i lavoratori che debbano assistere familiari di primo grado in condizioni di tossicodipendenza, per concorrere al programma di recupero da effettuare alle condizioni previste dall'articolo 25 della legge n. 162/1990 (energia, gas e metano privato, tessili e abbigliamento, calzaturieri, edili, laterizi, lapidei, cemento). Alcuni contratti specificano che durante questi periodi non decorre alcun trattamento retributivo diretto, indiretto e differito né anzianità di servizio per alcun istituto di legge e contratto (metano privato, tessili e abbigliamento, calzaturieri, alimentaristi).
Per quanto riguarda la disciplina dell'istituto, le norme contrattuali prevedono che l'aspettativa:
debba essere richiesta dal lavoratore interessato con almeno 15 giorni di anticipo e che lo stesso presenti la documentazione sanitaria necessaria (edili, laterizi, lapidei, cemento);
non possa avere durata superiore ai tre (tessili, abbigliamento e calzaturieri) o quattro mesi (metano privato, tessili e abbigliamento, calzaturieri, alimentaristi);
possa essere frazionabile, ma per periodi non inferiori al mese (metano privato) o, viceversa, possa essere concessa una sola volta per ogni familiare coinvolto e goduta in un'unica soluzione (edili, laterizi, lapidei, cemento, alimentaristi);
sia condizionata alle esigenze organizzative e produttive aziendali (tessili e abbigliamento, calzaturieri, alimentaristi).
Infine, ai sensi dell'articolo 99 della legge 26 giugno 1990, n. 162, e in attuazione dell'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, alcuni contratti specificano la possibilità del ricorso ad assunzioni a tempo determinato per sostituire i lavoratori in aspettativa (edili, laterizi, lapidei, cemento, alimentaristi): ma si tratta di una clausola superflua, in quanto tale ipotesi è già ammessa dalla lettera *b* dell'articolo 1 della legge n. 230/1962.
Un periodo di *aspettativa non retribuita* è previsto anche a favore dei lavoratori:
che debbano assistere il coniuge o parenti di primo grado affetti da Aids — alla presentazione della necessaria documentazione — per la durata della terapia, e comunque per un periodo non superiore a tre anni, in base alla legge n. 135/1990 (gas privato);
assunti a tempo indeterminato, e con un'anzianità di servizio non inferiore ad un anno, qualora ne facciano richiesta per gravi e comprovate necessità familiari (ad esempio, per malattia o

morte dei familiari, per avviamento o sistemazione di affari inerenti il nucleo familiare, eccetera). Tale aspettativa può avere durata compresa tra uno e tre mesi. Nel caso di comprovate difficoltà di ordine tecnico-produttivo relative alla determinazione del periodo di aspettativa, e connesse anche alla posizione professionale del lavoratore che la richiede, è prevista l'effettuazione di un esame congiunto tra le parti (tessili e abbigliamento, calzaturieri).
Tra le altre norme a favore delle cosiddette fasce deboli vanno segnalate quelle che prevedono la concessione di *permessi retribuiti* a favore di lavoratori:
con familiari a carico portatori di handicap (chimici, ceramica, vetro, alimentaristi);
in condizioni di tossicodipendenza (chimici, ceramica, vetro);
provenienti da paesi in via di sviluppo che abbiano necessità di raggiungere il luogo d'origine per gravi motivi familiari (chimici, metano privato).
Tali permessi, la cui necessità deve essere documentata dal lavoratore, potranno essere concessi nella misura del 30% (chimici, alimentaristi) o del 50% (ceramica, vetro) di quelli complessivamente richiesti dal lavoratore per queste ragioni, e comunque fino ad un massimo complessivo nell'anno pari a tre giorni di retribuzione, a condizione che il lavoratore richiedente non abbia disponibilità di ferie o di riposi a fronte delle ex festività e delle riduzioni contrattuali di orario. Questo trattamento non è cumulabile con quanto eventualmente già previsto in sede aziendale (chimici, ceramica, vetro, alimentaristi).
Il contratto per le aziende metalmeccaniche a partecipazione statale prevede infine — nell'ambito della disciplina sul diritto allo studio — la concessione di permessi retribuiti, per un massimo di 250 ore pro capite, sia ai lavoratori portatori di handicap, per la partecipazione ad attività formative finalizzate ad un adeguamento delle loro capacità professionali e ad un proficuo impiego nell'ambito delle attività aziendali; sia ai lavoratori immigrati che seguano corsi di alfabetizzazione o di lingua italiana.
Anche altri contratti hanno previsto la concessione di permessi retribuiti, utilizzando la normativa del diritto allo studio, ai lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di alfabetizzazione (energia e calzaturieri), di apprendimento della lingua italiana (energia, calzaturieri, alimentaristi), per il recupero della scuola dell'obbligo (calzaturieri), di formazione professionale organizzati da enti pubblici (energia). Essi sono riservati ai lavoratori extracomunitari assunti con contratto a tempo determinato, per un periodo superiore ai 12 mesi, dal contratto del settore energia, ed a quelli assunti a tempo indeterminato negli altri casi. Tali permessi potranno essere richiesti, in base al contratto del settore alimentare, per un massimo di 150 ore pro capite per triennio, e saranno utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio rispetto a quelle richieste come permesso retribuito. Tali permessi, infine, non sono cumulabili con quelli previsti per il recupero della scuola dell'obbligo o per l'alfabetizzazione degli adulti.
L'Asap e le aziende interessate si sono inoltre impegnate — nel contratto del settore energia — ad attivarsi presso gli enti competenti per l'attuazione dei progetti di inserimento logistico dei lavoratori extracomunitari in forza, in base alla legge 28 febbraio 1990, n. 39.
La concessione di *permessi non retribuiti* — sempre su presentazione della necessaria documentazione — è stata infine prevista a favore dei lavoratori:
che abbiano a carico figli di età inferiore ai sei anni (chimici, metano privato);
tossicodipendenti, o che debbano assistere familiari a carico tossicodipendenti, che si sottopongano a terapie riabilitative presso il servizio sanitario nazionale (lampade), o portatori di handicap (lampade, metano privato). Si tratta di permessi «brevi», condizionati alle esigenze di servizio (lampade), o al massimo di tre giorni annui (metano privato);
che debbano assistere il coniuge o parenti di primo grado affetti da Aids per brevi periodi, e fino ad un massimo di tre mesi (gas privato);
che abbiano a carico familiari ammalati di anemia mediterranea o ammalati terminali, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio (petrolio privato) e nella misura massima di tre giorni all'anno (metano privato);
provenienti da paesi in via di sviluppo e che abbiano necessità di raggiungere il luogo d'origine per gravi motivi familiari (metano privato).
Il contratto del metano privato prevede, inoltre, che ulteriori permessi non retribuiti possano essere concessi qualora gli stessi lavoratori abbiano

fruito completamente delle ferie, dei permessi per ex festività e di quelli per riduzione di orario. Nel contratto del settore energia, infine, le aziende si sono impegnate, in caso di ricorso ad attività esterne, a favorire, tra le varie offerte pervenute, e a parità di condizioni e di costi complessivi, le società cooperative con personale appartenente a fasce deboli.

8. Le innovazioni più consistenti in materia di ambiente, sicurezza ed ecologia sono state introdotte nei contratti dell'area chimico-energetica e sono il frutto, come si dichiara nel contratto del settore petrolifero privato, della «mutata sensibilità collettiva verso il problema ambientale». In alcuni casi è stata così costituita, nell'ambito dell'osservatorio nazionale, un'apposita *sezione dedicata all'ambiente e alla sicurezza* (chimici, per i settori chimico, farmaceutico e delle fibre chimiche, e petrolio privato); in altri sono state particolarmente ampliate le competenze dirette degli osservatori su questi temi, prevedendosi comunque la possibilità di costituire anche specifiche commissioni di lavoro (ceramica, vetro). Le tematiche ricorrenti sono: la normativa nazionale e comunitaria e le iniziative delle parti in materia di ambiente e sicurezza; l'evoluzione delle condizioni ambientali e della sicurezza di ciascun settore, anche in riferimento a problematiche specifiche di comparti merceologici, di aree o di singoli impianti (per programmi di risanamento, di delocalizzazione, di chiusura di impianti); i contenuti e le formule operative per la formazione, con particolare riferimento a quella dei preposti aziendali e dei componenti le commissioni ambiente operanti nelle aziende (chimici, ceramica, vetro, petrolio privato); le emissioni in atmosfera, gli scarichi idrici, le sostanze cancerogene ed autogene, eccetera (ad esempio, ceramica e vetro). I diversi organismi hanno dunque compiti sostanzialmente tecnici, cioè di analisi e studio delle diverse problematiche, di informazione, confronto e valutazione congiunta sulle diverse materie e sulle posizioni delle parti (chimici, ceramica, vetro, petrolio privato) fino eventualmente, a far emergere anche «orientamenti comuni» utili alla soluzione di problematiche settoriali e locali (chimici, ceramica, vetro). Ciò per fornire, tramite le parti stipulanti, elementi alle rispettive confederazioni generali; per individuare proposte da sottoporre alle autorità competenti; per orientare le azioni dei soggetti interessati. In ogni caso, interlocutori della sezione o degli osservatori e tramite delle informazioni e delle proposte da questi raccolte ed elaborate sono le parti stipulanti e le loro strutture territoriali (chimici, ceramica, vetro, petrolio privato). L'insieme di queste disposizioni evidenzia la natura prevalentemente — e preliminarmente — tecnica del ruolo di questi organismi, elemento che può consentire che lo studio dei problemi dell'ambiente e della sicurezza e la ricerca delle possibili linee di intervento risulti depurata, in questa fase, da pregiudiziali e convenienze di tipo politico-sindacale e sia orientata, viceversa, ad impostare il problema in termini di interessi della collettività.

Il contratto degli edili, infine, ha rafforzato i comitati territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (cpt), già operanti nel settore, ed ha istituito la commissione nazionale paritetica, con il compito di promuovere e coordinare l'attività dei cpt attraverso: l'assistenza tecnica ai comitati esistenti ed il supporto a quelli di nuova istituzione; la diffusione delle normative tecniche; l'informazione sulla legislazione e sulla giurisprudenza in materia.

Le modifiche contrattuali alla disciplina specifica dell'ambiente riguardano sostanzialmente: l'identificazione di una struttura sindacale «specializzata» a livello aziendale; lo sviluppo di iniziative formative; l'ampliamento delle tematiche oggetto di informazione e verifica a livello aziendale. Le nuove *commissioni ambiente* devono essere costituite o all'interno del consiglio di fabbrica, su designazione dello stesso (chimici, lampade e valvole, petrolio privato); o autonomamente da questo (ceramica e vetro). Analogamente i contratti dei tessili e abbigliamento e dei calzaturieri hanno previsto l'istituzione — su designazione delle rsa — dei *delegati all'ambiente, igiene e sicurezza*. A queste strutture è affidato, con formule più o meno generiche ed equivalenti, l'espletamento dei compiti in materia di ambiente e sicurezza (chimici, ceramica e vetro); o l'esame in sede tecnica con la direzione aziendale dei problemi dell'ambiente e della sicurezza (tessili e abbigliamento, calzaturieri), «ferma restando la titolarità esclusiva del cdf per i rapporti con la direzione aziendale» (petrolio privato). Oltre a disciplinare il numero dei delegati in rapporto agli addetti a ciascuna azienda e le modalità della comunicazione alle direzioni dei singoli nomina-

tivi, i diversi contratti prevedono — in coerenza con la scelta della «specializzazione» — che sulla base degli indirizzi definiti a livello nazionale in azienda siano concordati per i delegati programmi di formazione ed aggiornamento professionale in materia di ambiente e sicurezza (ceramica, vetro, lampade), attraverso l'utilizzo delle 150 ore (chimici, petrolio privato, tessili e abbigliamento, calzaturieri).
Il tema della informazione e della *formazione per la sicurezza* è particolarmente ampio nel contratto degli edili. Esso prevede il potenziamento e la generalizzazione dell'attività formativa svolta dagli enti scuola in collaborazione con i cpt, nel duplice aspetto della formazione specifica per la sicurezza e di quella integrata nella formazione per l'attività produttiva. Il compito di definire gli indirizzi generali di attività è stato affidato al Formedil nazionale, in collaborazione con la commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni.
Destinatari prioritari delle attività formative in materia di sicurezza dovranno essere i tecnici, i capisquadra, i capicantiere, i preposti aziendali ed i tecnici del cpt: cioè coloro dai quali dipende l'individuazione dei fattori di rischio nell'attività produttiva, la predisposizione delle relative misure di protezione ed il controllo sul loro rispetto da parte dei lavoratori e della stessa impresa. Sono comunque previsti corsi formativi anche per i lavoratori già occupati (apprendisti, in formazione e lavoro, stabili) e per quelli che si inseriscono per la prima volta nel settore. Per questi ultimi, in particolare, è previsto che il Formedil nazionale, in collaborazione con la commissione nazionale per la prevenzione degli infortuni, elabori moduli di corsi formativi per la sicurezza — da svolgere presso gli enti-scuola — di otto ore retribuite, utilizzando le ore previste per il diritto allo studio.
Anche altri contratti prevedono, comunque, l'adozione di iniziative di informazione (lapidei, laterizi, cemento, tessili e abbigliamento, calzaturieri) e di formazione dei lavoratori in materia di prevenzione, di ambiente e sicurezza (metalmeccanici a partecipazione statale, ceramica, energia).
Ampliata risulta — come già si è accennato — l'area delle tematiche oggetto di informazione e di esame congiunto tra direzioni e strutture sindacali aziendali. Tra queste si possono ricordare quelle riguardanti:
le innovazioni di carattere produttivo ed impiantistico che abbiano conseguenze dirette e significative sulle condizioni di lavoro e su eventuali rischi (metalmeccanici a partecipazione statale, col vincolo del segreto industriale);
le proposte delle rsa volte al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza (metalmeccanici a partecipazione statale);
gli agenti di rischio derivanti da nuove tecnologie (petrolio privato) e le procedure di prevenzione da adottare (laterizi, cemento);
le avvertenze in materia di sicurezza e di pronto intervento per le sostanze pericolose trasportate (petrolio privato);
gli obiettivi, in termini di prodotti, tecnologie ed infrastrutture, che le aziende intendono perseguire per il miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza di carattere interno ed esterno e le modalità di realizzazione di tali obiettivi (chimici);
i risultati delle rilevazioni ambientali (cemento) e quanto trascritto sui registri aziendali degli infortuni, dei dati biostatistici e sui dati delle visite mediche (laterizi, lapidei);
i programmi di risanamento e/o ristrutturazione per ragioni ambientali e di sicurezza che comportino l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti e la fermata totale o parziale degli stessi, con conseguenti ricadute sui livelli occupazionali (chimici, ceramica, vetro). In tali esami potranno essere coinvolti i livelli territoriali o nazionali delle parti, e potranno essere individuate le azioni da intraprendere nei confronti delle autorità competenti. I contratti dei chimici e del vetro precisano, dal punto di vista delle procedure, che tale esame dovrà esaurirsi entro 20 e, rispettivamente, 15 giorni dalla comunicazione del programma da parte dell'azienda e senza che, nel frattempo, vengano assunte iniziative unilaterali da ciascuna delle parti.
Nuova attenzione i contratti dedicano alle problematiche relative all'*impatto ambientale* dell'attività produttiva, inserendole tra le materie di informazione ed esame. Esse riguardano:
i piani di emergenza (metalmeccanici a partecipazione statale);
le normative e le direttive nazionali ed europee concernenti la legislazione in materia di rischio ambientale (calzaturieri) e di valutazione di impatto ambientale degli insediamenti produttivi (petrolio privato, energia, laterizi);
le emissioni nell'atmosfera, il trattamento e lo

smaltimento dei rifiuti (metalmeccanici a partecipazione statale, col vincolo del segreto industriale, petrolio privato, laterizi);
le forme di collaborazione con le competenti autorità in materia (metalmeccanici a partecipazione statale) o gli elementi conoscitivi forniti alle stesse (petrolio privato).
Ampliata in molti contratti risulta, poi, l'indicazione delle misure che il datore di lavoro deve adottare per la sicurezza e la protezione della salute dei lavoratori. Tra queste: la prevenzione dai rischi e l'organizzazione dei mezzi di prevenzione e di protezione; l'effettuazione di controlli sanitari periodici (chimici, ceramica, tessili e abbigliamento, calzaturieri).
Il contratto del petrolio privato ha aggiunto agli strumenti già esistenti per la prevenzione e la tutela della salute e dell'ambiente la scheda delle caratteristiche di impianto e/o attività produttiva. Tale scheda dovrà contenere: le fasi più significative del processo produttivo; i dispositivi finalizzati alla sicurezza dell'impianto; le modalità operative per assicurare le condizioni di sicurezza; i mezzi di prevenzione e protezione e la loro ubicazione; gli interventi sull'impianto in caso di emergenza; le procedure e le norme di comportamento da seguire in caso di emergenza.
Alle misure di sicurezza è dedicato anche un ampio capitolo della nuova normativa del contratto degli edili, in applicazione delle disposizioni contenute nell'articolo 18, comma 8, della legge n. 55/1990 in materia di *piani di sicurezza.* Si tratta del documento che deve essere redatto dall'impresa prima dell'inizio dei lavori, ed adeguato nel corso dei lavori stessi in relazione alle modifiche produttive, nel quale, in relazione alle varie fasi di esecuzione, alle tecnologie prescelte ed alle macchine utilizzate, sono riportate le misure di sicurezza che devono essere osservate al fine di dare concreta attuazione alle vigenti disposizioni di legge per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro. Nel caso di lavori complessi e articolati, il piano può essere redatto in fasi successive.
Il testo contrattuale prevede quindi che il piano di sicurezza sia:
consegnato all'amministrazione e messo a disposizione delle autorità preposte alle verifiche ispettive di controllo dei cantieri prima dell'inizio dei lavori e, comunque, non oltre 30 giorni dalla data del verbale di consegna degli stessi;
aggiornato di volta in volta, e coordinato, a cura dell'appaltatore, per tutte le imprese operanti nel cantiere, al fine di rendere gli specifici piani redatti dalle imprese subappaltatrici compatibili tra loro e coerenti con il piano presentato dall'appaltatore. Nell'ipotesi di associazione temporanea di imprese o di consorzio, tale obbligo incombe sull'impresa mondataria o designata quale capogruppo; tenuto dall'appaltatore e dalle singole imprese subappaltatrici a disposizione dei dirigenti delle rispettive rsa, alle quali dovranno essere anche forniti, a richiesta, chiarimenti sui piani adottati, «ferme restando le autonome scelte dell'impresa» (non si tratta, dunque, di materia soggetta, sia pure informalmente, a contrattazione).
Perché il piano di sicurezza consegua gli effetti voluti, è previsto che *prima* dell'inizio delle varie fasi di lavoro, e secondo le procedure organizzative adottate dall'impresa, le disposizioni del piano concernenti le relative lavorazioni siano portate a conoscenza dei preposti aziendali, e che questi facciano altrettanto nei confronti dei lavoratori addetti alle singole fasi, con riferimento ai rischi specifici cui sono esposti e delle correlative misure di sicurezza previste dalle norme di legge, e contenute nel piano di sicurezza. Infine, per favorire l'applicazione della nuova normativa, è stato affidato alla commissione paritetica nazionale per la prevenzione infortuni il compito di elaborare criteri orientativi per la redazione dei piani di sicurezza.
Sempre in materia di prevenzione, infine, i contratti prevedono l'adozione di misure di protezione e di prevenzione delle patologie da videoterminali per i lavoratori (chimici, ceramica, metalmeccanici a partecipazione statale, metano privato), e le lavoratrici in gravidanza, addetti ad attività che comportino l'uso continuativo di videoterminali (petrolio privato). A tal fine, alcuni contratti (energia, gas privato, tessili e abbigliamento, calzaturieri) hanno previsto l'adozione di iniziative finalizzate ad una specie di «sorveglianza sanitaria». Questa consiste in una serie di misure di protezione e controllo e, in particolare, di visite mediche ergoftalmologiche effettuate periodicamente da strutture pubbliche competenti ed un esame della vista prima dell'inizio di tale attività.

Lauralba Bellardi

Fonti

«Lavoro informazione», annate 1990 e 1991.
«Diritto e pratica del lavoro», annate 1990 e 1991.

Contrattazione nel settore artigiano

1. Premessa 2. Il livello interconfederale nazionale 3. Il livello categoriale nazionale

1. Il presente saggio prende in esame in maniera più estesa la dinamica delle relazioni sindacali del comparto artigiano fino al dicembre 1991. In questo periodo vi è stata una vivace attività a livello nazionale e regionale. Nei paragrafi successivi, in coerenza con l'impostazione generale del *Rapporto,* approfondiremo il primo livello. In premessa è opportuno ricordare l'importanza che assume, nell'artigianato più che in altri settori contrattuali, il livello regionale sia interconfederale che categoriale.

Il livello interconfederale regionale
A questo livello le relazioni sindacali hanno prevalentemente riguardato, spesso in maniera combinata, le materie previste dall'accordo 1987 (enti bilaterali, regolamentazione dei contratti di formazione e lavoro, contratti di gradualità o di riallineamento) e da quello 1988 (attuazione del fondo regionale per le attività sindacali e per la tutela della professionalità).
Questa attività ha interessato, con risultati qualitativi diversi, tutte le regioni settentrionali, molte regioni dell'Italia centrale e alcune regioni del sud (tavole 1 e 2).
Per quanto riguarda le materie previste dall'accordo 1988 — di più diretto interesse nel presente saggio — occorre effettuare alcuni sintetici rilievi.
Il primo riguarda gli ambiti strettamente bilaterali (esiste una ricca esperienza di materie trattate triangolarmente tra associazioni degli imprenditori e dei lavoratori ed ente regione) rispetto al percorso prefigurato a livello nazionale:
in alcune realtà ancora non si è pervenuti ad accordi attuativi dei vari istituti demandati;
i tempi di attuazione sono slittati durante l'arco della vigenza triennale;
si è realizzata una gestione derogativa sia in termini di contenuti contrattuali, sia nelle scadenze;
si è avuta largamente una contrattazione dei costi al ribasso;
in qualche caso è andata avanti una contrattazione (aggiuntiva rispetto al dettato nazionale) sulla regolamentazione del mercato del lavoro, utilizzata come ulteriore incentivo al rispetto-gestione di accordi.
Quello regionale si è comportato, piuttosto che come un livello attuativo-gestionale, come un vero e proprio livello contrattuale, configurando una certa autonomia rispetto al nazionale. Su tale fenomeno hanno pesato le sollecitazioni delle associazioni artigiane territoriali.
In secondo luogo gli strumenti di gestione (i fondi regionali previsti dagli accordi) sono stati costituiti solo in alcune realtà territoriali, creando, allo stato attuale, una sfasatura tra disposto contrattuale, disponibilità delle risorse affluite e predisposizione degli strumenti.
In terzo luogo, il versamento delle risorse da parte delle imprese è estremamente disomogeneo nelle varie realtà. Ciò sembra essere avvenuto indipendentemente dalla consistenza delle imprese artigiane e solo in parte può essere collegato alla presenza locale dell'associazionismo imprenditoriale e sindacale. Tale problema conferma la necessità di interventi tesi alla generalizzazione del rispetto delle norme contrattuali in tutto il territorio nazionale.
Di notevole interesse — perché riguarda specificatamente la piccola impresa e l'associazionismo piccolo-imprenditoriale che ha assunto posizioni fortemente avverse alla conclusione legislativa — è il diffuso fenomeno, a livello regionale e subregionale, di regolamentazione della *conciliazione e dell'arbitrato* (quest'ultimo in quantità inferiore) in seguito all'entrata in vigore della legge n. 108/1990 sui licenziamenti individuali.
Altro fenomeno, solo da segnalare e quasi esclusivo del settore tessile abbigliamento nel centro-sud è la stipula di *contratti di gradualità.*

Il livello regionale di categoria
Tale livello ha avuto due principali sviluppi negoziali:
l'inoltro delle piattaforme integrative e la stipula degli integrativi (la vera novità di questa sta-

Tavola 1. Fondo tutela professionalità

	Accordo costituzione		Contribuzione	
			a regime	forfettaria
	Nord			
Valle d'Aosta	no	no		
Piemonte	sì	no	n.p.[1]	
Lombardia	sì[2]	no	80.000	sì
Veneto	sì[3]	sì	80.000	sì
Friuli Venezia Giulia	sì	no	80.000	sì
Trento	no	no		
Bolzano	sì	sì	80.000	sì
Liguria	sì	no		sì
Emilia-Romagna	sì	sì	80.000	sì
	Centro			
Toscana	sì	sì	80.000	
Lazio	no	no		
Umbria	sì	no	n.p.	
Marche	sì	no		
Abruzzo	no	no		
Molise	no	no		
	Sud			
Campania	sì	no		
Puglie	sì	no		
Basilicata	no	no		
Calabria	no	no		
Sicilia	no	no		
Sardegna	sì	no	90.000	n.p.

[1] Non è previsto.
[2] L'accordo ancora non è definitivo.
[3] Le modalità di contribuzione e le prestazioni non sono omogenee all'accordo interconfederale del 1988.

gione contrattuale di categoria nel comparto artigiano);
la copertura categoriale dei settori scoperti, in sostituzione della carenza di contrattazione nazionale (ne abbiamo parlato nel precedente *Rapporto*).
L'attività di presentazione di piattaforme regionali è notevolmente aumentata rispetto agli anni precedenti, stimolata anche dai risultati della contrattazione nazionale che ha previsto, in tutti i rinnovi, il livello decentrato di trattativa. Essa ha riguardato i settori tessile, metalmeccanico, ceramica, legno, edilizia, in molte regioni del centro-nord (tavola 3). I risultati sono stati migliori rispetto al passato, ma ancora scarsi sia settorialmente che territorialmente.

2. La specifica dinamica delle relazioni sindacali a livello interconfederale è stata influenzata da alcuni fattori di ordine generale, quali la vita organizzativa interna e lo stesso negoziato interconfederale sulla politica dei redditi, che ne hanno rallentato i ritmi e le realizzazioni.

La dinamica degli attori
Sul fronte sindacale confederale i fattori prevalenti sono stati il percorso congressuale della Cgil e i cambiamenti di leadership interni alla Cisl, mentre le associazioni artigiane hanno fatto i conti con processi interni di segno ambivalente.
Innanzi tutto si è avuta la verifica dei gruppi

Tavola 2. Fondo attività sindacale

	Accordo costituzione		Contribuzione	
			a regime	forfettaria
		Nord		
Valle d'Aosta	no	no		
Piemonte	sì	no	9.000	sì
Lombardia	sì	no	9.000	sì
Veneto[1]	sì	sì	10.200	sì
Friuli Venezia Giulia	sì	no	9.000	sì
Trento	no	no		
Bolzano	sì	sì	9.000	sì
Liguria	sì	no	9.000	sì
Emilia-Romagna	sì	sì	9.000	sì
		Centro		
Toscana	sì	sì	9.000	n.p.
Lazio	no	no		
Umbria	sì	no		
Marche	sì	no	9.000	sì
Abruzzo	no	no		
Molise	no	no		
		Sud		
Campania	sì	no	9.000	sì
Puglie	sì	no	9.000	sì
Basilicata	no	no		
Calabria	no	no		
Sicilia	no	no		
Sardegna	sì	no	9.000	n.p.

[1] Le modalità attuative non sono omogenee con l'accordo interconfederale del 1988.

Tavola 3. Distribuzione territoriale della contrattazione integrativa

Regioni	Metalmeccanici	Tessili	Ceramica	Legno	Edilizia
Piemonte					sì[1]
Lombardia	sì			sì	sì[1]
Veneto	sì	sì	sì		sì
Friuli Venezia Giulia				sì	sì
Trento					sì[1]
Liguria					
Emilia	sì	sì	sì	sì	sì[1]
Toscana	sì	sì	sì	sì	sì
Marche					sì[1]
Umbria					sì[1]
Abruzzo					sì[1]

[1] Accordi territoriali.

dirigenti delle maggiori confederazioni.
La Cna ha avuto la necessità di un congresso straordinario, tenutosi a luglio 1991, a seguito di un dibattuto percorso, per ratificare il parziale ricambio dei vertici, avvenuto nel frattempo.
La Confartigianato ha celebrato, a giugno 1991, la propria assemblea congressuale, che ha consolidato il gruppo dirigente, ma non ha chiarito del tutto le competenze sul fronte delle relazioni sindacali.
Inoltre si è realizzato un rafforzamento politico più generale della piccola imprenditoria, cui il mondo artigiano ha partecipato attivamente. Si tratta della costituzione dell'alleanza con Confcommercio, Confapi, Confesercenti, il cui compito dichiarato è quello di voler contare maggiormente sulla scena politica. A parte il più generale impegno che ha caratterizzato tale alleanza, l'iniziativa più direttamente interferente con le relazioni sindacali è stata sicuramente la campagna per la raccolta delle firme per una legge di iniziativa popolare in modifica della legge n. 108/1990, relativa ai licenziamenti individuali.
L'attesa del negoziato di giugno ha inoltre avviato all'interno delle singole organizzazioni artigiane, più specificatamente Confartigianato, Cna, Casa, una riflessione di metodo e di merito, confluita nel Coordinamento unitario delle confederazioni.

La dinamica delle relazioni
Le relazioni sindacali, a livello interconfederale nazionale e con un certo grado di significatività, si sono sviluppate intorno a tre filoni principali: il negoziato sulla politica dei redditi e la struttura della contrattazione; la gestione degli accordi; le pari opportunità.
a. Del negoziato sulla politica dei redditi e la struttura della contrattazione meritano di essere messi in evidenza quattro momenti: la preparazione e l'avvio; la conclusione estiva; i confronti bilaterali; la stipula del protocollo governo-confederazioni artigiane.
Per quanto riguarda il primo momento sono da evidenziare particolarmente due questioni.
Innanzi tutto la forte richiesta da parte dell'associazionismo artigiano, di partecipare al negoziato, visto che il «posto al tavolo» era garantito, sul fronte imprenditoriale, solo alla Confindustria. La richiesta ha trovato risposta positiva: il Coordinamento delle confederazioni artigiane ha partecipato al tavolo triangolare principale (erano stati organizzati dal governo sedi per le associazioni escluse) ed ai gruppi di approfondimento.
In secondo luogo, le posizioni di merito. Oltre alle generali attese circa il differenziale di inflazione, alla politica dei redditi ed al costo del lavoro e in special modo alla scala mobile, viene dall'area imprenditoriale artigiana l'esigenza di semplificare la busta paga, per le difficoltà di compilazione da parte del piccolo imprenditore.
Comportamento non difforme dagli altri settori imprenditoriali è stato assunto dal mondo artigiano nell'adesione al documento governativo presentato il 30 luglio 1991 a conclusione della prima fase di negoziato.
Più interessante, alla ripresa di settembre, è stato l'approccio bilaterale in seguito all'iniziativa di chiarimento lanciata da Cgil, Cisl e Uil. Ferma restando la procedibilità formale, legata alla portata più generale della trattativa (assetto triangolare e politica dei redditi) è stato possibile procedere in modo positivo — con sviluppi ancora da verificare — verso un approfondimento di merito sulla funzione del meccanismo di indicizzazione e sulla certezza contrattuale, compreso il livello regionale di categoria.
Il raggiungimento del protocollo di intesa del 10 dicembre tra governo, sindacali e il maggiore associazionismo industriale ha indotto le confederazioni artigiane ad un recupero di ruolo nei confronti dell'esecutivo, con il protocollo del 13 dicembre 1991, «per interventi urgenti di lotta all'inflazione». In questo caso senza la presenza del sindacato confederale, non invitato dal governo.
L'intesa, per alcuni aspetti, ricalca il protocollo triangolare sulla politica tariffaria, sulla modifica legislativa della scala mobile, sugli andamenti retributivi del pubblico impiego.
Per altri se ne differenzia. Ci sono intanto alcune specificazioni: la fiscalizzazione degli oneri di malattia, al fine di ridurre di un punto il costo del lavoro, comprende tutti i settori artigiani già interessati dalla fiscalizzazione strutturale; l'artigianato dei servizi è interessato, per alcuni settori, da una riduzione di un punto dell'aliquota contributiva di malattia; il reddito minimo imponibile ai fini delle contribuzioni previdenziali e sanitarie viene aumentato di 1.300.000 lire.
In secondo luogo, il governo assume l'impegno a ricomprendere a pieno titolo le confederazioni artigiane nel «patto per il mezzogiorno», dal quale risultavano sostanzialmente escluse.
C'è da rilevare, infine, un'affermazione ridon-

Tavola 4. I contratti nazionali del comparto artigiano

Settori	Addetti	Contraenti	Durata
Chimica, gomma plastica, vetro	30 mila	Cgia, Cna, Casa	dal 1° giugno 1991 al 31 dicembre 1994
Panificazione	20 mila	Fial Siap Cna, Anp Fedal Cgia, Casa, Claai	dal 1° luglio 1991 al 30 novembre 1994
Autotrasporto merci e servizi ausiliari	30 mila	Fita Cna, Casa, Cgia Trasp.	dal 1° luglio 1991 al 30 giugno 1994
Edilizia ed affini	400 mila	Aneapa Cgia, Fnae Cna, Fiae Casa	dal 1° novembre 1991 al 31 dicembre 1994
Grafico, editoriale, cartotecnico, eccetera	43 mila	Fnagi Siaf Cna, Anaf Cgia, Casa	dal 1° luglio 1990 al 30 giugno 1993
Tessile, abbigliamento, calzaturiero	337 mila	Fanaa Fnat Aiac Aip Cgia, Fnaa Unac Unamec Unas Cna, Casa, Claai	dal 1° luglio 1988 al 30 giugno 1991
Lavanderie	8 mila	Fnap Cgia, Satla Cna, Fantel Casa	dal 1° gennaio 1989 al 31 dicembre 1991
Ceramica	25 mila	Anac, Cgia, Fnaata Cna, Casa, Claai	dal 1° luglio 1988 al 30 giugno 1991
Metalmeccanici ed istallatori	360 mila	Fnam Cgia, Fnam Cna, Casa, Claai	dal 1° luglio 1988 al 30 giugno 1991
Orafi ed argentieri	50 mila	Aioa Cgia, Fnaat Cna, Casa, Claai	dal 1° gennaio 1989 al 30 giugno 1991
Odontotecnici	25 mila	Fenaoli Cgia, Sno Cna, Casa, Claai	dal 1° giugno 1989 al 30 giugno 1992
Legno ed affini	90 mila	Aial Cgia, Fnla Cna, Casa	dal 1° novembre 1988 al 31 ottobre 1991
Barbieri, parrucchieri, acconciatori	100 mila	Fna Pusma Anadea Cgia, Fibma Cna, Casa, Claai	al 1983 (non rinnovato)
Agenti e rappresentanti	1000	Cna, Cgia, Casa, Claai	dal 1° ottobre 1989 al 31 dicembre 1991

dante rispetto all'altro protocollo, e che può essere invocata dalle associazioni artigiane negli imminenti rinnovi contrattuali di categoria: il rispetto del tetto programmato dell'inflazione per il pubblico impiego serve «al fine di produrre anche nel settore privato comportamenti contrattuali coerenti con i suddetti tassi di inflazione programmati».

b. La fase attuativa degli accordi ha segnato alcune battute di arresto. Ciò è avvenuto con la mancata costituzione del fondo nazionale di compensazione relativo alla tutela della professionalità. Né è andato in porto il confronto sulla formazione professionale. Secondo quanto previsto, è stato disdettato l'accordo interconfederale di regolamentazione dei contratti di formazione e lavoro ai fini di un aggiornamento.

Più grave ostacolo, e significativo delle pulsioni perduranti nella contrattazione dell'artigianato, è stata la questione sollevata dalla Claai, la più piccola delle confederazioni artigiane.

Dopo un'analoga sortita in Lombardia, questa organizzazione ha sollevato, a livello nazionale, da sola e contro le posizioni di tutti gli altri contraenti, la presunzione di illegittimità, in base all'articolo 17 dello Statuto dei lavoratori, delle normative relative alla rappresentanza sindacale di bacino, così come definite nell'accordo 1988. La vicenda si è conclusa in sede ministeriale dove, ritornando sulle proprie posizioni, la Claai ha dichiarato di avere sciolto le riserve precedentemente avanzate, impegnandosi ad adempiere a quanto previsto dall'accordo.

c. In tema di pari opportunità, sollecitato dal nuovo quadro legislativo, viene ufficialmente firmato il 5 novembre 1991 il protocollo di intesa

Tavola 5. Gli aumenti tabellari a regime dei rinnovi (in migliaia di lire)

Chimici[1]		Autotrasporto[2]		Panificazione[3]		Edili	
7	210	Q	380	A/1s	156	7	380,500
6	210	1	330	A/1	138	6	324,500
5s	200	2	300	A/2	123	5	271
5	180	3s	245	A/3	102	4	260
4	170	3	225	A/4	90	3	248,680
3	130	4	195	B/1	150	2	216,030
2	90	5	175	B/2	102	1	185,606
1	45	6	110	B/3	90		
				B/4	78		

[1] Calcolati a partire dal 1° giugno 1991.
[2] Calcolati a partire dal 30 giugno 1991.
[3] Calcolati a partire dal 1° luglio 1991.

sulle «azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro».
Viene istituito, nell'ambito del comparto artigiano, un comitato nazionale a composizione paritetica, strumento assente nella precedente struttura delle relazioni sindacali.
Il compito è duplice: promuovere e gestire piani che interessano più settori produttivi e/o varie realtà territoriali; svolgere opera di indirizzo, coordinamento e supporto ai progetti territoriali e/o categoriali, concordati dalle parti o definiti da analoghi comitati bilaterali per la parità.
L'intesa perfeziona e stimola, non esautora, il sistema bilaterale attivato dalla precedente contrattazione interconfederale e categoriale che prevede sulla stessa materia comitati bilaterali a livello regionale o di categoria.

3. Le relazioni sindacali, a questo livello, hanno avuto come versanti di attività: il coordinamento della contrattazione integrativa; il proseguimento del percorso di copertura per i settori produttivi privi di specifica contrattazione artigiana; il rinnovo del contratto nazionale del settore edile artigiano; la predisposizione e l'invio delle piattaforme per i rinnovi dei contratti collettivi scaduti.
Tralasciando la prima, i cui sviluppi sono stati ricordati in premessa, oggetto di trattazione saranno le ultime tre attività, più significative nel contesto in esame, per quantità di realizzazioni formalizzate e per qualità di risultati, e che evidenziano tendenze innovative nel ruolo delle categorie nella contrattazione del comparto artigiano. Le conclusioni realizzate in questa fase infatti ampliano e per alcuni versi rendono più multiforme, rispetto alle precedenti fasi, i risultati della contrattazione di categoria, anche se ciò non può essere assunto come definitivo.

La stipula di contratti nazionali autonomi nel comparto artigiano
La stipula di specifici contratti collettivi rientra nell'obiettivo della contrattazione autonoma per il comparto artigiano. In questa fase tale processo, stimolato anche dai recenti risultati interconfederali, ha avuto un notevole impulso.
Tre sono i contratti nazionali di nuova stipula: chimica ed affini, panificazione, autotrasporto merci. Anche in questo caso rappresentano, nel merito, il tentativo di coniugazione delle condizioni contrattuali pre-esistenti nei settori merceologici interessati con le specificità introdotte dalla contrattazione artigiana dell'ultimo decennio.
La genesi contrattuale è diversa per quanto riguarda i soggetti contraenti. Le confederazioni artigiane, infatti, in precedenza non erano firmatarie di un contratto chimico. Erano invece contraenti — secondo modalità e percorsi organizzativi diversi, assieme ad altre associazioni imprenditoriali — dei contratti riguardanti l'autotrasporto e la panificazione. Nell'autotrasporto merci esisteva un unico contratto di cui tutte le

confederazioni artigiane erano parti stipulanti, assieme alle altre organizzazioni imprenditoriali. Nella panificazione esistevano due contratti; la Confartigianato, riconoscendosi nella Federpanificatori, partecipava alla stipula di uno; la Cna era contitolare dell'altro, assieme alla Confesercenti.

Il contratto chimico è quindi una copertura contrattuale nazionale nuova ed autonoma, in evoluzione sia della analoga contrattazione industriale, sia delle pre-esistenti esperienze di accordi artigiani territoriali, sia della contigua esperienza del settore della ceramica artigiana.

Gli altri due casi (panificazione ed autotrasporto) sono piuttosto processi di scorporo e di riaccorpamento contrattuale autonomo. Questo ha conseguenze immediate sulla qualità dei risultati contrattuali, che poco si distinguono dall'assetto di provenienza. Seppure in una prospettiva tutta da verificare, trattandosi di prime realizzazioni autonome, ciò introduce elementi di eterogeneità nelle caratteristiche della contrattazione artigiana, e indica la priorizzazione dell'autonomia in termini di separazione della struttura contrattuale piuttosto che di affermazione di contenuti autonomi.

Le stesure contemplano tutte le ordinarie normative contrattuali. I punti che privilegeremo sono le relazioni sindacali, l'inquadramento professionale, il tempo di lavoro, gli aspetti retributivi.

a. Il contratto nazionale chimica, gomma-plastica, vetro. Il primo contratto nazionale dei lavoratori dipendenti di imprese chimiche, gomma-plastica, vetro, vetroresina, presidi sanitari, erboristesia è stato sottoscritto dalle confederazioni artigiane il 6 giugno 1991.

In precedenza esistevano in alcune realtà solo contratti regionali o territoriali, non sempre stipulati dal sindacato di categoria (a copertura dei settori scoperti sono intervenute spesso le strutture orizzontali), come documentato dai precedenti *Rapporti.*

Relazioni sindacali. Il sistema degli osservatori, individuati come sedi per approfondire le questioni del settore, è articolato a livello nazionale e regionale. Analogamente alla struttura contrattuale che si sta affermando nel comparto artigiano, viene istituito un livello regionale di trattativa cui è demandato, tra l'altro, il compito di prevedere la trattazione territoriale di specifiche materie.

È integralmente recepito l'accordo interconfederale 1988 sulle relazioni sindacali, la costituzione del fondo per la tutela della professionalità, la costituzione della rappresentanza sindacale territoriale.

Inquadramento professionale. I lavoratori sono inquadrati in unico sistema articolato in sei gruppi professionali e otto livelli retributivi.

Viene regolamentato l'apprendistato, in coerenza con la consolidata esperienza nell'artigianato, suddividendolo in tre gruppi di professionalità, con diverso sviluppo nelle durate (5 anni, 3 anni, 15 mesi). La progressione delle retribuzioni prende a riferimento il terzo livello.

L'apprendistato, secondo quanto disposto dalla legge n. 56/1987, per particolari figure professionali può essere attivato fino a 24 anni compiuti.

Igiene e sicurezza. Le norme ricalcano il contratto industria.

Tempo di lavoro. Si prevede la durata dell'orario settimanale in 40 ore, con 16 ore annue di permessi retribuiti. Le norme di flessibilità oraria prevedono di arrivare a 48 ore settimanali, per un massimo di 64 ore l'anno. È regolamentato il tempo parziale e il tempo determinato.

Aspetti retributivi. Al quarto livello è prevista una retribuzione di base che da 550 mila lire raggiunge a regime le 720 mila lire.

Viene prevista, per i lavoratori con regimi contrattuali più bassi di un certo livello, una progressione retributiva per un riallineamento al contratto nazionale entro luglio 1955, e quindi oltre la scadenza del contratto stesso.

L'indennità di contingenza, fissata convenzionalmente per mancanza di precedenti, ammonta per il quarto livello a 967 mila lire alla data del 1° giugno 1991.

È da sottolineare che, rispetto ai corrispondenti contratti dell'industria, esistono vari elementi di differenziazione: la diversa sfera di applicazione; il contratto artigiano è unico, laddove quelli industriali sono specifici per la chimica, la gomma-plastica, il vetro; il livello regionale di contrattazione; l'orario settimanale di 40 ore nell'artigianato, maggiore rispetto all'industria; la specifica regolamentazione dell'apprendistato, in coerenza con la contrattazione interconfederale dell'artigianato; altri istituti che recepiscono gli accordi interconfederali artigiani (rappresentanza sindacale territoriale, fondo per la tutela della professionalità) e il percorso di rientro retributivo.

b. Il contratto nazionale panificazione. L'auto-

nomo contratto dei lavoratori dipendenti di imprese artigine della panificazione è stato raggiunto il 18 luglio 1991.
Relazioni sindacali. Il contratto recepisce l'accordo interconfederale del 1988 in merito alla rappresentanza sindacale territoriale. Per le altre questioni fa riferimento alla stesura Federpanificatori.
Inquadramento professionale. La classificazione, ricalcando il contratto sopra citato, è suddivisa in due gruppi (personale operaio addetto alla panificazione e ad altre attività comunque produttive e/o manufatturiere; personale addetto a funzioni di vendita, distribuzione e amministrazione). Il primo gruppo è articolato in cinque livelli; il secondo in quattro.
Anche la regolamentazione dell'apprendistato, non discostandosi molto dalla stesura Federpanificatori, prevede tre gruppi di durata (4 anni, 3 anni e 4 mesi, 2 anni e 6 mesi) a seconda del contenuto professionale. La progressione retributiva passa dal 70% del primo anno all'85% del quarto. Viene calcolata sulla retribuzione globale di fatto (paga base, contingenza ed eventuali quote integrative) della qualifica reale di assunzione. Per alcune limitate figure professionali l'età di assunzione può arrivare ai 22 anni.
Tempo di lavoro. L'orario contrattuale è stabilito in 40 ore settimanali, con 16 ore di permesso retribuito. Le ferie sono fissate in 26 giorni lavorativi.
Aspetti retributivi. La paga base mensile viene fissata, in avvio del contratto a 432 mila lire per il livello più basso (livello B/4) e raggiunge le 510 mila lire a regime. È di 834 mila lire per il livello più alto (A/1 super) e raggiunge le 990 mila lire a regime.
È concordata infine anche la costituzione di un fondo di *previdenza integrativa,* finanziato dai datori di lavoro col 2% delle retribuzioni e dai lavoratori con 50 mila lire.
In questo contratto molti dei contenuti, in linea di continuità con quello Federpanificatori, si configurano come peculiarità nell'esperienza contrattuale dell'artigianato.
Innanzi tutto, la regolamentazione dell'apprendistato prende come riferimento per la retribuzione la qualifica reale e non quella convenzionale; altri elementi retributivi e non solo paga base e contingenza.
In secondo luogo, il recepimento formale dell'accordo interconfederale del 1988 non comprende l'applicazione del capitolo riguardante il fondo per la tutela della professionalità.
In terzo luogo vi è l'impegno per la previdenza integrativa, con la definizione delle forme di finanziamento. In un contratto artigiano è la prima volta che ciò avviene a livello categoriale.
I precedenti rilievi inducono ad ipotizzare per questo settore un percorso contrattuale che può discostarsi dagli approcci intercategoriali dell'artigianato.
c. Il contratto nazionale dell'autotrasporto merci. Il 25 luglio 1991 è stato raggiunto l'accordo per i dipendenti di imprese artigiane di autotrasporto di merce su strada per conto terzi, di imprese artigiane di spedizione e di servizi ausiliari del trasporto.
Relazioni sindacali. Recepito, anche in questo caso formalmente, l'accordo interconfederale del 1988 relativamente alla rappresentanza sindacale territoriale, viene istituito un sistema di osservatori (nazionale e regionali), con possibilità di articolazione nelle aree sistema.
Inquadramento professionale. Viene regolamentato l'apprendistato prevedendo due gruppi di durate: 3 anni per gli operai con progressione retributiva dal 62 all'80%; un anno per gli impiegati al 70% della retribuzione. La retribuzione di riferimento è la paga globale del terzo livello. Possono essere effettuate assunzioni di apprendisti fino ai 26 anni. L'inquadramento è su otto livelli.
Tempo di lavoro. L'orario settimanale è di 40 ore e la riduzione annua sotto forma di permessi, (facendo riferimento al precedente contratto) è di 12 ore annue a regime.
È previsto per il personale non viaggiante un regime di flessibilità oraria di 80 ore annue con incremento retributivo del 17%.
Per il personale viaggiante sono introdotti correttivi riguardo al tempo di lavoro, che deve conteggiare lavoro effettivo e tempo di attesa.
Aspetti retributivi. La struttura retributiva comprende paga base, scatti di anzianità, indennità di contingenza, indennità da accordi integrativi, eventuale terzo elemento, indennità varie. È demandata alle organizzazioni territoriali la possibilità di una contrattazione integrativa del salario non inferiore al 2,5 e non superiore al 5% dei minimi tabellari.
I minimi tabellari variano da 477 mila lire al livello più basso a 961 mila al livello più alto, a partire dal primo luglio, con incrementi complessivi a regime per il terzo livello — rispetto

al trattamento precedente — di 175 mila lire mensili.
Il terzo elemento è fissato in cifra variabile per livello da circa 32 mila a 41 mila lire.
Viene assunto infine l'impegno a costituire una *previdenza integrativa* finanziata da una contribuzione del 5% sulla retribuzione lorda. L'onere è ripartito in parti uguali tra datore di lavoro e lavoratore dipendente. Una commissione paritetica ne definirà il progetto.
Anche questa soluzione, in analogia a quella della panificazione, ricalca le condizioni normative e retributive del contratto di provenienza.
Le specificità sono relative al recepimento degli accordi interconfederali dell'artigianato per quanto riguarda la rappresentanza sindacale territoriale e, solo in alcuni termini, le normative dell'apprendistato.
Per il comparto artigiano, anche se sono trasferimento di altre soluzioni contrattuali, diventano significativi: l'impegno alla previdenza integrativa e la contestuale non applicazione del fondo di tutela della professionalità; l'inserimento nella struttura salariale, definita nazionalmente, della possibilità di integrativi territoriali prefissati nella banda di oscillazione.

Il rinnovo del contratto del settore edile
Il 15 novembre 1991 è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del contratto nazionale dei lavoratori dipendenti di imprese edili artigiane ed affini. Si tratta di un rinnovo anticipato rispetto alla naturale scadenza contrattuale.
Relazioni sindacali. Nell'ambito dell'osservatorio nazionale viene costituito un comitato paritetico di gestione. La contrattazione integrativa territoriale potrà essere concordata non prima del 1° gennaio 1993. Viene costituita una commissione paritetica nazionale per la verifica della contribuzione relativa alla rappresentanza sindacale.
Inquadramento professionale. Vengono ricollocati alcuni profili professionali.
Tempo di lavoro. La riduzione annua dell'orario di lavoro è di 8 ore in forma di permessi a partire dal 1994.
Aspetti retributivi. Gli aumenti medi mensili a regime per il quarto livello sono di 260 mila lire.
Gli *istituti sociali* non si discostano da quanto trattato nel contratto industria. Ciò vale per le iniziative di parità e di pari opportunità (viene concordato di costituire a livello regionale commissioni paritetiche); per gli invalidi sul lavoro e per i portatori di handicap; per i lavoratori extracomunitari; per i lavoratori tossicodipendenti in riabilitazione e per i familiari di tossicodipendenti in riabilitazione; per l'igiene e sicurezza (con l'impegno a costituire un comitato paritetico nazionale e con l'attenzione rivolta alla formazione professionale alla sicurezza ed ai piani di sicurezza), per l'istituzione di un sistema previdenziale integrativo (con l'insediamento di una commissione paritetica di studio).
Questo rinnovo contrattuale, anche per la sua asincronia, conferma la scelta di autonomia relativa dell'edilizia dal panorama contrattuale artigiano.
La giustificazione di merito è l'esperienza, da una parte, delle casse edili, dall'altra, delle diverse tutele contrattuali e legislative (applicazione al settore edili di vari ammortizzatori sociali).
Manifestazione di tale autonomia è la non applicazione per il settore edile di alcune norme della contrattazione interconfederale artigiana: gli enti bilaterali ai sensi dell'accordo 1983 e 1987, il fondo di tutela della professionalità ai sensi dell'accordo interconfederale del 1988 e le norme parzialmente derogatorie relative ai delegati di bacino.

Le piattaforme
Allo stato attuale risultano scaduti o in via di scadenza la maggior parte dei precedenti contratti nazionali. Le piattaforme già elaborate sono quelle relative al settore legno ed affini ed al tessile, abbigliamento e calzaturiero. I metalmeccanici stanno concludendo la propria.
Il principale fattore di incertezza, che ha influito sui tempi e per alcuni versi sui contenuti, è stata la contestualità del negoziato generale.
Le due piattaforme si muovono su analoghi obiettivi generali, il cui perseguimento segue itinerari diversi.
Innanzi tutto viene ricercato il consolidamento del livello regionale o subregionale di negoziazione, sviluppando le acquisizioni della precedente stagione contrattuale e le esperienze di contrattazione decentrata.
In secondo luogo è affermata la qualificazione categoriale del sistema bilaterale esistente o in via di realizzazione, originato dagli accordi interconfederali.
In terzo luogo viene richiesta la costituzione di forme di previdenza integrativa.

Entrando nel dettaglio, la piattaforma del *legno* in tema di *relazioni sindacali* priorizza la costituzione dell'osservatorio nazionale e la creazione di un comitato paritetico per la sua gestione, prevedendone l'articolazione regionale e l'intreccio con le analoghe strutture interconfederali e di emanazione pubblica. Oltre alla politica settoriale tale sistema dovrà interessarsi di formazione professionale e di prevenzione.
Al livello regionale di contrattazione, in aggiunta a quanto previsto dal precedente contratto, vanno demandate materie quali l'ambiente di lavoro, la formazione complementare e riqualificazione, l'organizzazione del lavoro e l'orario, le pari opportunità, la gestione nell'ente bilaterale delle materie demandate dal contratto nazionale.
In rafforzamento degli enti bilaterali intercategoriali e nella logica della loro qualificazione categoriale è richiesta: la mutualizzazione dell'indennità di malattia, infortunio e maternità; l'istituzione di forme di previdenza integrativa utilizzando parte del trattamento di fine rapporto; l'accantonamento di quote per la costruzione del premio preferiale; la mutualizzazione dei permessi sindacali per la partecipazione agli organismi territoriali sindacali.
Per quanto riguarda il *tempo di lavoro* si richiede la realizzazione di 32 ore di riduzione annuale.
Per i primi due anni di vigenza del contratto l'*aumento salariale,* al secondo livello, richiesto è di 240 mila lire.
La piattaforma del settore *tessile, abbigliamento, calzaturiero* richiede, in tema di *relazioni sindacali,* il consolidamento del livello regionale di contrattazione, procedure e misure di tutela in caso di mobilità dei lavoratori, la consultazione preventiva a livello territoriale sui programmi di formazione e riqualificazione professionale, la costituzione di commissioni bilaterali regionali in tema di mercato del lavoro e formazione professionale.
In tema di *inquadramento professionale* la richiesta principale è di inserimento di un livello aggiuntivo intermedio tra gli attuali quarto e quinto.
Le richieste in merito al *tempo di lavoro* sono: riduzione annua di 8 ore per i giornalieri, di 16 ore per i turnisti (8 per 5) di 18 ore per i turnisti (6 per 6); la definizione concordata del calendario annuo in sede aziendale.
Articolata la richiesta di istituzione di un fondo nazionale per la *previdenza integrativa* con l'utilizzo su base volontaria dell'anticipazione del 30% del trattamento di fine rapporto e la contrattazione dell'allargamento delle causali previste dalla legge e delle modalità e condizioni dell'anticipo.
La categoria propone per i settori occhiali, bambole e giocattoli, non coperti da contratti artigiani, l'inserimento nella sfera di applicazione di questo contratto nazionale, assumendo le condizioni degli accordi stipulati nel Veneto.

Mario Conclave

Fonti

Autori vari (1991), *Non semplicemente piccole. Sulla contrattazione interconfederale nel settore artigiano,* supplemento a «Nuova rassegna sindacale», 40, 11 novembre.

Cnel (1991), Retribuzione, costo del lavoro, livelli della contrattazione, Roma.

C. La Macchia (1991), *Piccola impresa e licenziamenti: una ricerca Cnel,* in «Il Progetto», XI, 65.

C. Lagala, *La contrattazione collettiva nell'artigianato,* in corso di pubblicazione.

M. Conclave (1990), *Le relazioni sindacali nel settore artigiano,* in Autori vari, *La scelta partecipativa,* Edizioni Lavoro, Roma.

«Nuova Rassegna sindacale», annate 1990 e 1991.

«Lavoro e società», annate 1990 e 1991.

«Conquiste del lavoro», annate 1990 e 1991.

«Lavoro e informazione», annate 1990 e 1991.

«Impresa artigiana», annate 1990 e 1991.

«Progetto 2000», annate 1990 e 1991.

Contrattazione di categoria nel pubblico impiego

1. Premessa 2. La conclusione della tornata contrattuale 1988-1990 3. Il dibattito sulle «nuove regole» 4. Principali provvedimenti legislativi e amministrativi

1. Il 12 febbraio 1991 viene emanato il dpr n. 171 che recepisce l'accordo sindacale sottoscritto il 14 novembre 1990 per il personale degli enti di ricerca.
Con esso si chiude la tornata dei rinnovi contrattuali per il triennio 1988-1990; una tornata contrattuale che era iniziata con l'accordo intercompartimentale recepito nel dpr n. 395/1988 e che come si è visto nel *Rapporto* dello scorso anno, aveva comportato l'immediata chiusura del solo accordo per il personale della scuola, il cui dpr di recepimento, infatti, è emanato nella stessa data (23 agosto 1988) in cui viene emanato quello relativo all'accordo intercompartimentale (il citato dpr n. 395/1988).
Si tratta di una coincidenza di data indicativa — ovviamente — di una contemporaneità di tavoli negoziali (intercompartimentali e di comparto) che serve a restituire al sistema di relazioni sindacali del pubblico impiego quella caratteristica di concretezza e «umanità» che una rigida architettura dei tempi derivante da una formale interpretazione dell'articolo 12 della legge quadro sul pubblico impiego aveva rischiato di negare. Ed anzi questa considerazione è ulteriormente avallata dal fatto che, in questo caso, addirittura l'accordo di comparto per il personale della scuola è siglato in data anteriore (9 giugno 1988) a quello intercompartimentale (29 luglio 1988).
Ci sia consentita ancora qualche breve considerazione su questo tema: si tratta infatti di vicende precedenti al periodo di riferimento di questo *Rapporto;* ma tali considerazioni si giustificano per un duplice motivo; in primo luogo, perché vengono svolte al termine dell'intero ciclo contrattuale 1988-1990 e può essere utile riflettere sull'unico esempio, in tutta la storia del pubblico impiego, in cui un accordo viene siglato nel corso del primo anno di vigenza contrattuale; si pensi infatti che gli altri sette comparti terminano le loro procedure contrattuali nell'ultimo anno di vigenza (il più sollecito è l'accordo per il personale degli enti pubblici non economici, il cui dpr è emanato il 13 gennaio 1990) o, addirittura, come abbiamo visto per gli enti di ricerca, fuori tempo massimo.
In secondo luogo, come anche vedremo in seguito, perché tra il giugno 1990 ed il gennaio 1992, il settore pubblico vive una vicenda particolarmente significativa: di ripensamento sul sistema di relazioni sindacali instaurato dalla legge quadro del 1983 e di messa a punto di una ipotesi di superamento dello stesso; per cui in questa situazione di guado, può essere legittimata qualche riflessione retrospettiva, seppur limitata a vicende che nel periodo di riferimento che stiamo considerando vedono la loro evoluzione e conclusione. Ma procediamo con ordine.

2. Come si ricorderà, la sollecita conclusione dell'accordo per la scuola è soprattutto determinata dalla esigenza di governare una spiccata turbolenza sindacale nel settore (ad opera, soprattutto di Cobas e Gilda) che riusciva di ripercuotersi, come negli anni immediatamente precedenti, sulle procedure di scrutinio e, quindi, sulla regolare chiusura dell'anno scolastico.
In questa situazione, la trattativa di comparto vive (giustamente) di esigenze proprie che non era possibile soddisfare secondo i ritmi fisiologici dell'accordo intercompartimentale; e che determinano una concentrazione di attenzione, da parte degli attori negoziali, su questa problematica. La data di siglatura dell'accordo (9 giugno) risponde appunto a tali esigenze; un segnale di buona volontà che renda sicura la fase di chiusura dell'anno scolastico; anche se poi l'efficacia dell'accordo è rinviata ad un momento formalmente successivo a quello dell'accordo intercompartimentale: non nella data, come abbiamo detto (in entrambi i casi il dpr è emanato il 23 agosto), ma almeno nel numero del dpr stesso

(che per l'accordo intercompartimentale è il 395/1988 e per il comparto della scuola è il 399/1988).
Di lì a seguire (e rispettando mediamente i tempi biblici della contrattazione nel settore pubblico) vengono rinnovati tutti i restanti accordi di comparto, secondo una periodizzazione che può essere sintetizzata nel seguente schema:

Comparto	Firma	Recepimento
Accordo intercompartimentale	29 luglio 1988	23 agosto 1988, n. 395
Accordo scuola	9 giugno 1988	23 agosto 1988, n. 399
Enti pubblici non economici	2 agosto 1989	13 gennaio 1990, n. 43
Ministeri	26 settembre 1989	17 gennaio 1990, n. 44
Università	21 febbraio 1990	3 agosto 1990, n. 319
Autonomie locali	23 dicembre 1989	3 agosto 1990, n. 333
Aziende autonome	10 febbraio 1990	4 agosto 1990, n. 335
Sanità	6 aprile 1990	28 novembre 1990, n. 384
Enti di ricerca	14 novembre 1990	12 febbraio 1991, n. 171

Il considerevole lasso di tempo che passa tra l'emanazione dell'accordo della scuola e quella dei restanti sette comparti determina anche una diversa struttura normativa dei contenuti; l'accordo della scuola, anche per le urgenze che gli erano proprie, mantiene una struttura dei contenuti sostanzialmente tradizionale, molto vicina a quella degli accordi relativi al triennio 1985-1987; gli altri accordi, al contrario, sono molto più omogenei tra di loro sia nelle procedure (tutti, infatti, tranne — come vedremo — il decreto per gli enti di ricerca) risentono delle innovazioni apportate dall'articolo 17 della legge 23 agosto 1988 (data carica di significati ed eventi, come si vede), n. 400; sia nei contenuti: si avverte l'influenza (prevalentemente in funzione di annuncio) della legge 12 gennaio 1990, n. 146 sulle modalità di garanzia dei servizi pubblici essenziali durante l'esercizio del diritto di sciopero; nonché quella di una maggiore sensibilità alle esigenze dell'utenza e al rapporto con le amministrazioni.
Una considerazione a parte merita il sistema di relazioni sindacali relativo al personale degli enti di ricerca.
In questo caso, per la prima volta, si trattava di seguire le procedure innovative contenute nell'articolo 9 della legge 9 maggio 1989, n. 168 che, come si è già detto nel *Rapporto* precedente, prevede una estensione delle materie contrattabili (stato giuridico e trattamento economico), ma diversa definizione della fonte (contratto e non ipotesi di accordo), e una diversa procedura di recepimento soprattutto per quanto riguarda una differente distribuzione di competenze tra i rappresentanti della delegazione di parte pubblica. Inoltre, questo accordo è l'unico che riesce a trarre completamente vantaggio dalle modifiche apportate nella fase di valutazione dell'accordo dalla legge n. 146/1990; in particolare per quanto riguarda l'eliminazione del parere obbligatorio del Consiglio di Stato.
Tale posizione di vantaggio trova concretizzazione soprattutto nei contenuti dell'accordo e, in particolare nelle disposizioni che riguardano l'ordinamento professionale (articolo 13 e allegato 1); mentre sugli aspetti procedurali il sistema delle fonti tipico del settore pubblico non sembra sgombrare il campo da particolari e specifici ostacoli; ivi compreso il ruolo della Corte dei conti che risulta attenuato (le parti riconfermano l'accordo pur in presenza di rilievi da parte della Corte) anche in ragione di una mediazione su cui convergono gli stessi attori negoziali (viene fornita un'interpretazione autentica dell'articolo 38, commissioni del personale e di consultazione del personale, che ne tradisce sostanzialmente lo spirito ed il contenuto, al fine di evitare ostacoli ritenuti dalla Corte insormontabili in materia di struttura e competenze delle fonti).

3. Ma, come abbiamo detto in precedenza, il 1991 è soprattutto l'anno in cui comincia una riflessione su ipotesi di superamento del modello di relazioni sindacali previsto dalla legge quadro sul pubblico impiego.
La riflessione è avviata da Cgil, Cisl e Uil nell'estate del 1990 con la costituzione di un gruppo di giuristi che valuti le ipotesi di «ammodernamento» delle relazioni sindacali nel settore.
Le ragioni di questa riflessione sono di varia natura: prendono atto soprattutto dell'insoddisfazione per il funzionamento del modello vigente al quale il rinnovo contrattuale per la scuola aveva dato, per così dire, un ulteriore colpo in termini di credibilità del ruolo degli attori e di capacità di governo della turbolenza sindacale.
Ad essa ne vanno aggiunte altre, relative alla crescente critica al funzionamento delle pubbliche amministrazioni sia da parte della società che da parte degli attori economici; alla prospettiva di integrazione europea; alla stessa difficoltà crescente per le confederazioni di garantire il consenso e la solidarietà interna tra settore pubblico e settore privato.
Il lavoro dei giuristi si concretizza, dapprima, in un documento col quale vengono definite le direttrici del disegno riformatore, e le cui proposizioni fondamentali possono considerarsi: l'abbandono completo della legge quadro sul pubblico impiego; il mutamento della natura giuridica del rapporto di lavoro pubblico su base contrattuale; la revisione conseguente del sistema delle fonti e la riconduzione del pubblico impiego ad un sistema contrattuale di diritto comune.
Corollari necessari di tale impostazione sono considerati: l'eliminazione della riserva di legge attraverso una interpretazione diversa dell'articolo 97 della Costituzione, la predisposizione di un «trasformatore» che consenta la modifica per via contrattuale della normativa vigente, la soluzione dei problemi riguardanti l'erga omnes, l'affidamento alle parti del ruolo di definizione della struttura della contrattazione, la revisione del ruolo della Corte dei conti e, in generale, dei sistemi di controllo, il passaggio della competenza giurisdizionale al giudice ordinario.
L'iniziativa suscita immediatamente un dibattito generale nel quale si gioca anche il possibile ruolo delle privatizzazioni e lo scetticismo nei confronti una possibile ulteriore trovata camaleontica del settore pubblico.
Sull'altro versante si assiste ad una montante preoccupazione delle categorie del settore pubblico soprattutto per quanto riguarda le conseguenze del passaggio da un regime sostanzialmente protetto ad uno «presumibilmente» più aperto a logiche, seppure parziali e modulate, di «mercato».
Comunque, il documento, nel mese di ottobre 1990 viene approvato dagli organismi delle confederazioni proponenti che rafforzano il loro intento riformatore con la dichiarazione di non essere disponibili ad ulteriori rinnovi contrattuali se non a seguito dell'approvazione delle cosiddette «nuove regole».
Il momento appare, peraltro, sufficientemente propizio dal momento che si prefigura una fase di trattative a più ampio respiro che coinvolgono, dal giugno 1991, confederazioni sindacali, imprenditori e governo.
Il gruppo di giuristi incaricato da Cgil, Cisl e Uil comincia, quindi, la fase di trasformazione in articolato delle proposte contenute nel documento, anche attraverso l'apporto di una delegazione di giuristi di parte pubblica, soprattutto allo scopo di valutarne la fattibilità tecnico-giuridica. I lavori termineranno il 12 aprile 1991, in un momento in cui cominciano, soprattutto nel comparto della scuola, le prime pressioni per un rinnovo contrattuale ormai urgente anche in vista, ancora una volta, della prossima conclusione dell'anno scolastico.
La situazione è tenuta, comunque, sotto controllo e in coincidenza della trattativa di giugno si ipotizzano possibili soluzioni per consentire alcune anticipazioni normative del disegno riformatore per garantire l'apertura delle trattative relative al rinnovo contrattuale 1991-1993.
Ma il clima autunnale raffredda in parte i propositi iniziali. In primo luogo, la trattativa generale non procede con la rapidità e la capacità di concretizzazione sperata; in secondo luogo, le prospettive di rinnovo contrattuale per quanto riguarda l'aumento delle disponibilità economiche, si restringono con l'inizio della discussione della legge finanziaria 1992; infine, cominciano a farsi sentire le prime avvisaglie di crisi all'interno della maggioranza, e più in generale all'interno delle istituzioni, che porteranno alla fine anticipata della legislatura.
Per quanto riguarda la vicenda che qui ci interessa, va rilevato che nell'ambito del confronto con le confederazioni sindacali, il governo presenta un suo documento accompagnato da una ipotesi di articolato che, pur accettando le proposte dell'ar-

ticolato predisposto dai giuristi incaricati dal sindacato, se ne discosta su alcuni significativi punti: viene riproposto un ambito di riserva di legge, resta inalterato il rapporto di lavoro dei dirigenti, viene limitato il ruolo della contrattazione decentrata, sono riconfermati — seppure in sede di prima applicazione — i comparti.
Ma ormai ogni ottimismo relativo ad una rapida anche se parziale attuazione di qualsiasi ipotesi di modifica svanisce nell'accentuazione delle procedure che porteranno alle crisi di governo.
Tanto che, quando — nel gennaio 1992 — il Consiglio dei ministri approva un disegno di legge in materia, restano alcune perplessità delle organizzazioni sindacali; ma quanto meno, le strutture di comparto possono considerare questo un segnale utile a predisporre le piattaforme contrattuali, da discutere ovviamente con il governo che uscirà al termine della crisi parlamentare.
Dal punto di vista giuridico l'approvazione da parte del governo del suddetto disegno di legge non ha alcun valore, considerando la contemporanea conclusione della legislatura; tutto è quindi rinviato ma, quanto meno si potrà, volendo, partire da un punto più avanzato di confronto sulle possibili future «nuove regole».

4. Siamo così giunti al consueto paragrafo finale sui provvedimenti legislativi e/o di parte pubblica che hanno influenza sulla contrattazione.
Bisogna subito dire che la produzione normativa non riveste carattere di particolare rilevanza; anche perché, come abbiamo visto nelle pagine precedenti, buona parte dell'anno è occupata dal dibattito sulla modifica del modello previsto dalla legge quadro e, peraltro, sono in via di conclusione gli accordi per tutti i comparti del settore pubblico.
Anche in questa situazione è possibile, però, una catalogazione degli interventi:
a. ad un primo gruppo appartengono i provvedimenti, per così dire, di completamento della tornata contrattuale; con il primo di essi (decreto legge 13 novembre 1990, n. 326, convertito in legge 12 gennaio 1991, n. 4, disposizioni urgenti per assicurare l'attuazione dei rinnovi contrattuali relativi al triennio 1988-1990) si provvede alla copertura finanziaria relativa agli accordi per il comparto sanità e per gli enti di ricerca; con il secondo (decreto legge 24 novembre 1990, n. 334, convertito in legge 23 gennaio 1991, n. 21, corresponsione ai pubblici dipendenti di acconti sui miglioramenti economici relativi al periodo contrattuale 1988-1990, nonché disposizioni urgenti in materia di pubblico impiego) si provvede a riequilibrare le situazioni di disagio determinate dal prolungarsi delle procedure negoziali e di recepimento, e a dettare alcuni indirizzi su aspetti specifici del rapporto di lavoro, anche in considerazione dei pareri espressi dalla Corte dei conti;
b. un secondo gruppo di norme attiene alla definizione di criteri e princìpi per la individuazione delle delegazioni sindacali; di esso fanno parte i provvedimenti seguenti:
circolare (Pcm) 11 marzo 1991, n. 72549/8.93.5, requisito della maggiore rappresentatività su base nazionale delle confederazioni e delle organizzazioni sindacali al fine di regolare uniformemente le relazioni sindacali del pubblico impiego di cui alla legge 29 marzo 1983, n. 93, e per la composizione delle delegazioni sindacali previsti da detta legge;
decreto (ministero Funzione pubblica) 7 dicembre 1990, designazione dei componenti le delegazioni trattanti l'accordo sindacale intercompartimentale per il triennio 1991-93;
c. ad un terzo ed ultimo gruppo appartengono disposizioni che incidono direttamente sul rapporto individuale di lavoro:
dpcm 25 febbraio 1991, disciplina ai fini dell'assunzione nella pubblica amministrazione, dell'avviamento, della selezione dei lavoratori delle aziende operanti nelle regioni del centro-nord che fruiscano a qualsiasi titolo dell'intervento di integrazione salariale straordinaria per più di dodici mesi;
legge 19 febbraio 1991, n. 50, disposizioni sul collocamento a riposo del personale medico dipendente;
legge 27 febbraio 1991, n. 66, nomina in ruolo degli insegnanti della scuola elementare nel corso dell'anno scolastico 1990-91;
legge 27 novembre 1991, n. 383, modifiche alle sanzioni disciplinari relative al personale di cui al dpr n. 417/1974;
circolare (ministero Funzione pubblica) 30 novembre 1990, n. 58089/18.10.3, controllo automatizzato dell'orario di lavoro;
circolare (ministero Funzione pubblica) 13 dicembre 1991, n. 83203/18.10.3, controllo automatizzato dell'orario di lavoro.

Carmine Russo

Contrattazione di categoria nei servizi

1. Premessa 2. La contrattazione nel settore dei trasporti 3. La contrattazione nel commercio e turismo 4. La contrattazione nel credito e nelle assicurazioni 5. La contrattazione nell'informazione e spettacolo 6. La contrattazione nelle aziende di servizio pubblico

1. La contrattazione nel settore dei servizi[1] in quest'anno e mezzo si è caratterizzata soprattutto per la stipula di due grandi accordi di rinnovo contrattuale: quello del commercio e terziario e quello delle assicurazioni.
Accordi minori sono stipulati sia nel settore dei trasporti, dove vengono rinnovati i contratti nazionali delle autostrade, dell'autotrasporto merci, dei marittimi e dei controllori di volo, sia nel settore dell'informazione e spettacolo, con gli accordi della Rai e dell'emittenza privata, sia, infine, nel settore di servizio pubblico locale, con le intese delle aziende private e municipalizzate del gas-acqua, dell'elettricità e dell'igiene urbana. Vengono inoltre firmate intese per i contratti dei portieri e dei dipendenti delle aziende termali.
La conflittualità in questo settore vede tuttora in primo piano i dipendenti dei trasporti, soprattutto nelle Ferrovie dello Stato, dove per un intero anno «caldo» — tra la metà del 1990 e la metà del 1991 — si tratta il piano degli esuberi e la complessa riforma dell'ente, e dove le nuove organizzazioni della rappresentanza (in particolare il Comu dei macchinisti) sembrano per un lungo periodo costituire una serie minaccia all'assetto delle relazioni sindacali nel settore.
Per quanto riguarda gli aspetti innovativi della contrattazione di questi settori, vanno soprattutto segnalate le importanti acquisizioni in materia di diritti per il settore del commercio (condizioni particolari per la malattia, gli handicappati, i tossicodipendenti, gli extracomunitari), in materia di procedure di relazioni industriali per il settore delle assicurazioni (definizione della cosiddetta area contrattuale e diritto alla contrattazione articolata) e per la dirigenza delle banche (diritti di informazione sulle attività e le iniziative aziendali nel settore creditizio).
Tra gli elementi (relativamente) innovativi vanno inclusi anche l'aumento della durata temporale dei contratti (a quattro anni) e la generalizzazione delle intese sulla moratoria della contrattazione articolata.
Con riferimento alla condizione femminile, vanno segnalate sia le importanti acquisizioni del contratto del commercio (pari opportunità, codice contro le molestie sessuali, formazione e riqualificazione delle lavoratrici, estensione della normativa part-time), sia la richiesta innovativa presente nella piattaforma dei marittimi, che prevede facilitazioni per il reclutamento del personale femminile.
In relazione al processo di integrazione con l'Europa, vanno sottolineati sia l'accordo sulle tariffe con Alitalia (in linea con le direttive comunitarie), sia il nuovo assetto di relazioni sindacali nel contratto della dirigenza del settore bancario, che fa esplicito riferimento alle normative europee.
Infine, in tema di sicurezza delle condizioni di lavoro, va segnalato in particolare il contratto nazionale dei marittimi, che prevede nuove garanzie sulle condizioni di lavoro a bordo e, per approfondire ulteriormente questa problematica, l'apertura di uno specifico tavolo di confronto tra le parti sociali, una volta chiusa la fase del rinnovo contrattuale. Novità anche nel contratto delle aziende elettriche municipalizzate che ha introdotto, in tutte le aziende, la figura del delegato alla sicurezza.

2. Nel settore dei trasporti si sono stipulati in quest'anno e mezzo diversi accordi, mentre intensa è stata l'attività di confronto sindacale.

Autoferrotranvieri (trasporto pubblico locale)
Nel novembre del 1990 il sindacato approva le linee del nuovo disegno di legge quadro per il trasporto pubblico locale, che prevede interventi di ripianamento dei bilanci diretti esclusivamente alle aziende produttive. Questa fase si caratte-

rizza quindi per la messa a punto dei piani di risanamento da parte delle diverse aziende.
Il rinnovo del contratto, in scadenza per la fine del 1991, si profila dunque assai complesso e segnato da una previsione di aumento delle tariffe e di diminuzione degli organici.

Autostrade
La vertenza tra sindacati e Ausitra-Intersind, per il rinnovo del contratto dei dipendenti della Società autostrade, scaduto il 31 luglio del 1990, deve principalmente confrontarsi con i problemi posti dai nuovi interventi di automazione e con la conseguente previsione di calo degli organici. L'intesa per il rinnovo viene siglata nel dicembre 1990, dopo alterne vicende che hanno visto la controparte imprenditoriale particolarmente rigida. A fronte di un discreto aumento salariale (circa 260 mila lire medie), l'accordo non riesce però a raggiungere gli obiettivi prefissati in tema di relazioni industriali e di qualità di servizio per l'utenza (viabilità, aree attrezzate), che costituivano le parti più qualificanti della piattaforma sindacale.

Autotrasporto merci
L'accordo per il rinnovo del contratto di questo settore viene siglato nel marzo 1991. Esso contempla oltre agli aumenti salariali (245 mila lire medie), l'introduzione di nuovi profili professionali e riduzioni di orario. Un aspetto contrastato è stato quello dell'aumento della flessibilità del lavoro, ottenuto tramite la fissazione di un tetto massimo di 48 ore settimanali per il personale viaggiante con mansioni discontinue. È prevista una moratoria per la contrattazione articolata, che durerà fino alla metà della vigenza contrattuale.

Ferrovie
I principali avvenimenti che riguardano il settore, nel periodo considerato, sono legati alla riforma delle Ferrovie dello Stato, alle connesse vicende al vertice dell'ente, al piano degli esuberi (circa 20 mila) e alla complessiva ristrutturazione del settore (compreso l'indotto).
Intorno alla metà del 1990, questo settore attraversa un periodo particolarmente burrascoso, sia a causa della conflittualità messa in atto dalle nuove organizzazioni di rappresentanza, in particolare dal coordinamento dei macchinisti (ma anche da capistazione, personale viaggiante e manovratori che, insieme ai macchinisti, hanno in prima istanza respinto l'ipotesi di accordo del maggio 1990 per il rinnovo del contratto), sia per le vicende di vertice che conducono alle dimissioni di Schimberni dalla carica di commissario straordinario dell'ente ferrovie.
A giugno, a seguito della nomina di Necci a commissario, vengono approvate da parte del Consiglio dei ministri le linee generali della riforma dell'azienda ferroviaria. Secondo questo progetto di riforma, le ferrovie si trasformeranno in un ente pubblico economico con il compito di gestire direttamente il traffico ferroviario ma con la possibilità di creare società operative aperte al capitale privato.
Nello stesso periodo (seconda metà di luglio), l'accordo di rinnovo del contratto viene sottoscritto anche da parte dei macchinisti a seguito dell'impegno dell'ente Fs ad intrattenere «normali relazioni sindacali col Comu», e ciò consente un periodo di calma relativa.
Settembre segna però già l'apertura della mega trattativa per il ridimensionamento degli organici, che si protrarrà per quasi un anno, fino all'agosto 1991. Secondo il piano degli esodi previsto dal commissario Necci, l'organico complessivo dovrebbe scendere (dagli attuali 186 mila) a 165 mila addetti, sia attraverso mobilità e blocco degli organici sia, soprattutto, attraverso lo strumento del prepensionamento volontario. Il sindacato è d'accordo sullo sfoltimento, ma dichiara l'impossibilità di andare sotto la soglia dei 175 mila
Il confronto tra ente e sindacati prosegue sul piano di sviluppo delle ferrovie, sulla dirigenza aziendale e sugli effetti della ristrutturazione delle ferrovie sull'indotto. Su questa ultima questione, l'ente si impegna a definire la quantità degli investimenti per il biennio 1991-92 e al superamento della logica clientelare nell'assegnazione delle commesse.
La trattativa sugli esuberi prende diversi mesi. Nel frattempo sono pervenute all'ente richieste per circa 15 mila prepensionamenti volontari che si aggiungono ai 2-3 mila pensionamenti ordinari che non verranno sostituiti. Il sindacato chiede però, a questo punto, un piano per almeno 5 mila assunzioni mirate. Ad agosto 1991 si arriva finalmente all'accordo: viene stabilito che oltre i 10 mila già concordati, se ne andranno altri 11 mila ferrovieri. Contemporaneamente sono previste 2 mila assunzioni mirate. In questo modo si realizza l'obiettivo di Necci di ridurre l'or-

ganico a 169 mila unità con un incremento di produttività pari al 30%.
Sul fronte del conflitto si può dire che, nell'anno e mezzo considerato, i periodi tranquilli siano stati relativamente pochi. Alle agitazioni dell'estate 1990 segue già a novembre una ripresa del conflitto, causata dalla mancata copertura finanziaria dei costi del nuovo contratto, a cui si viene a capo con un impegno del governo. Nell'estate del 1991 le agitazioni riprendono, a motivo di una intesa sulla sicurezza che viene respinta dai macchinisti. Un successivo accordo, forse informale (16 settembre) tra questi e l'ente Fs, preoccupato dal prolungarsi degli scioperi, scatena però le rimostranze delle confederazioni. Esse si oppongono sia al mantenimento del doppio macchinista promesso dall'ente (benché fosse precedentemente previsto il graduale passaggio al macchinista unico), sia alle nuove indennità di macchina, giudicandole un cedimento di fronte ad agitazioni immotivate ed un aggravio del costo del lavoro tale da pregiudicare il rilancio delle Fs, ed accusando l'ente di utilizzare i Cobas per indebolire i sindacati confederali. L'ente accetta di sconfessare l'accordo e si procede inizialmente su tavoli separati, con tensioni e scambi di accuse tra Comu e sindacati confederali. Alla fine viene raggiunta una intesa che riporta i punti dell'accordo nell'ambito delle compatibilità definite dal contratto e definisce nuovi assetti di relazioni tra ente Fs e rappresentanze sindacali. Da questa vicenda, complessivamente, il sindacato confederale sembra uscire in qualche modo rafforzato.

Marittimi
Il 1991 segna anche il rinnovo del contratto dei marittimi. La piattaforma, presentata dai sindacati confederali alla Confitarma nella primavera del 1991, richiedeva per la prima volta un contratto unico, comprendente anche il naviglio minore. Si chiedevano, oltre agli aumenti salariali, l'allungamento dei riposi, limiti ai periodi di imbarco e riduzione degli orari. Si chiedeva inoltre la rimozione degli ostacoli al reclutamento delle donne.
A luglio viene siglato l'accordo che, pur non raggiungendo risultati apprezzabili sul piano della riduzione degli orari, sancisce importanti acquisizioni soprattutto in merito alla progressiva perequazione dei due contratti (naviglio minore e maggiore) e alla tutela sociale dei rischi professionali e della inabilità alla navigazione. Ulteriori aspetti riguardanti i problemi della sicurezza e dell'ambiente di lavoro sulle imbarcazioni vengono rimandati ad un apposito incontro. Sul piano della regolamentazione del conflitto, va segnalata anche la decisione di far slittare le scadenze dei contratti alla fine di agosto, per evitare che il conflitto legato ai rinnovi venga a coincidere con il periodo delle ferie estive.

Trasporto aereo
Va innanzi tutto segnalata la vertenza per il rinnovo del contratto dei *controllori di volo,* aperta all'inizio del 1991, tra Anav da un lato e confederazioni, Licta e Anpcat dall'altro.
Anche questa vertenza si caratterizza per la forte conflittualità messa in atto dagli aderenti ai sindacati autonomi (Licta), che durante l'estate costringe il ministro Bernini a minacciare la precettazione.
Nell'agosto 1991 viene siglato l'accordo, che prevede aumenti economici ma anche forti aumenti di produttività (in linea con gli standard europei) e una revisione degli orari dei controllori che comporta l'aumento di circa 50 ore annue. Per questo ultimo motivo l'accordo non viene sottoscritto dalla Licta, che chiede un'area di contrattazione solo per i controllori e continua le agitazioni fino ad un nuovo intervento del ministro che, a settembre, «comanda» al lavoro il 60% del personale.
Piattaforma in corso di presentazione, invece, per il rinnovo del contratto del *personale di terra,* scaduto nel giugno 1991. Il punto critico della trattativa che si sta aprendo sarà certamente costituito dai problemi legati al rapporto tra vettori aerei ed aeroporti (visto che, sull'esempio delle grandi compagnie americane, anche Alitalia rivendica una gestione più diretta dei servizi aeroportuali).
Conclusa infine la più importante vertenza aziendale del settore, ovvero quella dell'*Alitalia.* Essa si apre nel febbraio 1991, al termine della guerra del golfo (che ha condotto ad una grave crisi la nostra compagnia di bandiera), con una significativa intesa sulla liberalizzazione delle tariffe aeree. Viene in seguito (1° marzo) stabilito un primo accordo che riguarda le 1.500 eccedenze: per queste viene definito, di concerto col governo, un piano di finanziamento per prepensionamenti e esodi agevolati. Si raggiun-

ge infine anche un accordo sulla produttività, che lega i premi alle performance aziendali e del lavoro.
Altro avvenimento di interesse nel settore del trasporto aereo è costituito dalla definizione, da parte della commissione di garanzia per l'attuazione della legge sugli scioperi nei servizi pubblici essenziali, di una proposta relativa alla individuazione delle «prestazioni indispensabili» per questo settore (novembre 1991). Essa definisce i livelli quantitativi minimi per ciascuna tipologia di traffico, i contingenti di personale indispensabile, i periodi dell'anno che vanno esclusi dagli scioperi, il divieto alla concomitanza di più scioperi, i termini di preavviso necessari e le tipologie di sciopero escluse.

Imprese di pulizia
È attualmente (dicembre 1991) in corso il difficile rinnovo delle imprese di pulizia, il cui contratto è scaduto nel giugno 1991. È punto nodale per il sindacato la richiesta di ripristinare la contrattazione integrativa provinciale, che viene considerata il livello contrattuale più consono a regolare i rapporti di lavoro in un settore molto frantumato (subappalti), caratterizzato dall'elevata presenza di lavoro irregolare (soprattutto extracomunitario) e tradizionalmente difficile da controllare per il sindacato.

3. La contrattazione nel settore del commercio e turismo ha portato significative acquisizioni, soprattutto in materia normativa.

Commercio e terziario
Nella seconda metà del 1990 si svolgono con alterne vicende le trattative per il rinnovo del contratto dei 900 mila dipendenti del settore del commercio (la piattaforma era stata inviata a maggio). I punti qualificanti — aumenti salariali, riduzioni d'orario e regolamentazione più vincolante per il part-time, condizioni di lavoro delle donne, normativa speciale per i quadri — sono oggetto di più di una battuta d'arresto da parte degli imprenditori, che lamentano i costi eccessivi della piattaforma, anche a fronte dello scarso sostegno al settore da parte del governo.
Il contratto si firma infine a dicembre del 1990. Oltre a un aumento salariale medio di 230 mila lire, vengono ottenuti: una riduzione di 16 ore annue dell'orario di lavoro, indennità di funzione per i quadri e una parte consistente relativamente ai diritti (conservazione del posto per malati psichici e cronici, diritto di riassunzione per i contratti a tempo determinato, diritti per tossicodipendenti e handicappati, 150 ore per gli extracomunitari. Per le donne, in particolare, si ottengono formazione e riqualificazione, una normativa sulle pari opportunità, codici di comportamento per la repressione delle molestie sessuali, l'estensione dell'uso del part-time. La durata del contratto è stabilita a quattro anni.

Aziende termali
Nel frattempo è stato firmato (ottobre 1990) tra Intersind-Federterme e Filcams, Fisacat e Uiltucs il rinnovo del contratto dei 15 mila dipendenti del settore delle aziende termali.
Esso prevede innanzi tutto un aumento salariale di 230 mila lire e la riduzione dell'orario settimanale a 38 ore. I punti più qualificanti dell'accordo riguardano comunque la definizione del quadro di relazioni sindacali: costituzione di un osservatorio nazionale a composizione paritetica, allargamento del sistema di informazioni e definizione degli ambiti per l'esercizio della contrattazione aziendale.
Altre conquiste importanti sono legate all'impegno delle parti alla promozione di azioni positive nei confronti delle lavoratrici e alla ridefinizione dell'inquadramento.
Il nuovo contratto durerà quattro anni ma è assicurata la contrattazione aziendale (con una moratoria però fino al 1992).

Portieri
Firmato nel settembre 1991 il rinnovo del contratto dei portieri. Gli aumenti salariali comprendono un incremento del minimo che varia da 73 a 85 mila lire mensili (rispettivamente per i portieri addetti solo alla vigilanza e alla custodia e per quelli che fanno anche servizio di pulizia) e un aumento delle indennità pari a circa il 10%. Viene inoltre introdotta la figura del portiere che non alloggia nello stabile, con orario variabile tra le 30 e le 40 ore settimanali, per il quale la retribuzione contrattuale — corrispondente a 48 ore settimanali — verrà riproporzionata in ragione delle ore lavorate. Altri benefici riguardano l'indennità di malattia e le anticipazioni della chiusura dei portoni nelle giornate prefestive.

Sono attualmente in corso le trattative relative ai rinnovi dei contratti delle *farmacie municipalizzate,* delle *guardie giurate* e delle *collaboratrici domestiche.*

4. Le vicende del settore per il periodo che comprende la seconda metà del 1990 e tutto l'anno 1991 sono sostanzialmente caratterizzate dal rinnovo del contratto delle assicurazioni.

Assicurazioni
I punti qualificanti della piattaforma — area contrattuale, relazioni sindacali, contrattazione aziendale, introduzione di nuove tecnologie, carichi di lavoro, organizzazione del lavoro degli esterni — trovano in un primo tempo molta ostilità da parte imprenditoriale. In particolare la questione della delimitazione dell'area contrattuale è per molti mesi al centro del conflitto: i sindacati infatti temono una riorganizzazione del settore per successivi scorpori, che tolga al controllo contrattuale una vasta porzione del processo complessivo.
Alla fine, tra sindacati e Ania viene firmata (marzo 1991) una intesa soddisfacente che ha i suoi punti di forza proprio nella prima parte del contratto. L'accordo stabilisce inoltre un aumento medio di 285 mila lire e la riduzione dell'orario di lavoro di mezz'ora la settimana.
Sempre nell'area assicurativa, viene stipulato il contratto dei dipendenti delle *agenzie in appalto.*

Credito
Per quanto riguarda il settore bancario, l'avvenimento più importante è rappresentato dalla definitiva intesa (gennaio 1991) anche con l'Acri (*casse di risparmio*) sugli aspetti relativi alla questione dell'area contrattuale, rimasta in sospeso dopo la firma dell'accordo di rinnovo del contratto dei bancari avvenuta nella primavera 1990.
Viene inoltre stipulato l'accordo per il rinnovo del contratto dei 40 mila *dirigenti e funzionari delle banche.* Questa intesa recepisce le indicazioni Cee sul sistema creditizio e stabilisce un sistema avanzato di relazioni tra imprese e sindacato, riconoscendo i diritti sindacali per quanto riguarda sia l'organizzazione del lavoro, sia le attività e le iniziative nel settore del credito. Gli aumenti salariali definiti prevedono che il minimo retributivo passi a 112,6 milioni annui per i dirigenti e a 68,1 milioni annui per i funzionari. Non viene invece ottenuta l'unificazione in una sola categoria del personale direttivo.

5. Nel 1990 vengono rinnovati i contratti dei lavoratori sia del sistema radiotelevisivo pubblico che dell'emittenza privata.

Rai
L'accordo per il rinnovo del contratto Rai viene siglato una prima volta (forse un po' precipitosamente, per scongiurare uno sciopero televisivo proprio nei giorni delle elezioni amministrative) nel maggio del 1990. Respinto dal referendum dei lavoratori, viene parzialmente rinegoziato e firmato poi definitivamente nel luglio successivo, dopo l'approvazione da parte delle assemblee.
I punti su cui c'era stata fin da subito l'approvazione dei lavoratori riguardano le pari opportunità, la formazione professionale e gli appalti. Il disaccordo era invece nato sulla parte salariale (premio di produzione e previdenza integrativa). Su questi punti i sindacati confederali e l'autonomo Snater raggiungono una diversa intesa con l'azienda, che prevede una soglia minima per la parte variabile del premio di produzione (non meno di 300 mila lire medie) e un incremento del contributo dell'azienda per la previdenza integrativa. L'aumento salariale medio (260 mila lire) rimane invece invariato rispetto alla precedente ipotesi.

Emittenza privata
Alcuni mesi più tardi (marzo 1991) viene invece firmato il contratto delle televisioni private. La piattaforma era stata presentata nel dicembre 1990 e l'attesa della legge di riforma — e in particolare delle nuove norme relative all'assegnazione delle frequenze — aveva fatto pensare che sarebbe stato un rinnovo controverso. Invece si arriva all'accordo senza dover ricorrere al conflitto e con buoni risultati per il sindacato.
L'aumento salariale al livello medio è di 235 mila lire, con riparametrazione dei livelli retributivi secondo una scala 100/253. Revisione della classificazione, piccola riduzione d'orario (8 ore annue), arricchimento del sistema di informazione e ampliamento dell'area dei diritti sociali sono gli altri punti importanti dell'intesa. È stato inoltre reso operativo l'osservatorio nazionale, finalizzato sia al monitoraggio dell'occupazione nel settore radiotelevisivo, sia alla promozione della formazione professionale, delle pari opportunità e delle qualità dell'ambiente di lavoro.

6. In questo periodo vengono anche firmati i principali contratti del settore delle aziende di servizio pubblico.

Aziende dell'acqua e del gas
Raggiunto nel luglio del 1991 l'accordo per i dipendenti delle *aziende private* del gas, per i quali viene stabilito un aumento medio di salario di 270 mila lire (a fronte, comunque, di un nuovo sistema di computo degli scatti di anzianità che prevede il 3% sui minimi tabellari anziché sui minimi più la contingenza). Sono inoltre previsti: riduzione di 24 ore annue dell'orario di lavoro, una nuova scala classificatoria e l'impegno aziendale all'allargamento dell'occupazione del 15% nell'arco di quattro anni.
L'accordo delle *aziende municipalizzate* del settore viene invece firmato nel successivo settembre. Esso prevede un aumento salariale medio di 330 mila lire. A differenza di quello delle aziende private, questo accordo è particolarmente incentrato sulla definizione di nuove flessibilità nelle assunzioni e nella selezione interna, prima rigidamente regolamentate tramite concorsi. Viene anche stilato un protocollo sulla classificazione, mentre la questione della riduzione d'orario viene rinviata ad una successiva verifica degli orari medi adottati in Europa.

Aziende di igiene urbana
Rinnovati, tra la metà e la fine del 1991, anche i contratti dei dipendenti delle aziende di igiene urbana. Un primo passo, nell'ottica della progressiva omogenizzazione dei due contratti, è stato raggiunto con l'allineamento delle scadenze contrattuali.
Per quanto riguarda il primo firmato, quello delle *aziende municipalizzate,* l'aumento di salario è di 300 mila lire medie mensili. Altra modifica importante è quella relativa alla maggior flessibilità del sistema di selezione interna (superamento del sistema dei concorsi).
Il contratto dei dipendenti delle *aziende private,* che fino ad ora avevano un trattamento inferiore, prevede importanti passi avanti verso l'unificazione contrattuale: incrementi medi mensili di oltre 500 mila lire, consistente aumento delle maggiorazioni salariali e riduzione d'orario a 37.50 ore settimanali.

Aziende elettriche
Firmato il 6 dicembre 1991, tra sindacati e Federelettrica, il nuovo contratto per i 13.500 elettrici dipendenti dalle aziende elettriche municipalizzate, con aumenti salariali medi di 330 mila lire mensili (non dissimili da quelli ottenuti dal contratto per gli elettrici dell'Enel, siglato nel giugno precedente).
Il nuovo accordo stabilisce importanti modifiche al sistema delle assunzioni per le quali si conviene che vengano adottate, in luogo di concorsi pubblici, procedure più snelle di selezione (pubblica o privata), fatto salvo il confronto preventivo con il sindacato. Il contratto stabilisce inoltre l'allargamento della applicazione del part-time e la possibilità di contrattare aziendalmente l'articolazione degli orari. In tutte le aziende è stato introdotto il delegato alla sicurezza, con specifico incarico di vigilare sugli appalti.
Anche questo contratto prevede l'allungamento della vigenza a quattro anni.

Aziende telefoniche
Aperta in dicembre anche la trattativa per il rinnovo del contratto degli 85 mila dipendenti della Sip e del settore telefonico.
Nella piattaforma vengono richiesti aumenti retributivi intorno alle 300 mila lire medie, ridefinizione dell'inquadramento e un nuovo assetto per le relazioni industriali. Le controproposte aziendali si incentrano soprattutto sul sistema di relazioni con il sindacato: in particolare la Sip chiede l'abolizione del livello di contrattazione di agenzia, in cambio del quale sarebbe disposta ad ampliare gli spazi di partecipazione del sindacato sui temi della professionalità, delle pari opportunità, della formazione.

Anna M. Ponzellini

Nota

[1] La recente evoluzione delle attività produttive e la contemporanea, rapida crescita del settore terziario rendono sempre meno facile l'individuazione, in molte aree, della linea di demarcazione tra produzione e servizio (si pensi all'area sindacalmente connotata come informazione e spettacolo oppure ad attività come le telecomunicazioni o la fornitura di gas, acqua ed elettricità, eccetera).
A questa crescente confusione classificatoria mancano, tuttavia, risposte sia sul piano istituzionale (dove però ci risulta che l'Istat stia mettendo a punto un nuovo schema per la classificazione delle attività economiche), sia anche sul piano della organizzazione della rappresentanza (dei lavoratori e delle imprese) e dei riferimenti per i contratti collettivi.
Senza pretendere di avanzare suggerimenti per questa comunque necessaria razionalizzazione delle aree e delle competenze, abbiamo pensato di includere tra le attività «di servizio» qui considerate, sia quelle dell'area informazione e spettacolo che possono essere con sicurezza attribuibili al settore dei servizi (Rai ed emittenza privata, spettacolo, enti lirici, eccetera, escludendo per il momento quotidiani e periodici, che hanno una consolidata appartenenza al settore industriale), sia le aziende di servizio pubblico locale (private municipalizzate), sia le aziende telefoniche.

Contrattazione aziendale

1. Premessa 2. L'andamento della contrattazione aziendale 3. La propensione a negoziare le aree contrattuali 4. Le caratteristiche degli accordi 5. Conclusioni

1. In questo scritto si analizzerà sinteticamente l'andamento della contrattazione aziendale prendendo a riferimento, come è ormai consuetudine del *Rapporto,* i dati messi a disposizione dal Cesos, annualmente alimentati dall'osservatorio sulla contrattazione aziendale nell'industria.
Viene qui presa in considerazione la produzione contrattuale realizzata fra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 1990, nelle aziende che costituiscono il campione dell'osservatorio appena citato.
Prima di procedere nell'analisi degli aspetti maggiormente significativi dell'attività negoziale a livello decentrato è opportuno proporre alcuni aspetti metodologici, attinenti le caratteristiche dell'osservatorio, che risulteranno utili per una corretta interpretazione dei dati.
Il primo aspetto da considerare riguarda l'oggetto dell'indagine: sono state analizzate le intese formalmente sottoscritte dalle parti sociali nelle unità produttive campionate, che è stato possibile raccogliere. Infatti, è opportuno precisare da un lato che l'archiviazione degli accordi ad opera dei sottoscrittori è operazione alquanto imprecisa; dall'altro, che non tutte le intese vengono formalizzate in testi regolarmente sottoscritti, come è facile evincere dal contenuto e dalla forma che talvolta propongono quelli raccolti.
Vanno segnalate, inoltre, talune resistenze a rendere pubblici i contenuti degli accordi che in un testo si sono addirittura sostanziate in una vera e propria clausola di dissolvenza.
L'altro aspetto importante è rappresentato dalla struttura del campione di cui si avvale l'osservatorio.
La sua base di significatività è rappresentata dalla dimensione provinciale; risulta costruito in base a due variabili: il comparto produttivo e le dimensioni aziendali; è, inoltre, ponderato sul numero delle unità produttive e sul numero dei dipendenti presenti in ciascuna delle province selezionate.
Per il 1990 esso è composto da 1.100 aziende, che si trovano nel territorio amministrativo delle seguenti 16 province: Torino, Brescia, Milano, Cremona, Verona, Treviso, Padova, Genova, Modena, Ferrara, Firenze, Roma, Ancona, Napoli, Bari, Catania.
I comparti produttivi risultano così rappresentati: il 40,6% delle aziende campionate appartiene al comparto meccanico e siderurgico, il 22,6% al tessile e all'abbigliamento, il 13,2% al petrolchimico e alla gomma, il 10,7% a quello del legno, del cemento e dei laterizi, il 6,4% a quello alimentare ed il 6,5% al grafico-editoriale.
Per quanto riguarda la suddivisione in base alle classi d'ampiezza, il 15,6% del campione è costituito dalle aziende di grandi dimensioni (cioè con più di 500 addetti); il 42,8% da quelle medie (da 100 a 499 dipendenti); il rimanente 41,5% dalle piccole (da 20 a 99 addetti).
Prendendo a riferimento la situazione economica dichiarata al momento della rilevazione, il 74,5% delle unità produttive risulta essere in una buona o normale situazione, il 15% in una temporanea crisi di mercato, il 10,5%, invece, si trova in crisi grave.
La quasi totalità del campione (92,6%) usufruisce di una maggioranza di capitale privato.
Per quanto concerne le modalità di analisi dei testi contrattuali, si ricorda che questi vengono letti e classificati in base ad una scheda molto ampia che consente il successivo trattamento informatico dei dati raccolti.
L'ultima precisazione riguarda l'impostazione che si intende dare a questo scritto. Dapprima ci si soffermerà sulle *propensioni* alla contrattazione; queste vengono definite come rapporto tra le aziende nelle quali sono stati stipulati accordi ed il totale delle aziende campionate.
Successivamente, l'analisi verterà sulle principali caratteristiche proposte dalla produzione contrattuale; in questo caso, base di lettura saranno gli *accordi* stipulati nelle unità produttive che costi-

tuiscono il campione. Si ricorda che non c'è necessariamente coincidenza fra i due gruppi di dati in quanto, nel corso dello stesso anno, in una stessa azienda possono essere stipulati più accordi. Il rapporto fra il numero delle intese stipulate ed il numero delle aziende nelle quali sono stati siglati accordi fornisce un altro utile indicatore delle relazioni industriali: *il tasso di negozialità*. Anche su questo ci si soffermerà nelle pagine che seguono.

2. Nel 1990, contrariamente a quanto avrebbe lasciato supporre qualsiasi considerazione riferita all'andamento delle relazioni industriali interconfederali e di categoria a livello centrale, si è contrattato ancora in misura significativa a livello aziendale: in 339 aziende (su un totale di 1.100) è stato siglato almeno un accordo, con una propensione contrattuale del 30,8%. Rispetto all'anno precedente, riscontriamo una flessione di 4,8 punti percentuali; se, però, confrontiamo il valore di quest'anno con quello del periodo luglio 1986-dicembre 1987, analogamente all'attuale interessato dai rinnovi contrattuali delle categorie industriali, notiamo che la flessione è più contenuta (—3,1%). Inoltre, come viene precisato nel *Rapporto* del 1987-88, la rilevazione 1986-87 copriva un arco temporale più esteso dell'attuale e quindi, probabilmente, la propensione contrattuale relativa poteva risultare leggermente sovrastimata.
Alla luce di queste considerazioni possiamo concludere che la consistenza del valore del 1990 è tutt'altro che trascurabile.
Se esaminiamo l'andamento della contrattazione nelle aree geografiche campionate, possiamo notare che le zone territoriali con le propensioni più elevate sono, rispettivamente, Milano (49,8%) e Treviso (46,7%); seguono, con valori abbastanza distanziati ma ancora superiori alla media, Ferrara (38,9%), Verona (37,0%), Roma (35,6%) e Bari (34,2%); leggermente al di sotto del valore medio si situano Napoli (28,2%), Torino (26,5%) e Modena (26,0%); le restanti province fanno registrare valori alquanto inferiori a quello medio.
Sono da segnalare alcuni andamenti in controtendenza: rispetto ad una diminuzione generale della propensione contrattuale per il 1990, chiudono con un saldo positivo rispetto all'anno precedente Milano (+ 12 punti percentuali ed il valore più alto in assoluto degli ultimi sei anni di rilevazione), Ferrara (+ 10,1), Firenze (+ 9,4), Napoli (+ 4) e Bari (+ 1,1).
Possono essere tratti ulteriori elementi per valutare le diverse articolazioni della contrattazione aziendale associando il comportamento negoziale alle caratteristiche strutturali delle aziende.
Se, infatti, prendiamo in considerazione i valori della propensione contrattuale espressa dalle unità produttive raggruppate in base alla *categoria sindacale* di appartenenza (tavola 1), notiamo due distinte propensioni: quella espressa dai settori alimentare, chimico e grafico, che propongono valori ben superiori alla media generale, e l'altra — rappresentata dal meccanico, dal tessile e dall'edile — le cui grandezze sono assai simili.
Rispetto all'anno precedente, invece, si può evidenziare che due soli settori, il tessile ed il grafico, chiudono con un saldo positivo (rispettivamente + 1,7 e + 5,9%); gli altri registrano flessioni che sono poco significative per il chimico

Tavola 1. Propensione contrattuale per settori produttivi[1]

Settori	1984-85	1985-86	1986-87	1988	1989	1990
Meccanico	40,0	43,4	40,9	46,3	38,8	28,4
Chimico	31,9	44,2	42,9	41,7	39,8	38,6
Tessile	33,5	30,1	22,7	25,1	26,4	28,1
Grafico	46,9	37,8	34,6	30,6	29,3	35,2
Alimentare	46,4	44,4	33,3	47,1	45,7	42,9
Edile-legno	26,9	40,2	23,2	34,2	36,3	26,3
In generale	36,7	40,0	33,9	38,6	35,6	30,8

[1] Le propensioni sono state calcolate come rapporto tra le aziende che hanno contrattato ed il totale delle aziende campionate.

e l'alimentare (—1,2 e —2,8%) e di ben più consistenti dimensioni per il meccanico e l'edile: la propensione di entrambi scende di 10 punti percentuali.
È ipotizzabile che quanto appena segnalato sia in qualche modo correlato con l'andamento del negoziato centrale interconfederale sulle «nuove regole» e che una parte non secondaria abbia anche giocato il diverso stato di avanzamento dei negoziati per i rinnovi dei contratti nazionali di categoria (vedi al riguardo il *Rapporto 1989-90*).
Una lettura dei dati in senso diacronico ci consente di verificare le ipotesi formulate negli anni precedenti e relative alle tendenze negoziali proprie di ciascun settore.
Rispetto ai grafici va notato che, con il risultato dell'anno in esame, questa categoria interrompe il trend negativo che ne aveva caratterizzato il comportamento negoziale, riportando il terzo miglior risultato degli ultimi sei anni.
I tessili confermano i segnali di ripresa fatti già notare all'indomani della diminuzione sostenuta del periodo 1986-87 e per il terzo anno consecutivo chiudono con un saldo positivo, mantenendo quella che sembra diventare una caratteristica da verificare nei prossimi anni: diffondere a piccoli passi l'abitudine a contrattare estendendo, in questo modo, l'ambito della tutela contrattuale.
Di contro, i chimici, dopo un'impennata verso l'alto del 1985-86, sembrano lentamente perdere terreno. Solo analisi più accurate e mirate potrebbero evidenziare quanto la crisi del settore chimico incida sulla propensione contrattuale; qui ci si limita a segnalare il fatto.
Gli alimentaristi mantengono il primato conquistato (con l'eccezione della rilevazione 1986-87) nella capacità di stipulare accordi a livello aziendale.
È difficile da spiegare l'andamento proposto dagli edili caratterizzato da dati fortemente difformi e dai quali non compare neppure alcuna ciclicità.
Un caso a parte rappresentano i meccanici, i quali per il primo anno scendono al di sotto della propensione media e per il secondo anno consecutivo chiudono con un saldo negativo. Ulteriori rilevazioni ed analisi diverse da quella qui realizzata potrebbero dire se si è aperta un'altra fase negoziale per questo settore, come il chimico interessato da una profonda crisi economica.
Prendendo in considerazione un secondo fattore strutturale, la *dimensione,* si evidenzia immediatamente (tavola 2) una caratteristica già proposta peraltro negli anni precedenti: la propensione contrattuale è direttamente correlata alla dimensione d'impresa.
Se raffrontiamo i dati dell'ultima rilevazione con quelli delle precedenti, notiamo che tutte e tre le classi dimensionali sono interessate dalla diminuzione della propensione, con pesi specifici relativi assai simili, oscillanti fra il —4,1 della classe media ed il —6,5% delle grandi aziende.
Per quanto concerne la propensione manifestata dalle unità produttive campionate in base alla loro *situazione economica,* uno sguardo alla tavola 3 consente di cominciare a fare qualche ipotesi circa i motivi che hanno indotto le parti a negoziare. Infatti, il ricorso al negoziato ha riguardato, nell'ordine per grandezza delle cifre, prima le aziende in grave crisi economica, in secondo luogo quelle interessate da processi di ristrutturazione, per ultime le unità produttive in buona o normale situazione; queste poi, nel confronto con gli anni precedenti, presentano il valore più basso mai raggiunto.
Da notare, di contro, l'impennata verso l'alto che in quest'ultima rilevazione subisce la propensione delle aziende che si trovano in grave crisi (+12,7%).
L'esame dei dati in base alla variabile *dinamica occupazionale* sembra confermare l'andamento appena proposto; infatti (tavola 4) la propensione è maggiore nelle unità produttive soggette ad una contrazione degli organici superiore al 5% ed inferiore in quelle contrassegnate da stabilità

Tavola 2. Propensione contrattuale per dimensione aziendale

Dimensione aziendale	1984-85	1985-86	1986-87	1988	1989	1990
20-29 addetti	23,5	21,9	21,3	23,3	25,5	20,1
100-499 addetti	44,1	47,3	38,5	43,9	40,2	36,1
Oltre 500 addetti	51,9	66,2	61,3	65,9	51,3	44,8

Tavola 3. Propensione contrattuale e situazione economica delle aziende

Situazione economica aziendale	1984-85	1985-86	1986-87	1988	1989	1990
Buona/normale	36,5	38,7	29,7	38,6	35,4	28,5
Ristrutturazione	43,8	46,6	44,2	37,4	39,7	34,5
Crisi	28,2	29,8	36,6	41,5	29,0	41,7

Tavola 4. Propensione contrattuale e dinamica occupazionale

Dinamica occupazionale	1984-85	1985-86	1986-87	1988	1989	1990
<5%	33,4	40,3	34,6	35,3	34,2	34,8
aziende stabili	39,3	41,0	32,8	38,5	36,3	29,2
>5%	37,8	35,6	30,2	42,9	35,4	30,6
In generale	36,7	40,0	33,9	38,6	35,6	30,8

occupazionale. Il raffronto, inoltre con l'anno precedente evidenzia che sono proprio le aziende stabili e quelle in espansione che stipulano meno accordi (rispettivamente —7,1 e —4,8%).

Prendiamo ora in considerazione la propensione delle aziende in relazione al *tasso di impiegatizzazione* (risultato del rapporto fra il numero degli impiegati ed il totale dei dipendenti di ciascuna unità produttiva). A questo proposito le aziende del campione sono state raggruppate in tre classi: la prima composta dalle unità produttive con una quota di impiegati inferiore od uguale al 20%; la seconda da quelle con una presenza che varia fra il 21 ed il 50%; la terza dalle aziende dove gli impiegati rappresentano più del 50%.

Se analizziamo i dati proposti da queste tre classi (tavola 5) riscontriamo che dove è minore la presenza operaia lì è inferiore la propensione a stipulare accordi, mentre questa è maggiore proprio nelle unità produttive con maggiore quota di impiegati. Una lettura diacronica dei dati ci consente di concludere che esiste una forte correlazione tra la propensione a contrattare ed il tasso di impiegatizzazione; infatti, con l'unica eccezione della rilevazione 1986-87, sono sempre le aziende dove è maggioritaria la presenza impiegatizia a contrattare in misura maggiore.

3. Il clima e la natura delle relazioni sindacali a livello decentrato possono essere più chiaramente colti attraverso l'esame della propensione negoziale manifestata dalle materie trattate. Il Cesos classifica in nove grandi aggregati, denominati aree, il contenuto degli accordi. L'articolazione delle aree e le propensioni di ciascuna vengono presentati alla tavola 6.

Da un primo esame dei dati di quest'ultima rilevazione è possibile desumere che la contrattazione aziendale per l'anno qui considerato privilegia, nell'ordine, i seguenti contenuti: i diritti sindacali e l'orario (le aree più contrattate in assoluto), seguite con un cospicuo distacco dal mercato del lavoro e dal salario. Distanziati di più di 20 punti percentuali troviamo l'organizzazione del lavoro ed i servizi; a ruota vengono la formazione professionale e l'ambiente. Fanalino di coda, con un notevole stacco di 43,9 punti percentuali dalla prima area, si presenta l'inquadramento.

Il raffronto con la rilevazione immediatamente precedente evidenzia che solo il mercato del lavoro e l'organizzazione del lavoro chiudono con un leggerissimo attivo (che non arriva all'1%); tutte le altre aree propongono variazioni negative, che vanno da un minimo del —6,5% dell'orario ad un massimo del —30,9% del salario; questo ha subìto un vero e proprio tracollo, raggiungendo la quota più bassa in assoluto fra tutte le rilevazioni realizzate.

Oltre al salario, le aree più neglette dalla con-

Tavola 5. Propensione contrattuale e tasso di impiegatizzazione

Tasso di impiegatizzazione	1984-85	1985-86	1986-87	1988	1989	1990
<20%	32,6	35,5	32,9	32,7	30,8	25,4
21-50%	41,4	43,1	38,0	41,6	36,5	33,5
>50%	54,1	53,7	31,6	54,8	50,6	43,2

Tavola 6. Propensione delle materie contrattate

Materie	1984-85	1985-86	1986-87	1988	1989	1990
Mercato del lavoro	56,9	57,2	60,3	51,0	45,5	46,0
Salario	66,0	67,7	49,8	76,5	75,1	44,2
Orario	73,1	64,7	54,7	59,1	58,1	51,6
Diritti sindacali	64,9	61,3	59,6	74,6	70,4	57,8
Ambiente	30,7	31,8	18,0	44,9	35,1	16,5
Formazione professionale	22,2	17,2	19,2	26,9	27,2	17,0
Organizzazione del lavoro	23,4	32,3	30,6	33,7	22,3	23,0
Inquadramento	36,3	31,6	21,7	35,4	35,5	13,9
Servizi	27,4	26,6	21,5	37,9	29,8	20,9

trattazione aziendale rispetto all'anno precedente sono state i diritti sindacali e l'inquadramento, che hanno perso circa 22 punti; né sorte migliore hanno avuto l'ambiente (—18,6%) e la formazione professionale (—10,2%).
Considerando comunque la serie storica troviamo conferma a quanto ricorrentemente proposto nelle varie edizioni del *Rapporto*: la contrattazione aziendale privilegia sempre in via prioritaria le medesime quattro aree (diritti sindacali, orario, mercato del lavoro e salario).
Attraverso le medesime variabili usate nel secondo paragrafo di questo saggio, cercheremo di seguito di specificare come si articolano le propensioni di ciascuna area.
I diritti sindacali (con una propensione del 57,8%) sono stati prevalentemente contrattati nelle aziende alimentari (76,7%), grafiche (72,0%) e chimiche (69,6%); le tessili, invece se ne occupano meno di tutte (37,15%).
L'area viene negoziata in misura maggiore nelle aziende medie ed in quelle grandi (rispettivamente 62,4% e 68,8%); sembra da segnalare, comunque, come valore non trascurabile anche il 40,2% di aziende di minori dimensioni. È fatta oggetto di accordo nelle unità produttive in situazione di ristrutturazione (63,2%), dove la contrazione degli organici è superiore al 5% su base annua (62,9%), e in quelle aziende dove la maggioranza degli addetti è costituita da impiegati (65,0%).
Se poi vogliamo capire di cosa si sostanzi la contrattazione dei diritti, possiamo esaminare i valori espressi da ogni sezione in cui è stata suddivisa ciascuna area negoziale. In questo modo riscontriamo che l'oggetto quasi esclusivo degli accordi (il 94,9%) è rappresentato dalla sezione «informazioni sull'andamento dell'azienda ed esami congiunti». Propensioni molto basse sono espresse dalle sezioni «diritti delle strutture» (14,3%), «organi paritetici» (11,7%) e «regolamentazione del conflitto» (9,7%).
I servizi (con una propensione media del 20,9%) sono stati contrattati in misura superiore alla media nelle aziende edili (35,5%), grafiche (28,0%) e meccaniche (22,0%). Le altre categorie presentano valori decrescenti fino al minimo del 14,3% dei chimici che non si distanzia molto dal valore medio.
Quest'area viene contrattata per lo più da aziende medie (22,4%) e grandi (22,1%), che si trovano in situazione economica normale (23,5%) e che registrano nell'anno un ampliamento degli

organici superiore al 5% (26,7%). La presenza di una quota consistente di impiegati sembra essere l'elemento facilitante l'accordo, la propensione delle aziende dove questa rappresenta più del 50% degli addetti è del 30%, largamente superiore ai valori proposti dalle altre due classi. All'interno dell'area, la voce «servizi aziendali» (mensa, trasporti, indumenti di lavoro, servizio medico aziendale) è stata la più negoziata, con una propensione pari al 54,9%. Fra le altre sezioni vale la pena di segnalare unicamente gli «altri fondi aziendali» (25,4%) e le «clausole applicative della legislazione sociale esistente» (22,5%).

Per quanto riguarda l'*orario* (51,6%) si riscontra una spiccata attenzione al tema degli alimentaristi (60,0%) e nei meccanici (59,8%); gli edili (54,8%) si collocano al di sopra del valore medio ed i chimici (50,0%) subito al di sotto. La propensione risulta bassa per i grafici e, in particolare, per i tessili (34,3%).

La negoziazione dell'orario è direttamente correlata alla dimensione d'impresa, essa è infatti prevalente nelle aziende di maggiori dimensioni (66,2%), con una buona situazione economica (55,1%) ed interessate da aumento degli organici (55%); dove gli impiegati rappresentano più del 50% degli addetti (65%).

Se consideriamo le varie sezioni nelle quali si articola quest'area, notiamo che il fuoco della contrattazione aziendale è rappresentato, come ormai da molte rilevazioni, dalla «struttura generale dell'orario» (calendario annuo, attuazione di riduzioni) (77,7%). Risultano poco trattate le altre voci, con propensioni che vanno dal 23,4 della «distribuzione dell'orario» (ridefinizione dell'orario giornaliero, settimanale, mensile, a turni) al 15,4% del «part-time». Quasi allineate, con valori che si aggirano intorno al 20%, risultano «flessibilità» e «straordinario».

L'area *inquadramento* (con il 13,9% la meno trattata nel 1990) è presente in misura in qualche modo significativa nella contrattazione delle aziende grafiche (32,0%); si situano intorno al valore medio quelle alimentari e chimiche (leggermente al di sopra del 16%) e quelle edili e meccaniche (intorno al 12%); è invece scarsa la propensione a negoziare quest'area manifestata dalle aziende tessili (solo il 7,1% delle intese siglate ha trattato voci inerenti questa materia). L'inquadramento è fatto oggetto di negoziato maggiormente nelle aziende in buona situazione economica (17,1%), mentre l'andamento dell'occupazione non sembra essere variabile incidente; i valori che esprimono la propensione contrattuale variano, infatti, tra il 13,4 delle realtà contrassegnate da stabilità ed il 15% di quelle i cui organici sono in espansione.

La dimensione di impresa ed il peso degli impiegati sul totale degli addetti sembrano essere variabili più importanti ai fini della negoziazione di quest'area; si registra, infatti, un aumento della propensione al crescere sia dell'una che dell'altro (nelle unità produttive grandi il valore è pari al 16,9%, e dove gli impiegati sono più del 50% dei dipendenti è del 18,3%).

La sezione più ricorrente nelle intese relativa a quest'area è quella che riguarda la «mobilità categoriale» (87,2%), pure significativa è la presenza del «numero dei lavoratori interessati» (55,3%). Assolutamente poco rilevante, invece risultano sia la «definizione dei criteri procedurali e modalità di gestione dell'inquadramento» (17%), sia l'«assetto dell'inquadramento» (12,8%).

La contrattazione dell'area *introduzione nuove tecnologie ed organizzazione del lavoro* (23%) è nettamente privilegiata dalle aziende del settore grafico (52,0%); è abbastanza frequente fra le chimiche (32,1%) e le alimentari (26,7%), poco fra le meccaniche (19,7%) e le edili (19,4%), assai meno fra le tessili (11,4%). Anche in questo caso la dimensione d'azienda ed il numero degli impiegati sul totale degli addetti sembrano elementi incentivanti la stipula di accordi. Infatti intese relative all'area qui considerata sono più frequenti nelle aziende di maggiori dimensioni (36,4%) e laddove gli impiegati sono superiori alla metà degli occupati (28,3%).

Ma l'elemento determinante sembra essere la situazione di crisi aziendale, se è vero che riguardano l'organizzazione del lavoro il 31,3% degli accordi realizzati in presenza di una grave crisi ed il 28,1% di quelli stipulati dove gli organici si riducono più del 5%.

A giudicare dai valori proposti da tutte le sezioni nelle quali si articola l'area qui considerata, l'attenzione negoziale è molto elevata sul complesso di materie chiamate in causa.

Infatti, il 96,2% delle intese definisce le «aree interessate» ed il 94,2% le «conseguenze del cambiamento». Questo si caratterizza per essere, nell'83,3% dei casi di «tipo organizzativo» e, nel 41%, di «carattere tecnologico». Le «modalità nel-

le quali si realizza il cambiamento» sono considerate nel 79,5% degli accordi; più bassa (61,5%) la negoziazione della «partecipazione del sindacato».
Per quanto concerne l'area *salario* (44,2%), i dati evidenziano una spiccata tendenza a negoziarla da parte di grafici (60%) ed alimentaristi (56,7%), più contenuta da parte dei meccanici (46,5%); chimici, tessili ed edili presentano valori a scalare con propensioni certamente più deboli (rispettivamente 39,3%, 37,1% e 35,5%). Per il resto si può annotare che aziende medie e grandi mostrano comportamenti quasi identici (48,2% le prime ed uno 0,1% in meno le seconde) e che la dinamica occupazionale non sembra influire in modo determinante sulla sua negoziazione. I valori più contenuti appartengono alle aziende dove l'occupazione è stabile (40,0%), subito dopo si posizionano quelle soggette a contrazione degli organici (45,7%), a ridosso le realtà dove l'occupazione è in espansione (46,7%). Il salario viene contrattato di più nelle unità produttive in situazione economica normale (50,4%), ma trova spazio anche nella contrattazione delle aziende in ristrutturazione (33,3%) e, perfino, in grave crisi (27,1%). Sono, infine, le realtà con un numero di impiegati elevato quelle che lo contrattano di più (56,7%).
La contrattazione aziendale in materia di salario privilegia le «voci a carattere continuativo e in cifra fissa» (premi di produzione, superminimi collettivi o terzo elemento, gratifiche e premi feriali, una tantum, quattordicesima mensilità occupano il 60% della negoziazione); a seguire, con il 36%, troviamo le «maggiorazioni o indennità» (di linea, di posto o mansione, di turno, per orario extracontrattuale, superminimi individuali) e con il 35,3% le «voci a carattere incentivante e variabile» (premi di presenza, premi di produttività o incentivanti, cottimi collettivi ed individuali); ultime, con il 23,3%, le «indennità sostitutive e/o integrative» (di mensa, di trasporto, trasferta, trasferimento).
L'area *occupazione e mercato del lavoro* (46,0%) è stata trattata molto nelle aziende tessili (60%) e chimiche (51,8%); è stata assai frequente in quelle edili (45,2%) ed alimentari (43,3%); ricorre meno negli accordi del settore meccanico (38,6%) e grafico (36%). La frequenza di quest'area è inversamente correlata alla dimensione delle unità produttive; si contratta, infatti maggiormente nelle aziende piccole (55,4%), poi nelle medie (47,6%) e quindi nelle grandi (31,2%); dove la maggioranza dell'occupazione è costituita da operai (61,4%); in realtà interessate da grave crisi economica (72,9%) e dove si registra contrazione degli organici (57,3%). Come questi dati fanno intuire, l'articolazione delle propensioni di quest'area in ciascuna delle voci che la compongono, evidenzia che il ricorso alla «cassa integrazione guadagni» è stato contrattato nel 55,1% delle unità produttive che hanno concluso accordi relativi al mercato del lavoro. Meno frequentate le voci «nuove assunzioni» (29,5%), «garanzie occupazionali» (25%) e «riduzione degli organici» (21,8%). Quasi del tutto ignorati i «contratti di solidarietà» (0,6%).
La *formazione professionale e diritto allo studio* (17%) è negoziata soprattutto da grafici e tessili (rispettivamente 24 e 21,4%), seguono, quasi allineati, alimentaristi (16,7%) e chimici (16,1%); leggermente più distaccati i meccanici (15%), risultano ultimi gli edili (12,9%). Il ricorso alla formazione è stato contrattato soprattutto nelle aziende di maggiori dimensioni (23,4%), in presenza di una dinamica occupazionale positiva (26,7%); coerentemente con questo fatto, sono le unità produttive in buona situazione economica che vi fanno maggiore ricorso (18,8%), mentre è molto basso il valore proposto dalle aziende in crisi (12,5%). La presenza di una maggioranza di impiegati fra i dipendenti è fattore incrementante la negoziazione di quest'area (20%).
L'esame delle voci nelle quali essa si articola evidenzia che, nella quasi totalità dei casi, vengono definite le «iniziative specifiche contrattate» (96,6%); nel 39,7% dei casi sono fatti oggetto di negoziato i «contratti di formazione e lavoro»; raramente ricorre la «modalità di realizzazione» (24,1%) ed è molto esigua la propensione della «partecipazione del sindacato» (10,3%).
Prendendo in esame i dati relativi all'*ambiente* (16,5%) si nota che le aziende dei settori edile (22,6%) ed alimentare (20%) sono le più attive nel trattare questa materia. Se ne occupano di meno le meccaniche (18,1%), le chimiche (17,9%) e le grafiche (16%), pochissimo le tessili (8,6%). Le piccole aziende sono meno interessate (12%) mentre le medie e le grandi presentano il medesimo valore (18,2%). La propensione negoziale, letta in base alla situazione economica delle aziende, evidenzia che si interessano ai problemi dell'ambiente soprattutto quelle

unità produttive che godono di buona situazione (18,8%); propongono valori molto inferiori sia le realtà in ristrutturazione (12,3%) sia quelle in crisi grave (10,4%).
Si contratta l'ambiente laddove la dinamica occupazionale è soggetta a pesanti mutamenti, sia espansivi che regressivi (in entrambi i casi con una percentuale del 18,3), mentre dove c'è stabilità la propensione è alquanto bassa (10,1%).
Il tipo di occupazione sembra determinare una differenza significativa nella propensione negoziale, infatti, dove gli impiegati rappresentano più della metà degli occupati l'ambiente è fatto oggetto di accordo nel 20% dei casi; nelle altre realtà la percentuale si aggira intorno al 15. Analizzando le singole voci si nota che sono gli «interventi di bonifica» ad occupare prevalentemente l'attenzione dei negoziatori (69,6%) seguiti dagli «aspetti medico-sanitari» (44,6%); è invece ridotta l'attenzione all'«attuazione delle normative di legge o di contratto nazionale» (17,9%) ed al «rapporto con gli enti pubblici preposti e lo sviluppo di indagini conoscitive» (14,3%). Sono praticamente insistenti intese relative agli «interventi sulle condizioni di lavoro» (1,8%), mentre non sono state affatto trattate le «questioni ecologiche esterne».

4. Come precisato in premessa, verranno ora descritte le principali caratteristiche delle intese siglate nel periodo considerato, utilizzando non più i dati relativi al comportamento contrattuale sviluppato dalle parti nelle unità produttive ma quelli inerenti le caratteristiche intrinseche della totalità degli accordi.
Nel periodo 1° gennaio-31 dicembre 1990 le intese stipulate nelle 339 aziende interessate da fenomeni negoziali, e raccolte dalla rilevazione del Cesos, sono state 725; dal rapporto fra questi due dati si ricava che, nel corso dell'anno, in ciascuna azienda sono stati siglati una media di 2,1 accordi.
Tale tasso di negozialità si colloca al terzo posto per grandezza fra i valori riscontrati negli ultimi sei anni di rilevazione, di poco inferiore a quello relativo al periodo luglio 1986-dicembre 1987 (2,3 per diciotto mesi di contrattazione) e superiore a quello del 1988 (1,7).
Il raffronto con quel periodo è utile in quanto furono rinnovati allora tutti i contratti delle categorie industriali; la contrattazione aziendale allora realizzata si collocava, quindi, rispetto a quella nazionale in una situazione analoga a quella dell'anno qui considerato.
Si procederà qui ad una lettura sintetica effettuata in base al numero degli accordi siglati per ciascuna delle nove aree contrattuali, ricordando da un lato che in un medesimo accordo possono essere trattate più aree e, dall'altro, che in corso d'anno nella medesima azienda possono essere stipulati più accordi sulla stessa materia.
La graduatoria evidenzia che, nell'ordine, 297 accordi (41%) riguardano i diritti sindacali, 270 (37,2%) l'orario di lavoro, 261 (36%) l'occupazione ed il mercato del lavoro, 196 (27%) il salario, 120 (16,6%) la formazione professionale, 109 (15%) l'introduzione di nuove tecnologie e l'organizzazione del lavoro, 85 (11,7%) i servizi, 59 (8,1%) l'ambiente e, infine, 56 (7,7%) l'inquadramento.
Analizzando l'ambito di applicazione degli accordi notiamo che la quasi totalità (90,9%) ha riguardato l'intero stabilimento, solo il 7,3% si è riferito ad una dimensione sovra o interaziendale; sono state pochissime (1,8%) le intese di natura subaziendale (reparto o ufficio).
I comportamenti delle categorie presentano al riguardo pochi elementi di rilievo. Gli unici aspetti che meritano di essere sottolineati sono relativi al fatto che solamente in due settori le parti stipulano accordi a livello di reparto: si tratta del grafico e del tessile (rispettivamente il 12,2 ed il 3,1% del proprio totale). Si segnalano per una discreta attività a livello sovra-aziendale i meccanici (13,8%) ed i chimici (8,6%).
Le caratteristiche dei soggetti che hanno firmato le intese rappresentano il secondo elemento in grado di qualificare l'analisi della produzione contrattuale nel periodo che stiamo considerando. Come già altre volte sottolineato (vedi i precedenti *Rapporti*), emergono delle differenze di rilievo tra i comportamenti assunti dai soggetti di parte sindacale rispetto a quelli di parte imprenditoriale.
In generale, sul versante sindacale, più della metà degli accordi (il 50,8% del totale) viene siglato congiuntamente dalle rappresentanze interne e dai responsabili delle organizzazioni esterne; il 40,3% risulta sottoscritto dalle sole rappresentanze interne all'azienda; il restante 9% dai responsabili sindacali esterni.
Il comportamento imprenditoriale risulta, invece, rovesciato.

La stragrande maggioranza delle intese (74,3%) risulta stipulata direttamente dalle direzioni aziendali; queste si fanno assistere dai rappresentanti esterni e firmano gli accordi in modo congiunto nel 25,4% dei casi; sono, invece, quasi del tutto assenti accordi stipulati solamente dalle organizzazioni imprenditoriali esterne (0,3%).
Sembrerebbe quasi che l'attenzione degli imprenditori sia più centrata sulle necessità interne al momento produttivo che connessa in qualche modo, ad orientamenti esterni.
Possiamo provare, in parte, a tentare di chiarire questa diversità di comportamenti vedendo se e come si rapportano alle aree contrattuali.
L'atteggiamento degli imprenditori si discosta sensibilmente dai valori proposti quando sono fatti oggetto di accordo il mercato del lavoro, la formazione professionale, i diritti sindacali e l'introduzione di nuove tecnologie ed organizzazione del lavoro. In questi casi il negoziato si conclude con la firma congiunta delle rappresentanze interne e di quelle esterne con una percentuale più alta della media e con valori che vanno dal 40,2% della prima area al 28,4 dell'ultima.
A proposito delle prime due aree bisogna segnalare uno spostamento verso l'esterno anche della rappresentanza dei lavoratori; infatti, rispettivamente solo nel 13 e nel 17,5% dei casi gli accordi relativi alle due materie sono siglati unicamente dai rappresentanti sindacali di fabbrica, le percentuali salgono al 66,7 ed al 40 quando gli interni sono assistiti dalle rappresentanze esterne. Inoltre, quando oggetto di negoziato sono proprio il mercato del lavoro e la formazione professionale la presenza esclusiva delle organizzazioni esterne è veramente elevata: rispettivamente il 20,3 ed il 42,5%.
È probabile, anche alla luce di quanto più sopra proposto a proposito dell'articolazione interna delle aree negoziali, che nel caso del mercato del lavoro e della formazione professionale si stia spostando di fatto fuori dall'azienda la sede effettiva del negoziato. Vien fatto di pensare, al riguardo, alle sedi degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione ed alle commissioni paritetiche costituite per l'esame e l'approvazione dei contratti di formazione e lavoro.
Più difficile trovare motivazioni quando la disparità fra presenza sindacale solo di interni e presenza congiunta di interni ed esterni premia quest'ultima a proprosito di materie come l'ambiente (69,5%) o l'organizzazione del lavoro (66,1%) o, anche, l'inquadramento (53,6%), soprattutto se si tiene conto che per gli imprenditori questi temi sono di pertinenza quasi esclusiva delle direzioni aziendali (rispettivamente: 76,3%, 71,6% e 82,1%).
È evidente che ben altre e più accurate ricerche andrebbero condotte per individuare le ragioni di comportamenti così diversi. Qui ci si limita a segnalare la cosa ritenendola non priva di significato per le implicazioni possibili nel sistema delle relazioni sindacali.

5. Per quanto concerne la contrattazione aziendale l'anno 1990 è stato lo scenario di relazioni sindacali improntate al rispetto delle più antiche e consolidate tradizioni.
Contrariamente a quanto avrebbe lasciato supporre qualsiasi considerazione riferita all'andamento delle relazioni sindacali interconfederali e di categoria a livello nazionale, le parti hanno contrattato in misura significativa a livello aziendale.
Si è accentuata, però, la tendenza, già presente nel passato, a stipulare accordi soprattutto nelle situazioni di crisi aziendali che comportano contrazione di organico.
Questi fatti ci pare confermino i ragionamenti già più volte svolti nei *Rapporti* del Cesos: l'andamento della contrattazione aziendale evidenzia chiaramente la volontà delle parti di governare congiuntamente i processi che si realizzano in azienda, in modo abbastanza svincolato dalle caratteristiche che assume il confronto fra le rispettive rappresentanze in sede centrale.
È, però, la crisi il maggiore elemento catalizzante l'interesse dei negoziatori; l'analisi dei dati qui realizzata non consente di capire quanto il confronto negoziale si sviluppi per volontà autonoma delle parti e quanto come conseguenza di vincoli imposti da norme sovraordinate (come nel caso della cassa integrazione guadagni, ad esempio, o dei contratti di formazione e lavoro).
Ciò che è certo è che, in questi casi, la capacità adattiva della contrattazione deve esercitarsi negli ambiti ristretti imposti proprio dalla situazione di crisi.
Un forte elemento di novità è rappresentato dal crollo della propensione contrattuale dei meccanici che per la prima volta scendono al di sotto del valore medio e per il secondo anno consecutivo chiudono con un saldo negativo.

Non si può dire, alla luce dei dati in nostro possesso, se questo fatto segni l'avvio di rapporti negoziali diversi all'interno del settore o se si tratti, piuttosto, di episodio isolato, conseguenza, magari anche delle difficoltà di rapporto intraorganizzativo fra le rappresentanze dei lavoratori, evidenziatesi in occasione della predisposizione della piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale. Solo da ricerche mirate e da ulteriori, future rilevazioni potrà venire una risposta a questo problema.
Dalle pagine precedenti emerge, inoltre, un'altra tendenza, anche questa già rilevata nel passato, che sarebbe utile sottoporre ad altre indagini: la propensione contrattuale è più elevata nelle unità produttive dove gli impiegati sono più della metà dei dipendenti. Non sappiamo cosa influenzi questo comportamento; potrebbe essere la risultante di un maggiore potere negoziale di queste figure, a sua volta conseguenza dell'importanza crescente che esse assumono nel lavoro industriale. Certo è che la relazione positiva fra propensione a contrattare e quota di impiegati costituisce una verifica concreta delle possibilità negoziali in contesti produttivi dove l'occupazione operaia è in sensibile diminuzione. La rilevanza di questo fatto non dovrebbe sfuggire al sindacato.

Antonietta De Sanctis

Nota

Una trattazione più ampia di quella realizzata in questo saggio viene proposta dal Cesos in apposito volume.
Nelle precedenti edizioni del *Rapporto*, come del resto precisato ogni volta nel testo, sono stati utilizzati talvolta dati incompleti per dar conto con tempestività dell'andamento della contrattazione aziendale. Di ciò le tavole non revavano traccia, non c'erano, cioè, note che precisassero che, per l'anno considerato, si trattava di dati parziali. Un esame in parallelo della voce «contrattazione aziendale» all'interno di tutte le edizioni successive del *Rapporto* può proporre difformità tra le cifre riportate. Questa edizione sana il problema. I dati proposti nelle tavole sono da intendersi come completi e definitivi per tutti gli anni di rilevazione.

Contrattazione territoriale

1. Premessa 2. La contrattazione territoriale tradizionale: gli integrativi provinciali 3. La contrattazione industriale a livello territoriale 4. Il raccordo tra attività settoriali e attività confederali 5. La contrattazione nell'artigianato 6. Conclusioni

1. Questo lavoro apre un nuovo capitolo nel *Rapporto* del Cesos. Di conseguenza alcune chiarificazioni sono necessarie.
Che cosa si intende per contrattazione territoriale? Quali le tendenze consolidate e quelle emergenti in questo livello negoziale?
Per rispondere a queste domande nel contesto di un saggio che inaugura una serie di futuri aggiornamenti si prenderà a riferimento un periodo di tempo più ampio di quello *strictu sensu* considerato in questa edizione del *Rapporto*.
Da ultimo si vogliono identificare alcune linee guida per gli aggiornamenti futuri circa questo tema.
Tutte queste precisazioni sono d'obbligo in quanto gli altri saggi sulla contrattazione collettiva seguono linee guida già tracciate condivise e accettate.

2. La definizione dell'ambito di riferimento per la contrattazione territoriale è solo parzialmente condivisa. Vi sono infatti alcuni settori nei quali da sempre la tutela economica e normativa dei lavoratori addetti si attua per il tramite di contratti collettivi provinciali (il settore edile e il settore dell'agricoltura).
Lavoratori edili e lavoratori agricoli hanno infatti un mercato di riferimento territoriale, cui corrisponde la definizione delle regole dell'offerta di

lavoro e la tutela delle condizioni di maggior favore eventualmente riscontrabili sul mercato.
In questi settori la contrattazione territoriale provinciale è componente fondamentale per la definizione del quadro retributivo e normativo del rapporto di lavoro. Il contratto collettivo nazionale non «chiude», ma si propone solo di generalizzare i trattamenti minimi che poi saranno ulteriormente superati a livello provinciale. Negli anni Sessanta il quadro contrattuale di questi settori segue linee analoghe a quello dei settori industriali in un disegno (di contrattazione articolata) che tende a identificare nel territorio un livello negoziale analogo a quello dell'unità produttiva. In effetti, specie nel settore edile, l'analogia è solo negli intenti ispiratori delle centrali sindacali, perché la pratica negoziale di questi particolari settori segue, anche all'interno degli schemi di rinvio, contenuti tutt'affatto differenti da quelli dell'industria (per esempio a livello provinciale si definiscono e si delineano le casse edili, mentre i salari sono più specificamente controllati dal vertice). Pur nella diversità di tradizione sindacale e di contenuti negoziali (Bellardi 1989; Ricciardi 1988), territorio e livello nazionale si influenzano reciprocamente così come il livello aziendale e quello nazionale nell'industria.
Una *survey* sulla contrattazione territoriale non può non tenere conto del fatto che in questi settori tradizionali i rinnovi contrattuali continuano, perfezionano e innovano schemi di rapporti già legittimati nel tempo e dotati di una intrinseca specificità settoriale.
Lo schema contrattuale territoriale del settore edile ha avuto alcuni recenti sviluppi nei settori collegati alla categoria (lapidei) a Milano e Pavia.
Le tradizioni negoziali degli edili hanno avuto effetto diffusivo anche sui settori collegati determinando in queste aree due nuove esperienze contrattuali.

3. Nei settori tipicamente *industriali,* invece, la dimensione territoriale è una dimensione controversa.
Da un lato la contrattazione collettiva si è sviluppata lungo le ben note linee del contratto nazionale e della contrattazione aziendale, avendo come riferimento per il primo la produttività e le caratteristiche strutturali del settore e per il secondo la situazione di mercato dell'impresa, parametri di riferimento dello sviluppo delle linee di tutela salariale e normativa a partire dagli anni Cinquanta e in particolare dalle teorizzazioni cisline sul modello di contrattazione collettiva.
Gli attori collettivi, sindacati e imprenditori, già organizzati a livello territoriale, si sono dotati, con maggiore o minore tempestività e incisività, di strumenti operativi per questo modello (associazioni di categoria e consigli di fabbrica/uffici del personale a livello aziendale), mantenendo agli attori territoriali la gestione quotidiana del contratto.
E tuttavia questo modello (di contrattazione integrativa industriale) una volta consolidatosi, negli anni Sessanta, ha mostrato alcune incongruenze che hanno indotto gli attori sindacali a ridiscutere delle potenzialità della contrattazione territoriale, al fine di assicurare una copertura contrattuale a tutti i lavoratori delle piccole e medie imprese, non raggiungibili per via di rappresentanza sindacale aziendale.
Lo sviluppo del decentramento produttivo ha messo in luce la debolezza del modello industrialista fondato sulla produttività del settore e sul profitto d'impresa come parametri di riferimento per la tutela sindacale.
Le piccole e piccolissime imprese, ove la rappresentanza sindacale trovava difficile se non impossibile accesso, non applicavano il contratto nazionale, il cui rispetto avrebbe dovuto essere garantito almeno per le imprese associate alle organizzazioni imprenditoriali.
Il problema della tutela dei lavoratori inseriti nella piccola impresa, in particolare nei settori tradizionali che hanno fatto il più ampio e indiscriminato ricorso al decentramento produttivo come strumento di *labour saving,* è percepito in alcune aree a forte omogeneità produttiva come un problema risolvibile attraverso il *reciproco controllo* delle imprese associate, e quindi regolabile anche attraverso il livello di negoziazione territoriale.
Pur avendo il processo sopra descritto interessato sia il settore tessile-abbigliamento e calzature che quello meccanico, solo nel primo si sono sviluppate alcune forme di negoziazione territoriale.
Le posizioni sindacali sul tema della contrattazione territoriale sono tradizionalmente divergenti: la Cgil vede con favore accordi generali che garantiscano, per via dell'autonomia collettiva, una tutela generale dei lavoratori, mentre la Cisl sin dai lontani anni Cinquanta vede la propria azio-

ne contrattuale come strumento — calibrato settore per settore — di una ridistribuzione tra salari e profitti, in ciò individuando anche il mezzo per un potenziamento delle strutture e degli attori negoziali.
Queste posizioni ideal-tipiche non confliggono esplicitamente poiché *di norma* i datori di lavoro dei settori industriali non manifestano ovviamente alcun tipo di interesse per la legittimazione di ulteriori livelli contrattuali. Tuttavia — e ciò avviene in alcuni casi di cui si farà menzione in seguito — queste operazioni di legittimazione possono considerarsi utili per superare momenti di crisi o situazioni di palese e diffuso inadempimento contrattuale. In questo senso è stato analizzato anche l'incremento di attività negoziale locale registratosi a Biella negli anni Ottanta (Locke 1990).
La dimensione territoriale della negoziazione collettiva si sviluppa in alcune ben specifiche realtà produttive caratterizzate da una marcata prevalenza merceologica.
Da quanto detto non possiamo però desumere che nei distretti industriali esista un'esperienza contrattuale significativa.
Vanno segnalati, a completamento di quanto osservato, che nelle aree in cui si concentra la stragrande maggioranza del prodotto nazionale, si fanno accordi provinciali di settore che possono essere considerati un po' come gli accordi di una grande impresa rispetto al contratto nazionale di riferimento: tali accordi infatti registrano le condizioni di miglior favore che poi influenzeranno i risultati dell'intero settore (si veda l'accordo provinciale della seta a Como, l'accordo provinciale delle conserve animali a Parma).
È per tale via che sono stati ottenuti alcuni miglioramenti retributivi che hanno trovato accoglimento nei successivi contratti nazionali (premio di produzione (contrattato a Como nel 1978 e poi trasferito nel contratto nazionale, parte serica).
Lo strumento della contrattazione provinciale o di zona è, nella sua specificazione formale, uno strumento controverso, tant'è che per raggiungere il risultato di cui sopra, che non è in linea con lo schema della contrattazione articolata vigente nell'industria, si ricorre spesso alla stipulazione di contratti aziendali «fotocopia», che ottengono l'effetto di innalzare il trattamento salariale presso le aziende associate all'organizzazione imprenditoriale. Tale procedura è utilizzata dai sindacati provinciali di categoria che rappresentano nella zona anche numerose piccole e medie imprese (tipicamente i metalmeccanici). Il settore tessile-abbigliamento e calzature si trova rispetto allo schema di comportamento di cui sopra in una posizione molto particolare. Infatti in questo settore si collocano numerose aree-sistema definite dalla esclusiva presenza di piccole/piccolissime unità. La logica della rappresentanza contrattuale è riconducibile a diverse ipotesi.
a. Contratti provinciali siglati dai sindacati di categoria con l'associazione delle piccole imprese (Api provinciale).
Biella, (12 aprile 1990-31 dicembre 1993); accordo integrativo territoriale tessili Api; gli incrementi retributivi sono di circa 60 mila lire e sono concessi alla voce premio di produzione; la parte normativa è cospicua e tratta della flessibilità, delle leggi di intervento per crisi di settore e aziendale, della mobilità e della formazione professionale con l'impegno a costituire l'osservatorio e a operare all'interno dell'accordo interconfederale 16 settembre 1988. Un importante riferimento riguarda il lavoro notturno («si conferma che il maggior utilizzo degli impianti si realizza anche con il ricorso a turni notturni avvicendati a cui vengono adibiti i lavoratori interessati») e la procedura per l'utilizzo delle maestranze femminili. In tema di formazione professionale «si dà atto che le iniziative di formazione professionale intraprese dalla Città degli studi e dalla Texilia, costituiscono un valido apporto per la creazione di figure professionali del comparto tessile».
Modena. (19 dicembre 1989-31 dicembre 1992); primo accordo integrativo per le aziende industriali modenesi aderenti all'Uniontessile-Api di Modena. Questo contratto garantisce un salario territoriale, con maggiorazioni a regime rispetto al contratto nazionale e inoltre contiene un corposo insieme di normative circa le relazioni industriali, le tematiche di settore e il varo dell'osservatorio, unitamente alla disciplina della flessibilità e della polivalenza professionale.
Questi due contratti garantiscono miglioramenti alla voce retributiva e testimoniano, seppur con contenuti diversi determinati dalle differenti specializzazioni produttive delle aree, l'esistenza di un clima negoziale e la preoccupazione per la garanzia della tutela contrattuale.
b. Nelle aree-sistema possiamo distinguere:

esperienze di contrattazione multiaziendale nelle quali si attua un disegno di rappresentanza sindacale attraverso la sigla di un numero ampio di contratti omogenei, allo scopo di innalzare il livello medio di rappresentatività e di costituire punti di riferimento territoriali per la tutela dei lavoratori. Ciò può essere fatto attraverso alcune aziende leaders nel contesto territoriale, oppure attraverso la conclusione di contratti «fotocopia». Ne sono esempio gli *accordi pluriaziendali a Carpi* realizzati nel 1990 allo scopo di garantire la copertura contrattuale, per via di una concertata strategia aziendale, del maggior numero possibile di aziende appartenenti al medesimo sistema; *negoziazioni di concessione*: l'associazione industriale di Biella ha avuto in passato una consuetudine alla contrattazione territoriale di settore nella quale il sindacato ha dovuto realizzare veri e propri *concession bargaining,* ancora parzialmente in essere almeno sul piano normativo, se si prende in considerazione l'ultima ipotesi di accordo 18 febbraio 1991, relativa alla rimozione del divieto di lavoro notturno delle donne e alla crisi della cardatura, pettinatura e tintoria.
Anche il *settore calzaturiero* sembra, almeno in parte, inserirsi in questa modalità di rapporti negoziali.
Infatti, il protocollo d'intesa 20 ottobre 1989 per l'area lomellino-vigevanese tocca prevalentemente le problematiche del settore ove da tempo «si registrano difficoltà in merito al riconoscimento della cig ordinaria per situazione stabilizzata o peggio situazione frequente o ricorrente», per la quale si ipotizza una utilizzazione flessibile della manodopera e, quindi, dell'orario di lavoro.
Meno concessivo l'accordo sindacale per le aziende calzaturiere di Parabiago, realizzato l'11 novembre 1989 presso l'Unione industriali di Legnano. Allo scopo di assorbire e sostituire la contrattazione aziendale, l'accordo prevede alcuni miglioramenti economici (superminimi parametrati e premio annuo di produzione).
Nell'accordo le parti ipotizzano, similmente ad altre aree-sistema (cfr. sotto) la costituzione di un centro calzaturiero con un pubblico finanziamento nell'ambito della legislazione regionale e comunitaria in materia.
Sia a Como che a Busto Arsizio i sindacati settoriali partecipano *ab initio* alla istituzione dei centri servizi, le cui attività di servizio alle imprese del settore contemplano talvolta anche l'obiettivo della formazione professionale.
Va notato per comprendere meglio l'affermazione appena fatta, che questi centri sono attività promozionali del settore all'interno delle quali vengono spesso menzionati anche gli obiettivi di qualificazione-riqualificazione della manodopera, un problema che non trova poi concreta applicazione settoriale.
È lecito domandarsi se questi centri servizi siano occasioni di rappresentanza settoriale o vadano inquadrati nel disegno di rappresentanza generale dei lavoratori e nella mappa delle presenze istituzionali del sindacato.

4. La gran parte delle realizzazioni contrattuali a livello territoriale (contratti provinciali, multiaziendali, protocolli sulle aree-sistema) tocca il tema del mercato del lavoro — mobilità dei lavoratori — qualificazione/riqualificazione professionale, senza tuttavia regolare positivamente la materia. Anche l'esistenza di sedi di confronto non contrattuale, i centri servizi, non serve alla realizzazione delle funzioni formative. In effetti la materia, pur trattata nelle negoziazioni di categoria, è programmata e gestita quasi esclusivamente dai sindacati orizzontali all'interno delle strutture istituzionalmente preposte alla gestione del mercato del lavoro. I sindacati settoriali infatti interpretano la materia in termini di flussi di mobilità, quindi con una visione molto limitata del problema, e ritengono, coerentemente con questa visione, che solo gli uffici preposti alla gestione dei flussi degli esuberi esercitino la funzione formativa.
Guardando più specificamente il problema, si deve rilevare come i sindacati settoriali abbiano una scarsa sensibilità sul tema della formazione professionale che ritengono oggetto di competenza degli organi di gestione del mercato del lavoro, ove ovviamente i sindacati sono presenti come rappresentanti generali (leggasi intersettoriali). Tale modo di considerare la formazione professionale ha radici antiche nella prassi sindacale italiana e non se ne registra ancora il mutamento nonostante le accresciute opportunità di gestione negoziale della materia (si veda per gli accordi interconfederali sugli organismi paritetici per la formazione professionale il *Rapporto Cesos 1989/90,* pp. 77-78).
Questa impostazione, sorprendentemente riproposta anche nel settore dell'artigianato, toglie spazio a una positiva valutazione dell'efficacia della

dimensione negoziale territoriale e obbliga al contempo a sviluppare l'analisi di una componente così importante delle relazioni contrattuali attraverso un capitolo specifico sui meccanismi di gestione del mercato del lavoro e sull'attività pattizia ad esso collegata.

5. Il settore dell'artigianato è quello in cui la contrattazione territoriale vanta una lunga e indiscussa tradizione e significato.
Ciò è dovuto a diversi fattori organizzativi (l'importanza delle associazioni provinciali dell'artigianato), istituzionali (gli ambiti di governo dell'artigianato, sotto forma di tenuta degli albi presso le commissioni provinciali e regionali di settore) e di mercato.
Tali tendenze si sono ancor più incrementate negli anni Ottanta, quando il confronto sindacati-associazioni si è ulteriormente incanalato lungo direttrici di consultazioni congiunte, verifiche, mutualità attraverso l'istituzione degli enti bilaterali.
L'origine di questi sviluppi negoziali può essere riconosciuta nell'accordo interconfederale 22 dicembre 1983 e nell'accordo interconfederale 1988 (cfr. a questo proposito il *Rapporto 1988; 1989-90*).
In applicazione di detto accordo, a livello regionale sono stati siglati a partire dalla metà degli anni Ottanta, accordi interconfederali aventi per oggetto la costituzione di enti bilaterali tra sindacati e associazioni artigiane e si è dato il via a contratti collettivi di settore a raggio regionale.
Alcuni contratti artigiani avevano già una consolidata tradizione locale, ma il tentativo avviato negli anni Ottanta si distingue per la diffusività del fenomeno e per i criteri generali che improntano il corpus negoziale in questo comparto dell'economia.
Notiamo a livello riassuntivo i seguenti fattori caratterizzanti l'esperienza negoziale dell'artigianato:
il mutuó riconoscimento dei soggetti contrattuali consente ai sindacati di estendere l'azione di tutela dei lavoratori di questo settore indipendentemente dalla loro presenza e capacità di mobilitazione sindacale;
gli enti bilaterali consentono alle parti di fornire una copertura mutualistica più efficace ai lavoratori ed inoltre di fondare un meccanismo di consultazione-gestione delle problematiche di settore.

A livello contrattuale l'impianto negoziale si completa con i contratti integrativi regionali che hanno il compito di sostituire e/o inglobare gli accordi provinciali ove esistenti.
Secondo lo schema, la formulazione di contratti integrativi regionali consente di realizzare un raccordo istituzionale tra gli organi consultivi istituiti dal contratto nazionale e quelli interconfederali specie in tema di mercato del lavoro e di conciliazione vertenze, oltre che di realizzare miglioramenti retributivi rispetto al trattamento da contratto nazionale.
Il punto più importante in questa complessa costruzione istituzionale è comunque il mutuo riconoscimento dei soggetti, che trova un'applicazione e un significato indubbiamente diverso nei differenti contesti regionali (Cesos, vari anni).
Prendiamo in considerazione la procedura di definizione dei contratti settoriali in due diverse regioni.
In Lombardia la contrattazione settoriale è stata preceduta da una laboriosa definizione dei settori (12), del loro ambito contrattuale e delle competenze delle categorie. Di questi 12 contratti, già 7 sono stati definiti. Per gli altri settori si procede con gli accordi tipo.
Specificatamente, l'iter della contrattazione settoriale può essere riconosciuto nei seguenti accordi:
a. accordo interconfederale aziende artigiane 2 febbraio 1990 (Fral-Confartigianato, Cna, Casa-Cgil, Cisl, Uil regionali).
In applicazione degli accordi interconfederali 21 dicembre 1983, 27 febbraio 1987 e 21 luglio 1988, le parti si impegnano a:
dare copertura contrattuale ai settori privi di contratto nazionale mediante firma contestuale dell'accordo tipo;
dare concreta attuazione all'Elba;
istituire l'osservatorio permanente per le attività artigiane c/o regione;
istituire la commissione paritetica per il mercato del lavoro raccordata alla commissione regionale per l'impiego.
Si allegano all'accordo il contratto tipo e la definizione dei 12 settori.
b. ipotesi di accordo interconfederale 23 gennaio 1992 sui settori «scoperti». Le parti convenzionalmente individuano nel mese di marzo 1992 l'entrata in vigore dell'accordo regionale per i settori scoperti e poi determinano un'ipotesi di accordo per i contratti a termine.

In Emilia Romagna l'accordo interconfederale 23 luglio 1990 prevede, senza definirli, i raggruppamenti settoriali e l'obbligo delle categorie a procedere alla contrattazione, in mancanza della quale la copertura sarà assicurata dal livello interconfederale.
Le piattaforme settoriali hanno, in mancanza di precisi precedenti di settore, un punto di riferimento nelle linee guida dei settori industriali.
In Lombardia la contrattazione settoriale si è quindi stipulata nel modo seguente:
a. tessili-abbigliamento, calzature; ipotesi di accordo 18 dicembre 1991-31 gennaio 1994, da perfezionarsi entro il febbraio 1992; sistema di informazioni, orario, incremento economico regionale e importo una tantum per i lavoratori che abbiano maturato anzianità, contratti a tempo determinato;
b. metalmeccanici; ipotesi di accordo 25 luglio 1991-31 gennaio 1994; lo schema e gran parte dei contenuti sono identici all'accordo dei tessili, ad eccezione del premio regionale (che qui è determinato in misura nettamente inferiore); inoltre non si parla di contratto a tempo determinato e si regolamentano le erogazioni dell'Elba;
c. legno-arredamento; ipotesi di accordo 17 dicembre 1991-31 gennaio 1994; stesso schema degli accordi precedenti (ma più scarno) e determinazione dell'incremento economico regionale per categorie.
In Emilia Romagna gli accordi settoriali sono stati i seguenti:
a. tessili-abbigliamento, calzature; 30 aprile 1991-31 marzo 1994; già stipulato un protocollo d'intesa il 16 gennaio 1987. In applicazione del contratto nazionale e dell'accordo interconfederale regionale del 23 luglio 1990, l'accordo comprende:
relazioni sindacali; riconoscimento della specificità del settore e dell'articolazione per bacini ai cui livelli si procederà per definire partecipazione sindacale, diritto di assemblea e impegno congiunto a far rispettare il contratto;
qualificazione del settore; si procede a definire l'osservatorio c/o ente bilaterale e si conviene sulla validità dei centri di servizio;
riconoscimento dell'importanza della legge quadro per l'artigianato e dell'opportunità di fare ricorso a tutte le occasioni (creditizie e altro) nel rispetto della moralità fiscale del settore;
mercato del lavoro; le parti convengono sull'obiettivo di un effettivo coordinamento regionale dei piani territoriali di indirizzo formativo professionale per il settore, sull'opportunità di utilizzare i contratti di formazione e lavoro e sull'utilizzo equilibrato delle fonti di finanziamento locali, nazionali ed europee. Si fa specifica menzione dell'apprendistato e della sua definizione a livello nazionale; si definiscono le tipologie dei contratti di formazione e lavoro;
si definisce la procedura di tutela nel caso di eccedenze occupazionali e l'accesso alla disoccupazione ordinaria;
orario di lavoro; casi di superamento del part-time;
salario; tabella degli aumenti parametrati, una tantum;
si conviene sull'utilizo del lavoro a domicilio.
La sottoscrizione contrattuale è di 10 mila lire per lavoratore dipendente;
b. contratto integrativo regionale per lavanderie, tintorie stirerie; 15 ottobre 1991; segue lo schema precedente, con differenze per i parametri salariali;
c. contratto integrativo regionale legno-arredamento; 26 luglio 1991-31 dicembre 1993, in applicazione del contratto nazionale e dell'accordo attuativo interconfederale regionale del 23 luglio 1990. Tale accordo si compone di:
relazioni sindacali; parte relativa a informazioni, osservatorio del comparto legno da costituirsi entro l'ente bilaterale interconfederale;
formazione professionale; promozione di formazione e riqualificazione in raccordo con le istituzioni regionali e istituti formativi pubblici e privati; gli interventi debbono essere definiti da una commissione congiunta;
orario; in presenza di necessità l'azienda può richiedere flessibilità;
parere delle organizzazioni sindacali sui contratti a termine;
ambiente di lavoro; rilevazioni e stipula di convenzioni con enti;
malattia; ci si impegna a predisporre, all'interno dell'ente bilaterale, il superamento del periodo di carenza di tre giorni;
previdenza integrativa; da costituirsi utilizzando il 20% dell'accantonamento del tfr;
elemento retributivo collettivo regionale per livelli;
quota adesione conerattuale: 25 mila lire;
d. settore grafico, editoriale cartotecnico; 20 ottobre 1990; protocollo di intesa in seguito alla stipula del contratto nazionale e dell'accordo regionale interconfederale.

6. La contrattazione territoriale può essere vista in questa particolare fase dei rapporti collettivi all'interno di diverse ipotesi interpretative.
a. Come parte di un complesso quadro istituzionale di collaborazione tra i soggetti collettivi, che trova origine in un settore specificamente definito dalla legge e regolato a livello territoriale (commissioni provinciale e regionale per l'artigianato). Nell'artigianato gli attori collettivi hanno iniziato negli anni Ottanta una complessa esperienza di regolazione congiunta, nella quale va inserito anche lo sviluppo della contrattazione regionale per settore. Tuttavia gli elementi caratterizzanti di questa esperienza di regolazione sono gli enti bilaterali e il contributo fornito dalle parti alla gestione del mercato del lavoro.
b. All'interno della ben nota caratterizzazione localistica dello sviluppo socio economico italiano, la dimensione contrattuale sembrerebbe invece carente. Innanzi tutto artigianato e industria, che comprendono la piccola-media impresa, attore principale dello sviluppo dei distretti, rimangono due comparti contrattuali separati e distinti. La subcultura politica non si esprime in una cultura contrattuale specifica. Essa produce solo alcuni tentativi di garanzia contrattuale (Modena-Api e Biella-Unione industriali) a riprova di una diffusa evasione dal contratto nazionale.
Questa estrema sintesi non rende giustizia alle molte attività svolte dai sindacati settoriali e confederali a livello territoriale, attività che potremmo sintetizzare nelle seguenti:
di rappresentanza e gestione del mercato del lavoro (interconfederale);
di rappresentanza presso i centri servizi;
di rappresentanza e gestione delle casse edili e degli enti bilaterali.
A livello confederale, poi, i sindacati hanno assunto numerose funzioni di rappresentanza politica, che implicano una certa attività negoziale (presentazione di una piattaforma e conclusione di un protocollo d'intesa). Le tematiche che sono state sviluppate sono quelle dei trasporti pubblici e dei servizi in genere.
Quali sono le prospettive della dimensione territoriale nell'esperienza sindacale italiana?
Possiamo immaginare una rifondazione del sistema contrattuale a livello regionale?
Una tale ipotesi è strettamente legata a un sistema politico federale che noi non abbiamo. Esistono tuttavia dei mercati del lavoro locali che da noi, al pari che negli altri paesi, hanno mantenuto il peso originario, e questi sono l'artigianato in senso ampio (come in Germania, ove peraltro si controlla e gestisce il processo formativo) e il settore dell'edilizia, nei quali si è sviluppata un'importante attività negoziale e un corposo insieme di realizzazioni mutualistiche.
È possibile ipotizzare che la frammentazione degli interessi dei lavoratori possa dar luogo a nuove forme di rappresentanza sindacale e contrattuale, fondate su importanti momenti istituzionali e sulla realizzazione della tutela generale dei lavoratori.

Mirella Baglioni

Fonti

L. Bellardi (1989), *Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva: il settore edile*, Franco Angeli, Milano.

R. Locke (1990), *The resurgence of the local union: industrial restructuring and industrial relations in Italy*, in «Politics and Society», 3.

M. Ricciardi (1988), *Lavoro e sindacati in agricoltura*, Franco Angeli, Milano.

Sono stati consultati e utilizzati inoltre il *Rapporto Cesos*, voce «I processi negoziali e la contrattazione collettiva», vari anni, e i contratti collettivi e ipotesi di accordo citati nel testo.

Gli attori

Sommario

Le istituzioni: governo, parlamento e regioni, p. 171. Le organizzazioni imprenditoriali, p. 179. I sindacati confederali, p. 189. I sindacati non confederali, p. 197.

Le istituzioni: governo, parlamento e regioni

1. Premessa 2. Le ricadute sociali della politica di bilancio 3. Il vertice di Maastricht e la politica sociale comune 4. Riforma della cig e mobilità interaziendale 5. La politica attiva del lavoro 6. Politica dell'occupazione e politica della formazione 7. Le relazioni industriali e le istituzioni

1. Nel 1991, il governo, proseguendo sulle linee di intervento dell'ultimo periodo, ha indirizzato la sua azione su precisi obiettivi che, nei termini circoscritti di una sintetica esposizione di quelli ritenuti prioritari, possono riassumersi nei seguenti: una più rigorosa politica di bilancio; un maggiore impegno, nel contesto di una attiva politica estera, in quella comunitaria, per pervenire ad un'unione politica e per meglio definire i princìpi basilari di un'integrazione economica e sociale; la riforma della cassa integrazione guadagni straordinaria e la disciplina della mobilità interaziendale; la prosecuzione degli incontri triangolari finalizzati ad un'intesa sul costo del lavoro e ad un diverso assetto del sistema di relazioni sociali.

Il tutto, a ben vedere, in un'ottica dove gli scopi suddetti sono interdipendenti al fine di dare al paese possibilità valide per una graduale ripresa economica (sia pure programmandola in un ragionevole arco di tempo), per frenare da subito gli effetti negativi di una congiuntura sfavorevole (decremento del Pil, stagnazione di un tasso di inflazione «apprezzabile», deficit della bilancia commerciale e di quella dei pagamenti) per i fenomeni recessivi, anche come conseguenza di analoghe situazioni constatate in altre economie.

Si è cercato, quindi, di ovviare il più possibile, senza peraltro evitarla del tutto, alla conflittuali-

tà dovuta ad una pluralità di centri decisionali che — come si è accennato nel *Rapporto 1989-90* — caratterizzano parzialmente l'attività dei governi di coalizione.

2. Ancora una volta ci si è prefissi di continuare sulla strada del risanamento della finanza pubblica, agendo sui consueti elementi:
contenere il disavanzo primario, tentando di incidere sulle spese correnti (sulle quali hanno influito, non di certo positivamente, i cosiddetti effetti di trascinamento, e non solo per quelli attinenti agli oneri dei pubblici dipendenti), per privilegiare lo stanziamento di fondi destinati agli investimenti, in ispecie nel mezzogiorno;
ridurre progressivamente il debito consolidato, anche mediante le «privatizzazioni»;
far regredire il tasso di inflazione entro i limiti di quelli programmati nel triennio (con riferimento ai prevedibili aumenti del Pil nei prossimi anni), da applicare pure, tra l'altro, per la determinazione delle tariffe e dei prezzi per così dire pubblici.
Non è il caso di spendere molte parole per evidenziare le ricadute sociali di una politica di bilancio che abbia siffatti principali presupposti, non sempre, però, realizzabili appieno a causa di resistenze — talvolta forti — esterne alle istituzioni. Vero è che, con l'approvazione della legge finanziaria e di quelle di accompagnamento, si dovrebbe — accertata la insufficienza di alcuni incentivi finora individuati, quali gli sgravi degli oneri sociali (la fiscalizzazione ha tutt'altra connotazione) ed i contributi sulla retribuzione, tanto per citare quelli ai quali si è maggiormente fatto ricorso — fronteggiare concretamente nel 1992 ed in prosieguo ricondurre a livelli fisiologici la disoccupazione (sotto i profili della quantità e della qualità degli inoccupati e dei tempi di attesa per la loro immissione o reimmissione sul mercato del lavoro).
È il problema socialmente più rilevante, un miglioramento dello stato dell'economia — di cui una sana politica di bilancio è premessa sicura — inciderà, in maniera consistente, su questo fenomeno che rischia di farsi sempre più grave nel sud e comincia ad avere un certo spessore anche nelle zone industrializzate del centro-nord, dove non infrequenti sono il ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria (la ordinaria non è affatto da trascurare), l'aumento dei prepensionamenti già attuati o richiesti, la minaccia di licenziamenti collettivi su scala non del tutto da sottovalutare, specialmente se si ha riguardo alle piccole e medie imprese; da qui un potenziale incremento del «lavoro sommerso», qualora non abbia sbocco la mobilità interaziendale, con un reinserimento effettivo in adeguate posizioni lavorative.

3. Il rigore nel governo della finanza pubblica, una politica monetaria che «stimoli» gli investimenti e che contestualmente si concili con quella di altri paesi anche per favorire il permanere nella banda stretta dello Sme, un'azione continua per contenere il tasso di inflazione sono indispensabili per mantenere l'Italia nella Cee su posizioni paritarie, e per impedire che l'economia interna, se non si razionalizzano le dovute mediazioni, possa subire «turbamenti» tali da far venire meno le suddette condizioni sul mercato internazionale in genere, e su quello comunitario in particolare.
Ma quest'ultimo, a sua volta, è soggetto ad altri condizionamenti, se non si perviene ad una più intensa coesione non solamente politica ed economica, bensì pure — e nei fatti — sociale.
Dopo le discussioni, talora accese, durante le conferenze intergovernative che sono seguite al vertice di Roma (1990), quello di Maastricht dovrebbe segnare un punto di svolta per un'accelerazione del processo di *rapprochement* delle legislazioni sociali interne; ravvicinamento che porrebbe gli Stati membri su di un piano se non di assoluta parità — ma questo dovrebbe essere il fine ultimo — almeno di minore disparità, così colmandosi palesi eterogeneità di trattamento.
In questo assunto, ha molte probabilità di successo insistere su di una coerente e più penetrante politica sociale.
Scontato un oculato comportamento nella predisposizione di atti vincolanti (pur essendo noto che questi sono spesso il frutto di inevitabili compromessi), non si deve disconoscere che, a parte la notevole produzione giuridica per la sicurezza sul lavoro e per l'igiene del lavoro, per gli altri istituti giuridici non si è fatto abbastanza, perdurando diversità normative di portata talvolta non indifferente, con conseguenze sfavorevoli sull'economia e sul mercato del lavoro interni.
Il «dialogo sociale», nel quale la Commissione aveva riposto molte aspettative, non ha dato i

risultati che ci si attendeva, non ha offerto ai governi reali soluzioni univoche per porre le istituzioni nazionali in grado di esprimersi altrettanto univocamente nel Consiglio dei ministri. Il disegno d'assieme — sino ad allora carente — determinato dalla Carta dei diritti sociali fondamentali (Strasburgo 1989) avrebbe dovuto imprimere un impulso considerevole verso una avanzata armonizzazione, ma così non è stato o lo è stato solo molto in parte: è comunque da citare, tra le altre, la direttiva n. 91/533 del 14 ottobre 1991, sull'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto, il cui rilievo va al di là di quanto è desumibile da un esame non attento, suscettibile com'è di garantire realmente diritti economici e normativi a tutti i lavoratori subordinati. Tuttavia, la stretta interdipendenza tra fattori economici e sociali è stata colta, in tutta la sua importanza, nelle modifiche introdotte al Trattato ed all'Atto unico europeo dal Consiglio europeo del 13 dicembre 1991: oltre a gettare le basi dell'unione politica, economica e monetaria, per la politica sociale si è deciso di continuare sulla via dell'attuazione della Carta sociale, approvando un apposito protocollo che «riscrive» gran parte delle relative norme contenute in tali atti internazionali. Si è così fermata l'attenzione su aspetti del massimo interesse, quali uno snellimento delle procedure decisionali per le direttive (deliberazione a maggioranza qualificata per alcune materie sinora soggette all'approvazione all'unanimità), una più attiva partecipazione dei soggetti sociali collettivi mediante la stipulazione di accordi europei, l'assunzione autonoma di iniziative congiunte nei confronti del Consiglio ed il riconoscimento formale della possibilità di recepire le direttive attraverso la contrattazione collettiva nazionale, purché lo Stato emani le disposizioni necessarie per garantire i risultati imposti da detti strumenti giuridici (una soluzione dovrà essere studiata per l'Italia, stante la non attuazione dell'articolo 39 della Costituzione, ma non è che il problema non si ponga anche per gli altri paesi), sia pure in termini non identici. D'altro canto, mentre si riafferma che la Commissione deve incoraggiare la collaborazione tra gli Stati membri e facilitare la concertazione nei settori della politica sociale, si amplia il ruolo del Comitato economico e sociale. Certo, non va per nulla sottovalutata la non accettazione del Regno Unito dei nuovi princìpi: il che comporterà il sorgere di problemi gravi e non facilmente risolvibili in diritto e in fatto.
Ad ogni modo, orientamenti comuni dell'Unice e del Ceep (per le organizzazioni di difesa degli interessi datoriali) e della Ces (per le organizzazioni di difesa degli interessi dei lavoratori) hanno una loro indiscutibile forza di pressione e di proposta al Consiglio dei ministri, cui spetta, in definitiva, il potere decisionale: ma è la svolta che senza dubbio si è impressa ai rapporti tra parti sociali e governi che permetterà di vincolare quest'ultimi alle scelte delle prime. E nella consapevolezza che l'integrazione europea non può essere a senso unico, le istituzioni nazionali non potranno non presentarsi nelle diverse istanze con un atteggiamento conforme, affinché non siano disattese le esigenze di una politica sociale in armonia con quelle economica e monetaria. È la strategia dei prossimi anni, a partire dal 1992, che deve fondarsi appunto sull'armonizzazione tra l'azione all'interno e quella comunitaria: e questo è nella responsabilità primaria delle istituzioni e delle parti sociali.

4. Anche nel 1991, intensa è stata l'attività del Parlamento nel campo delle leggi sociali, basti ricordare quella sulle pari opportunità: senza, però, volerne sminuire l'importanza, tra tutte spicca, per il suo carattere di riforma radicale — quantunque non poche siano le critiche e le polemiche che su di essa si sono polarizzate e tuttora la investano — la legge 23 luglio 1991, n. 223, di riforma della cig e regolamentazione della mobilità interaziendale.
A molta distanza di tempo dal momento dell'assunzione di iniziative legislative presentate al Parlamento, quest'ultimo è pervenuto all'approvazione della riforma. Vi è comunque da tener presente che il provvedimento segue altri che hanno regolato — in un quadro che avrebbe dovuto essere unitario — istituti giuridici del tutto nuovi (contratti di solidarietà, di formazione e lavoro, soggetto negli anni a continue e non minimali modifiche e tempo parziale), ovvero che hanno riordinato i compiti degli organi collegiali e monocratici preposti al mercato del lavoro legge 28 febbraio 1987, n. 56); sicché si dovrebbe dare per concluso, di massima e nel suo complesso, l'iter legislativo (salvo preannunciate modificazioni) che ha trasformato una parte essenziale dell'ordinamento giuridico del lavoro, se-

condo quanto auspicato in più di una occasione dalle medesime organizzazioni sindacali contrapposte (si menzionano, per tutti, il protocollo del 22 gennaio 1983 e l'intesa del 14 febbraio 1984). Le finalità di questa legge possono sintetizzarsi nel proposito, commendevole sotto più profili, di mettere ordine in una materia, il sostegno del reddito dei lavoratori assicurato dalle prestazioni della cassa integrazione guadagni straordinaria, che, negli anni più recenti, aveva prodotto una legislazione disorganica, frequentemente volta a risolvere, anche con provvedimenti d'urgenza, situazioni parziali di crisi, perdendo quei caratteri che originariamente si era voluto dare all'istituto (vedi le leggi 5 novembre 1968, n. 1115; 8 agosto 1972, n. 464 e 20 maggio 1975, n. 164, pur con le manchevolezze che ciascuna di esse aveva). Era, altresì, scomparso qualsiasi collegamento tra la posizione del lavoratore in cassa integrazione e quella dell'impresa della quale restava purtuttavia dipendente, pressocché senza limiti temporali, e parimenti era per il diritto alle prestazioni, quand'anche accertata, senza perplessità alcuna, la impossibilità giuridica e fattuale della stabilità di rapporti di lavoro ormai «esauriti» (si è giustamente detto che si era cristallizzato un artificioso mantenimento in vita di rapporti privi di ogni seria giustificazione); mancava, inoltre, un accettabile collegamento tra la sospensione dei lavoratori eccedentari ed un vero progetto di risanamento dell'impresa, costretta a ridimensionare la manodopera occupata a causa di indilazionabili esigenze di ristrutturazione, riorganizzazione e conversione (un tentativo, ma soltanto un tentativo, in questa direzione, si era fatto con la legge 12 agosto 1977, n. 675, con esiti non esaltanti, perlomeno quanto alla cig speciale). In poche parole, tutte le disposizioni, stratificatesi per oltre vent'anni, avevano finito con il produrre palesi distorsioni, ai fini di una trasparenza del mercato del lavoro, con l'unico — o quasi — scopo (socialmente non inutile, proprio l'opposto) di divenire un «ammortizzatore» della dura conflittualità dovuta ad eventuali licenziamenti collettivi.

Ora, è d'obbligo dar conto — per sommi capi — delle principali innovazioni.

La nuova normativa, in primo luogo si applica se l'impresa ha occupato mediamente più di quindici lavoratori nel semestre precedente la richiesta di ammissione agli interventi della cassa. Questi sono estesi alle imprese commerciali che occupino almeno 200 dipendenti (e non più 1.000); nonché a quelle artigiane, fermo il requisito minimo dei quindici lavoratori ed a condizione che la loro sospensione sia conseguente alla contrazione o alla sospensione dell'attività dell'impresa che esercita un influsso gestionale prevalente riscontrabile allorché, nel biennio precedente, il 50% del fatturato globale dell'impresa destinataria di commesse è relativo ad ordini di quella committente. Beneficiari delle prestazioni sono gli operai, gli impiegati (a questi sono assimilati i giornalisti professionisti), i quadri ed i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro; sono esclusi gli apprendisti ed i dirigenti.

Invariate nella sostanza le cause di intervento, in secondo luogo la relativa richiesta per ristrutturazione, riorganizzazione e conversione aziendale deve contenere il programma che si intende attuare, con un preciso riferimento alle eventuali misure sociali da prendere; richiesta e programma che non possono avere una durata superiore a due anni, con la facoltà del Cipi di concedere due proroghe, ciascuna di durata non superiore a dodici mesi, quando i detti programmi presentino particolari complessità, in ragione delle caratteristiche tecniche dei processi produttivi; di regola, la durata per crisi aziendali è limitata a dodici mesi.

Qualificante, poi, per la durata dell'intervento, è che, per ciascuna unità produttiva, i trattamenti straordinari non possono superare i trentasei mesi nell'arco di un quinquennio, indipendentemente dalle cause per le quali sono stati concessi e sono computabili, a tal fine, i periodi di integrazione ordinaria e per i contratti di solidarietà; eccezionalmente, secondo modalità e condizioni fissate dal Cipi, è consentito di derogare da detto termine sia per i casi di ristrutturazione più sopra definiti complessi, sia per le integrazioni di solidarietà; inoltre, non sono considerati per l'applicazione del detto termine massimo i periodi antecedenti la data della trasformazione medesima, per le imprese che presentino un programma a seguito di una avvenuta significativa trasformazione del loro assetto proprietario, che abbia determinato rilevanti apporti di capitali ed investimenti produttivi; infine, un regime specifico è stabilito in caso di procedure concorsuali.

Seppure con queste deroghe, è chiaramente posto un limite alla fruizione dell'integrazione salariale straordinaria e si riduce uno dei fattori

determinanti dell'uso distorto dell'istituto. È un risultato qualitativamente rilevante; interessante è anche il fatto che il Cipi, quando non ritenga sufficientemente giustificati i motivi addotti dall'impresa, nel programma, per la mancata accettazione della rotazione dei dipendenti in cassa integrazione, investa della questione il ministro del Lavoro, il quale promuove in merito un accordo tra le parti e, qualora non sia raggiunta l'intesa, stabilisce, con proprio decreto, entro tre mesi dalla data del decreto di concessione del trattamento straordinario, i meccanismi di rotazione, sulla base di specifiche proposte delle parti medesime.

Una regolamentazione della integrazione guadagni straordinaria — che prevede, tra l'altro, la possibilità di recesso — che non avesse tenuto nella debita considerazione la sorte dei lavoratori licenziati, sarebbe stata carente in un aspetto fondamentale. Accertata — si può dire fin dall'inizio — la impraticabilità per tante ragioni delle procedure di mobilità di cui agli articoli 24 e 25 della legge n. 675/1977 (che, infatti, sono abrogati), si sono previste norme che dovrebbero consentire un reinserimento effettivo dei lavoratori eccedentari.

Fissato di massima il principio che i dipendenti ammessi al trattamento straordinario, alla fine dell'intervento, rientrano nell'azienda, questa, qualora nel corso di attuazione del programma, ritenga di non poter garantire il reimpiego di tutto il personale, ovvero ricorrere a misure alternative (per esempio contratti di solidarietà, part-time, deroghe all'articolo 2103 del codice civile), ha facoltà di avviare le procedure di mobilità che, in un primo tempo, si discutono in sede sindacale. Infatti, l'impresa deve manifestare la propria volontà, preventivamente e in forma scritta, alle rappresentanze sindacali aziendali ed alle rispettive associazioni sindacali di categoria, indicando le ragioni tecniche, produttive ed organizzative che motivano la richiesta; la comunicazione va inviata anche all'ufficio provinciale del lavoro e deve essere corredata della ricevuta di versamento all'Inps di una somma pari alla prestazione massima mensile di integrazione, moltiplicata per il numero dei lavoratori ritenuti eccedentari; segue un esame congiuto che deve concludersi entro 45 giorni.

In caso di mancato accordo, può esperirsi, entro 30 giorni, un tentativo di conciliazione presso il predetto ufficio, quello regionale o il ministro del Lavoro, a seconda di dove insistono le unità produttive interessate. Concluso l'accordo o esaurite le procedure, i lavoratori possono essere, previa risoluzione del rapporto, collocati in mobilità (conservano per un anno il diritto di precedenza nell'assunzione); segue la comunicazione, all'ufficio regionale del lavoro ed alla commissione regionale per l'impiego, di una serie di elementi per ciascun lavoratore, atti ad agevolarne il reimpiego.

I criteri di scelta dei lavoratori possono essere concordati in sede sindacale, oppure, se non vi è accordo, devono essere quelli determinati per legge e cioè, in concorso tra di loro, i carichi di famiglia, l'anzianità e le esigenze tecnico-produttive.

Gli iscritti nella lista regionale di mobilità hanno diritto ad una indennità (sostitutiva di quella speciale di disoccupazione), la cui durata ed il cui importo variano in relazione all'età, al periodo di godimento ed al territorio (centro-nord e sud). È consentita la corresponsione anticipata per intraprendere attività autonome o associate. Anche qui sono fissati termini massimi di erogazione, in perfetta coerenza con la cigs.

Vari incentivi sono previsti per la riallocazione di questi lavoratori (tra gli altri, l'assunzione presso uffici pubblici) e, per la copertura finanziaria degli oneri relativi, contributi di diverso genere sono posti a carico dell'impresa, tra cui una somma pari a sei mensilità di integrazione, rateizzabili, per ogni lavoratore in mobilità, da conguagliare con l'anticipazione di cui si è detto prima. Ancora poche notazioni ulteriori: è estesa agli impiegati e ai quadri l'integrazione ordinaria; è generalizzato il principio della richiesta nominativa per il collocamento ordinario, essendo il datore di lavoro, con più di dieci dipendenti, obbligato soltanto a riservare una percentuale di nuove assunzioni agli appartenenti a talune fasce deboli del mercato, puntualmente stabilite dalla legge (lavoratori in mobilità, cassintegrati); è stata data attuazione alla direttiva n. 75/129 sui licenziamenti collettivi, riconoscendo ai lavoratori colpiti da questi provvedimenti diritti simili a quelli di cui godono i lavoratori in mobilità; è stato normato un nuovo tipo di contratto, quello di reinserimento per lavoratori in possesso di certi requisiti.

5. La legge n. 223, mentre in sostanza non modifica le attribuzioni dell'amministrazione nel

procedimento per l'ammissione alla integrazione salariale straordinaria (semmai si rafforzano quelle del Cipi), la impegna in modo diretto per le procedure di mobilità esattamente disciplinate. Se non si raggiunge un accordo sindacale, si stabiliscono, per la conciliazione, differenti livelli amministrativi che confermerebbero l'intenzione del legislatore di decentrare le trattative per la definizione dei conflitti. Vi è, ciò nonostante, da chiedersi se questo orientamento sarà rispettato: ripetutamente, per le controversie collettive per riduzione di personale, interpretando letteralmente le norme vigenti, il ministero del Lavoro ha ribadito un simile criterio ma, per prassi pressocché costante, molte di esse sono state avocate al centro, per raggiungere l'obiettivo — quasi sempre perseguito — di trasformare la risoluzione del contratto in richiesta di integrazione salariale straordinaria, assentendo ambedue le parti a soluzioni anche parziali.

Ebbene, la situazione è cambianta? La risposta non può essere che negativa. Se anteriormente, nella maggior parte dei casi, alla intimazione del licenziamento era sottesa l'intenzione comune di sospendere solo una parte dei lavoratori (e su questo punto si incentrava la mediazione ministeriale), specialmente perché la sospensione non comportava la cessazione del rapporto, ora si verte in vere e proprie ipotesi di licenziamento, la procedura a questo è diretta e si potrà discutere sulle quantità o sul ricorso a possibili misure sociali sostitutive.

Conseguentemente, malgrado la differenziazione dei compiti conferiti agli uffici amministrativi, vi è ragionevolmente da ritenere che si accentuerà l'accentramento, di sicuro giustificato per i conflitti anche locali che hanno, però, un evidente rilievo sia per il numero dei lavoratori interessati, sia per il peso che ha l'unità produttiva sul mercato del lavoro. Un impegno non lieve lo richiederà, poi, la decisione ultima sulla rotazione tra i lavoratori che espletano le medesime mansioni e sono occupati nell'unità per la quale si dovrebbe procedere alle sospensioni (gli interessi in gioco possono, in tutta evidenza, non essere in sintonia con il principio della solidarietà).

Per restare in argomento, l'amministrazione, in ogni sua articolazione, ha un ruolo preminente nel riassorbimento dei lavoratori in mobilità. È ancora presto — si è in fase di rodaggio — per quantificarlo e qualificarlo: tutto dipenderà da un intenso coordinamento tra le diverse strutture, pure quelle regionali, per programmare, d'intesa anche con il mondo imprenditoriale, il reinserimento che, per l'andamento in prospettiva della distribuzione della manodopera occupata nei tradizionali settori economici e per l'evoluzione tecnico-organizzativa di taluni comparti, imporrà riqualificazioni di vasta portata. Ci si dovrà avvalere di tutti gli strumenti giuridici, messi a disposizione dalle leggi vigenti (si dovrà pensare ad altro?) se si vorranno ottenere risultati ottimali in favore di lavoratori da considerare disoccupati e privi, con una scansione temporale abbastanza adeguata, della garanzia di un reddito minimo.

Il legislatore, allo scopo ha incardinato la gestione del fenomeno innanzi tutto sul territorio regionale. Determinanti, infatti, sono i compiti delle commissioni regionali per l'impiego, che devono, tanto per indicarne i principali: approvare le liste di mobilità e assumere idonee iniziative per il reinserimento, in sintonia con l'agenzia per l'impiego; promuovere l'utilizzo temporaneo dei lavoratori in opere e servizi di pubblica utilità; proporre alle regioni corsi di formazione professionale. Fin qui forse non vi è molto di nuovo, queste norme, in buona sostanza, corrispondono a quanto disposto in generale dall'articolo 5 della legge n. 56/1987; ma ve ne sono talune indispensabili per completare il quadro delle funzioni di detti organi, in relazione alla specificità delle questioni cui si deve far fronte, come la facoltà di aumentare la riserva, sulle nuove assunzioni, dal 12 al 20% per i «soggetti deboli», tra i quali sono ricompresi i lavoratori in mobilità ovvero, tenendo conto degli iscritti nelle liste ordinarie del collocamento, la potestà di proporre di destinare una parte degli avviamenti al pubblico impiego (legge n. 56/1987, art. 16) a tali lavoratori, oppure una quota della riserva stessa a loro esclusivo beneficio.

Questa centralità delle commissioni regionali si è dell'opinione stia a dimostrare che la scelta del legislatore sia quella di indirizzarne l'attività, per la loro composizione paritetica (invero non perfetta), verso la ricerca del consenso che potrebbe ritrovarsi anche in preventivi accordi tra le forze sociali (già sperimentati in applicazione della legge n. 56/1987).

E per assicurare la necessaria efficienza nel gestire la mobilità diviene crùciale l'azione degli altri organi del ministero del Lavoro, con l'ausilio de-

gli osservatori del mercato del lavoro. Deve esserci una fattiva cooperazione per una equa redistribuzione di tutte le occasioni di lavoro reperibili nei vari ambiti territoriali per non vanificare o quasi una politica occupazionale non semplice da attuare, perché diretta a «bilanciare» contestualmente la posizione dei lavoratori messi in mobilità e quella di coloro che non hanno ancora avuto la possibilità di trovare un posto di lavoro, o se l'hanno avuta si è trattato, non per propria volontà, di prestazioni precarie.
Insomma, è all'intero assetto organizzativo dell'amministrazione del lavoro che è affidata la responsabilità di porre in essere una politica veramente attiva del lavoro, basata su di un incontro tra domanda ed offerta di lavoro che sia di utilità reciproca per i soggetti del rapporto: gli organi pubblici a ciò deputati devono rendere un servizio ai lavoratori e ai datori di lavoro ora più che prima; la liberalizzazione, press'a poco totale, della facoltà di richiesta nominativa giustifica in pieno interventi degli uffici fino ad ora sconosciuti e che, invece, dovranno informare la loro attività osservando, beninteso, i pochi residui vincoli legali.

6. Gli articoli 6, comma 2, nonché il successivo comma 3 prevedono, rispettivamente, che le commissioni regionali per l'impiego propongano l'organizzazione, da parte delle regioni, di corsi di qualificazione e di riqualificazione — in rapporto al livello di professionalità dei lavoratori in mobilità — per facilitarne il reimpiego, e che le regioni, per i progetti, finanziabili dal Fondo sociale europeo e dal Fondo di rotazione, diano priorità a quelli tendenti all'assunzione di tali lavoratori; inoltre, per l'articolo 25, comma 10, deve determinarsi annualmente una quota del Fondo di rotazione per il finanziamento di corsi riservati ai «soggetti deboli». Si sono così posti nel giusto rilievo interventi per la riallocazione della manodopera eccedentaria o difficilmente collocabili.
In un discorso più ampio, prevale, quindi una concezione ormai acquisita: gli organi dell'impiego non possono essere i soli garanti della politica occupazionale. Le nuove professioni che si affacciano sul mercato del lavoro ed i radicali mutamenti di altre per la trasformazione dei processi produttivi impongono che tale politica debba continuamente integrarsi con quella della formazione professionale, una risorsa sulla quale, senza compressioni delle competenze costituzionali delle regioni, è necessario un ripensamento pragmatico per colmare eventuali ritardi, via via accumulatisi per ragioni non uniformi.
Da un confronto tra gli organi regionali, quelli dell'impiego e le associazioni di categoria devono emergere significative sinergie, altrimenti non realizzabili, per una sintesi tra politiche tanto complementari da reputarle unificanti se si considera il loro fine: meglio se il confronto avviene ai massimi livelli, per poi riportarlo a quelli territorialmente maggiormente interessati e che rispondono a realtà disomogenee. Non è un fatto congiunturale anche se, nel breve periodo, devono attivarsi azioni formative tempestive, mirate al riassorbimento di preoccupanti fasce di disoccupazione; occorrono piani di medio e lungo termine, correlati agli investimenti per la creazione di nuovi posti di lavoro e per star dietro, con una adeguata qualità della prestazione lavorativa (in una con quella del prodotto), alla competizione internazionale. Anche in questo settore le situazioni si evolvono rapidamente e le decisioni devono addirittura precorrerle.

7. Con i protocolli del 6 luglio 1990 e del 10 dicembre 1991, tra governo, sindacati dei lavoratori e organizzazioni imprenditoriali, si è reintrodotta una prassi che ha avuto momenti di esaltazione e di netto rifiuto, quella cioè degli «accordi triangolari». Si tratti o meno di una rinnovata fase delle relazioni industriali (che, comunque, non è minimamente da pensare si ponga in antitesi con la contrattazione bilaterale che ne resta perno fondamentale), si è accolto il principio che sia nella esclusiva «disponibilità» delle istituzioni decidere, in modo partecipato, su argomenti che non attengono unicamente ai diritti ed agli obblighi reciproci delle parti in rapporto, sebbene su di essi evidentemente si riflettano: la internazionalizzazione dei mercati ed il completamento del mercato unico europeo investono gli interessi generali del paese, dei quali sono portatrici — è sin troppo ovvio — le istituzioni cui spetta di controllare, in ogni direzione, lo sviluppo del sistema, per impedirne insanabili contraddizioni e per arrivare a compatibili condizioni di competitività.
La questione, quindi, indicata all'inizio, dell'accentramento della trattativa non ha, in questa

situazione ragion d'essere. Quello che è stato definito — non si sa quanto propriamente — il modello neocorporativo del negoziato centrale a tre attori (il governo, la coalizione unitaria delle confederazioni, le grandi organizzazioni imprenditoriali) non può qui essere messo in discussione: esprime puntualmente l'esigenza di scambi negoziati tra autorità governative e associazioni sindacali che si concretizzano nell'ambito della politica generale.

Confortano questa tesi (minoritaria se però si considerano nella loro molteplicità le relazioni sociali) le dichiarazioni congiunte di recenti accordi interconfederali stipulati da Cgil, Cisl e Uil rispettivamente con Confindustria il 25 gennaio 1990 e con Intersind e Asap il 21 febbraio 1990, nonché con le confederazioni imprenditoriali agricole il 27 giugno 1990: è sufficiente rammentare che per i soggetti collettivi è di interesse comune — per dirlo con un solo concetto — una politica economica che stabilizzi condizioni di competizione internazionale (ad esempio, riduzione del tasso di inflazione e degli oneri sociali propri ed impropri per un sostanziale allineamento con gli altri paesi europei, crescita equilibrata del Pil, recupero degli squilibri territoriali e connesso riassorbimento della disoccupazione).

Ciò non toglie — ed è naturale — che accanto a questi temi di cui sono responsabili le istituzioni, vi siano quelli propri pure della contrattazione bilaterale (ad esempio, un sistema contrattuale non contrastante con quello comunitario o la valorizzazione della componente contrattata del salario con riferimento agli automatismi); e gli uni condizionano gli altri. L'accordo del 6 luglio 1990 coglie questa distinzione, ne sono riprova i contenuti che testualmente si riportano: il completamento del mercato unico europeo impone regole e vincoli di comportamento al governo, alle imprese, ai sindacati affinché il paese possa compiere pienamente il processo di integrazione europea; il governo conferma l'impegno già assunto in sede di programmazione economico-finanziaria e condiviso dalle parti sociali, per una elevata e stabile crescita ed una riduzione del tasso di inflazione ai livelli dei maggiori paesi industrializzati; giudicato meritevole di modifiche l'attuale meccanismo di indicizzazione del salario, il governo si impegna a non prorogare per legge l'attuale disciplina oltre il 31 dicembre 1991, con l'obiettivo di porre in essere un nuovo metodo eguale per tutti i lavoratori, compresi i dipendenti pubblici; il governo invita i sindacati e la Confindustria ad una trattativa, da iniziarsi il 1° giugno 1991, per la ristrutturazione del salario e del sistema contrattuale e per concordare un nuovo sistema di indicizzazione a valere dal 1° gennaio 1992, tenuto conto degli effetti del meccanismo attualmente in vigore; il governo, per salvaguardare la competitività dell'industria italiana e facilitare l'ingresso nel mercato unico a pari opportunità con la concorrenza estera, stabilirà, nella prossima legge finanziaria, una significativa e stabile riduzione degli oneri impropri da attuarsi in due fasi, rispettivamente nel 1991 e nel 1992; la Confindustria prende atto della proroga legislativa del sistema della scala mobile fino alla fine del 1991, nonché dei precedenti punti che impegnano il governo in una determinata direzione, e conseguentemente recede dal blocco dei contratti e accetta l'invito del governo a trattative per la revisione della struttura del salario, del sistema contrattuale e della scala mobile; il sindacato prende atto di quanto sopra esplicitato e, nel revocare lo sciopero generale, accetta di iniziare la trattativa il 1° giugno 1991 per la ristrutturazione del salario, del sistema contrattuale e per la individuazione di un nuovo sistema di indicizzazione.

Concluso positivamente il rinnovo di tutti i contratti di categoria scaduti, i colloqui *inter partes* non danno risultati; e riprendono quelli triangolari che conducono alla stipula di un secondo accordo (10 dicembre 1991) che prosegue sulle stesse direttrici del primo, con il governo attore principale. È anch'essa un'intesa transitoria, tant'è che le difficoltà incontrate non ne consentono una complessiva sulla proposta governativa per una politica dei redditi, atta a conseguire, nel triennio 1992-1994, un abbassamento strutturale del tasso di inflazione, la riduzione del suo differenziale rispetto agli altri paesi europei, la difesa della competitività dei nostri prodotti e della stabilità del cambio.

Tuttavia il governo in materia di tariffe e prezzi amministrati, adotterà misure coerenti per il contenimento dell'inflazione e di recupero di produttività (in particolare, il loro aumento, comprensivo degli effetti di trascinamento, verrà tenuto al di sotto dell'inflazione programmata di un punto percentuale); e per la lotta all'inflazione non rinnoverà né modificherà per legge la scala mobile, che scadrà il 31 dicembre 1991, ed inoltre introdurrà un contributo di solidarietà

dello 0,90%, a carico della fiscalità generale, per garantire un gettito che risponda alle esigenze della produzione sul piano degli ammortizzatori sociali funzionali alle ristrutturazioni e su quello della competitività (a quest'ultimo fine, il costo del lavoro sarà diminuito di un punto percentuale rispetto al 1991, attraverso la fiscalizzazione degli oneri di malattia).
Le parti, poi accettando di riprendere le trattative per la scala mobile, sottolineano la necessità di rendere operativo il «patto per il mezzogiorno», siglato con il governo, per rilanciare le politiche di riequilibrio territoriale (in vista delle imminenti scadenze europee), riattivare al riguardo la concertazione triangolare e rifinanziare la legge n. 64/1986 per gli interventi straordinari nel sud. Il governo, infine, rinnoverà i contratti del pubblico impiego, per il triennio 1991-1993, mantenendo l'aumento delle retribuzioni unitarie entro i tassi di inflazione programmati per il 1992 e per il 1993.
È un altro tassello che si inserisce in un mosaico che, pure per le conclusioni del vertice di Maastricht, deve essere completato in tempi brevi; d'altronde, le trattative sulla scala mobile e sulla definizione di un nuovo assetto contrattuale — come affermato nell'accordo di dicembre — dovranno riprendere al più presto e comunque a far data dal 1° giugno 1992.

Antonio d'Harmant François

Fonti

M. D'Antona (1991), *Le istituzioni: governo, parlamento e regioni,* in Cesos, *Le relazioni sindacali in Italia, Rapporto 1989-1990,* Edizioni Lavoro, Roma.

A. d'Harmant François (1990), *I protocolli bilaterali e gli accordi triangolari: una rinnovata fase nelle relazioni industriali?,* in «Previdenza sociale», pp. 1713 ss.

G. Falcucci (1991), *La riforma del mercato del lavoro,* Roma.

F. Liso (1991), *La nuova legge sul mercato del lavoro: un primo commento,* in «Lavoro informazione», numeri 17 e seguenti.

Le organizzazioni imprenditoriali

1. Il comportamento delle organizzazioni imprenditoriali nel 1991 2. Gli strascichi del rinnovo del contratto dei metalmeccanici alla fine del 1990 3. Il degrado delle istituzioni 4. L'economia continua a peggiorare 5. La Confindustria attacca i partiti 6. Riprende il confronto a distanza tra sindacati e imprenditori 7. Le divergenze sembrano non finire mai 8. Parte il negoziato ed è un lento naufragio 9. La pausa estiva, ma occorre uscire subito dall'impasse 10. Pininfarina attacca ancora i partiti e il governo 11. Il 10 dicembre si raggiunge un'intesa che risolve almeno i problemi immediati

1. Tre caratteristiche hanno contraddistinto il comportamento delle organizzazioni sindacali imprenditoriali nel corso del 1991. La prima è stata la tenace ricerca di un accordo con governo e sindacati e su un nuovo assetto di relazioni industriali.
Gli imprenditori hanno avvertito in maniera molto sensibile la necessità di un accordo che aiutasse, in un momento congiunturale di grave depressione, una ripresa del grado di competitività delle loro aziende e su questo obiettivo hanno canalizzato tutta la loro attività. Non a caso infatti hanno cominciato fin dagli ultimi mesi del 1990 a insistere con le loro controparti per un anticipo della data d'inizio del confronto, nella consapevolezza che comunque l'intesa avrebbe dovuto recuperare una situazione già difficile.
La seconda caratteristica è stata la grave e progressiva contrapposizione con le forze politiche e di governo, che ha conosciuto momenti di forte e incisiva frattura. Iniziato in sordina questo contrasto si è fatto con il passare dei mesi sempre più forte, il disagio delle forze imprendito-

riali più generale e più aperto, fino a sfociare a fine anno nella decisione plateale di appoggiare le iniziative referendarie di Mario Segni e di Massimo Severo Giannini in aperta contrapposizione con i partiti politici. Il mugugno degli industriali è diventata contrapposizione politica e i partiti hanno fatto sentire la loro voce attaccando direttamente le posizioni e le strategie delle maggiori imprese industriali.
Infine, nel corso dell'anno ha preso sempre maggiore consistenza la presenza e la centralità della Confindustria, mentre parallelamente si appannava il ruolo delle altre organizzazioni imprenditoriali. Solo la Confcommercio forse è riuscita a mantenere una sua realtà politica, mentre le altre organizzazioni si sono — o sono state — messe in disparte. È accaduto per le associazioni del mondo agricolo, a causa di un contrasto con il sindacato per la conclusione del contratto dei braccianti. Ma è accaduto anche per le organizzazioni degli artigiani e soprattutto per quelle delle aziende a partecipazione statale, Intersind e Asap, normalmente invece sempre in prima fila accanto alla Confindustria nei colloqui e confronti con il governo. Solo proprio in extremis queste associazioni hanno ripreso un ruolo, ma sempre marginale.
Ciò è avvenuto naturalmente per il sovrapporsi di una serie di motivi, tra i quali forse hanno spiccato la complessità e importanza della materia oggetto di confronto con le forze politiche e sindacali, che spingevano la Confindustria a muoversi in prima persona e in assoluta libertà anche considerando una non secondaria differenza di impostazione tra gli industriali privati e le altre organizzazioni su alcuni temi di primaria importanza, come il destino della contrattazione articolata. Ma certamente ha anche influito l'attacco della Confindustria alle forze politiche, che non era o non poteva essere condiviso da tutti indistintamente.

2. Queste stesse caratteristiche vengono alla luce già nell'ultimo momento rilevante delle relazioni industriali del 1990, quando si chiude il negoziato per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici. Una vertenza difficile, che ha impegnato a lungo la Federmeccanica e poi direttamente la Confindustria e che, proprio per l'asprezza che l'ha contraddistinta, ha soffocato sul nascere il primo tentativo di anticipare la trattativa sul costo del lavoro. Le aziende sentono il peso della crisi economica, ritengono le richieste dei sindacati, ma anche la mediazione del ministro del Lavoro, troppo onerose e per questo si arroccano in una posizione difensiva. La via di uscita, lo hanno detto gli industriali già a giugno, lo ripete il ministro del Bilancio all'inizio di dicembre, sarebbe quella di anticipare il negoziato sul costo del lavoro per sgravare le imprese da oneri troppo pesanti per le loro spalle. Ma questo anticipo è impossibile, perché i sindacati non si fidano, vogliono prima chiudere questa complessa partita contrattuale.
Il rinnovo del contratto dei metalmeccanici giunge il 15 dicembre, ma non pacifica gli animi. Sono scontenti i lavoratori, che pensano di aver ricevuto poco o niente, ma lo sono anche gli industriali, impensieriti per gli oneri di cui si sono caricati. Sergio Pininfarina afferma che si è trattato di un «patto gravoso per l'industria», firmato per «senso di responsabilità sociale». Per questo gli industriali rinnovano la richiesta di anticipare la trattativa di giugno, perché prima possibile si giunga alla soluzione dei problemi di fondo dell'apparato produttivo. Ma i sindacati rispondono ancora una volta di no, chiedendo che prima siano rinnovati tutti i contratti dell'industria ancora pendenti.
La conclusione del negoziato lascia un po' di amaro in bocca anche per la mediazione del ministro del Lavoro, soprattutto per alcuni giudizi, molto caustici come era abituato a fare Carlo Donat Cattin, espressi a fine trattativa. Non c'è ancora una forte contrapposizione, ma certo non c'è nemmeno un forte feeling tra imprenditori e forze politiche. Gli accenni di Paolo Cirino Pomicino perché si anticipi la discussione generale sul costo del lavoro non sono sufficienti per cambiare il segno del rapporto che si va instaurando con le forze politiche.
Brilla, nell'ultima fase di questa vertenza, l'assenza dell'Intersind, in altre epoche solerte agente al tavolo di trattativa parallela. In realtà l'accordo che l'Intersind firma successivamente, in gennaio, con i sindacati dei metalmeccanici, contiene alcune novità interessanti, soprattutto anticipa una revisione della struttura della contrattazione. Ma passa senza clamore, senza destare l'interesse che forse avrebbe dovuto risvegliare.
Il punto è che l'attenzione degli imprenditori è tutta per la congiuntura economica, aggravata dal fatto che si è allontanata la prospettiva di una ripresa internazionale. Il Centro studi della Confindustria a gennaio rivede in peggio tutte

le sue previsioni, la presidenza lancia un «sos» perché si cominci a guardare con la dovuta serietà ai problemi dell'economia. Cesare Romiti, amministratore delegato della Fiat, calca la mano avvertendo che si preparano tempi molto duri, nei quali molte piccole aziende dovranno chiudere i battenti, mentre tante aziende medio-grandi dovranno ridurre l'occupazione nel tentativo di sopravvivere.
È il primo annuncio imprenditoriale sui futuri problemi dell'occupazione, ma ancora non viene preso in considerazione, né dai sindacati, né dalla parte politica. Cgil, Cisl e Uil preferiscono guardare agli interessi di chi un posto di lavoro ce l'ha e si rifiutano di anticipare il negoziato generale sul costo del lavoro, sostenendo che la data di giugno è stata indicata proprio per dare tempo a tutte le categorie di chiudere le loro vertenze contrattuali e che non c'è motivo di anticiparla. Lo scoppio delle ostilità belliche nel Golfo non cambia la situazione.

3. La crisi economica morde le imprese industriali, gli indici della produzione industriale precipitano. Ma gli imprenditori sono ancora più preoccupati dal degrado delle istituzioni perché si rendono conto che i guai maggiori vengono dal fatto che non si riesce nemmeno a prendere dei provvedimenti per far fronte alla situazione di crisi. È per questo che la presidenza della Confindustria all'inizio di febbraio presenta un documento centrato sulle riforme istituzionali, indicando percorsi e obiettivi che le forze politiche dovrebbero percorrere per realizzare concreti interventi di rettifica.
C'è chi grida allo scandalo per questa invasione di campo da parte degli industriali, ma questi spiegano di non aver voluto in alcun modo violare il principio del primato della politica, e di aver solo cercato di dare dei suggerimenti per la parte che più loro compete: i fatti dell'economia e quelli ad essi direttamente collegati. Anche nella considerazione che i loro interessi non sono più tutelati proprio perché i politici non riescono a fare il loro mestiere, imbrigliati in un sistema che non funziona più. Responsabili delle disfunzioni e della mancata assistenza non vengono considerati quindi ancora i politici e il sistema dei partiti in quanto tale, ma il «sistema» che non funziona.
Del resto, si avvicina l'entrata in funzione del mercato unico europeo, la competizione avviene ormai con sempre maggior evidenza non più tra aziende, ma tra sistemi produttivi, e le deficienze di funzionamento dello Stato si riflettono con immediatezza sul grado di competitività delle imprese. Di qui le indicazioni della Confindustria, che si fermano ai princìpi generali, ma entrano comunque sempre nei particolari quando si tratta di specificare come debba essere rafforzato l'esecutivo, come debbano essere rivisti i poteri del Parlamento, quali regole debbano attendere al comportamento dei soggetti che operano nelle attività economiche.

4. Le indicazioni degli industriali non lasciano segno. Ma l'economia continua a peggiorare. La produzione industriale cade sempre più in basso, risalgono pericolosamente gli indici dell'inflazione. Sergio Pininfarina avverte i partiti di non prendere sotto gamba come al solito il pericolo di una caduta della redditività delle imprese, perché comincia a delinearsi lo spettro di una deindustrializzazione. Non si tratterà ovviamente di un esodo di massa, riconosce Pininfarina, ma certo le scelte sulla localizzazione degli investimenti terranno conto del fatto che in Italia è sempre più difficile e costoso operare.
Anche per questo il 19 febbraio sempre la Confindustria, ma stavolta assieme a Intersind e Asap, protesta per il carattere particolarmente vincolistico che sta assumendo il provvedimento di legge sul riordino del mercato del lavoro. Le nuove regole per cassa integrazione, mobilità e prepensionamenti ridurrebbero, notano le tre associazioni imprenditoriali, la flessibilità dell'uso della forza lavoro, in netta contrapposizione con gli intenti del negoziato di giugno, che dovrebbe al contrario far crescere il grado di competitività delle imprese. Di qui la richiesta di un ripensamento del provvedimento, peraltro non accolta dalle forze politiche. Del resto, gli imprenditori sono anche in imbarazzo, divisi al loro interno dalle pressioni che esercitano per il varo del provvedimento tutte le aziende che stanno aspettando le norme sui prepensionamenti per risolvere i loro casi «personali». È anche in questa chiave, che rendere l'operazione quanto più asettica possibile, che si spiega la decisione della Confindustria di muoversi in formazione con Intersind e Asap.
Il governo non presta comunque ascolto nem-

meno a queste lamentele. È preso da problemi più urgenti, perché si è accorto che l'economia sta franando. La sveglia l'ha data la Relazione di cassa messa a punto a marzo dal ministro del Tesoro Guido Carli, dalla quale emerge un buco nei conti dello Stato di 12 mila miliardi, frutto del calo delle entrate che ha fatto a sua volta seguito al rallentamento della produzione. L'allarme getta nel panico il mondo politico, impreparato a questa situazione, tanto che si comincia a parlare, poi si delinea sempre più nettamente, una possibile crisi di governo. C'è anche vento di elezioni anticipate, tanto che il presidente della Confindustria, con un'uscita che suscita scalpore, afferma che forse sarebbe meglio avere subito elezioni politiche anticipate di un anno piuttosto che una lunga, snervante campagna elettorale di dodici e più mesi.
Il suggerimento di Pininfarina cade nel nulla e i partiti politici preferiscono, caduto il governo, dare vita a un nuovo esecutivo, sempre guidato da Giulio Andreotti, in pratica identico al precedente se non fosse che per una bega di poltrone esce clamorosamente dalla maggioranza il Pri di Giorgio La Malfa. Il fatto veramente nuovo di questo ministero è comunque la nomina di Franco Marini come titolare del ministero del Lavoro.
Il salto dalle fila sindacali al ruolo di ministro, appena velato dal fatto che poche settimane prima Marini aveva lasciato il sindacato per assumere la guida della corrente democristiana Forze nuove, viene commentato prima positivamente dagli industriali, più per far buon viso a cattivo gioco che altro, ma poi è condannato da Pininfarina, che protesta apertamente per una scelta che giudica pericolosa.

5. Ma è a metà aprile che la Confindustria lancia il suo primo forte attacco alla fortezza dei partiti. L'occasione è data da un convegno organizzato a Firenze dai piccoli imprenditori della confederazione, che si raccolgono proprio per denunciare la gravità della situazione economica e le difficoltà che incontrano a sopravvivere. Tutti i massimi esponenti del mondo industriale si susseguono a denunciare che la situazione è vicina al collasso, che le imprese sono sempre più in difficoltà, che così non sarà possibile andare avanti ancora per molto. Il pericolo, denunciano gli imprenditori, è da un lato la deindustrializzazione, dall'altro la retrocessione dell'Italia a paese di serie B. Gianni Agnelli ricorda che in Europa si sta formando un nucleo di paesi forti, la Francia e la Germania in testa, dal quale il nostro paese potrebbe essere escluso. «Una prospettiva — afferma — non inverosimile, ma inaccettabile».
Soprattutto gli industriali se la prendono con lo «Stato inefficiente e burocratico», con una «nomenclatura invadente e irrispettosa dei bisogni della società civile», con la «degenerazione dei sistemi di protezione sociale». Giorgio Grati, presidente dei piccoli industriali della Confindustria, parla così della «smarrita fiducia dei cittadini nei confronti di una giustizia lenta, divisa, contaminata dalla partitocrazia», della «retrocessione del cittadino al rango di suddito», della «rabbia e della frustrazione di chi si sente malgovernato, malservito, vessato, senza possibilità reale di determinare il cambiamento».
Del resto, proprio negli stessi giorni trapela la notizia che Moody's, una delle più importanti agenzia mondiali per la valutazione del credito, sta pensando di declassare il debito dell'Italia, considerando l'inadeguatezza della politica di rientro del debito del nostro governo. Un motivo in più per criticare l'inattività delle forze politiche. Andreotti, forte della fiducia assegnata al suo governo dal Parlamento, invita gli industriali alla pazienza, soprattutto alla collaborazione, ma non illustra la bontà di questa convergenza al di là della buona volontà. Nell'elencare i motivi della necessità di questa alleanza non riesce ad andare oltre il ricordo dei passi in avanti compiuti dal dopoguerra, la validità delle scelte fatte dal suo partito per l'alleanza atlantica e poi per quella europea. Ma sul presente e sull'immediato futuro dice poco. Anche perché urge la manovra economica.
Il confronto è subito duro, tutto all'interno del governo. Guido Carli chiede un intervento massiccio e immediato, per decreto legge, sul sistema previdenziale, che serva a riequilibrare i conti dello Stato. Franco Marini, ministro del Lavoro, si schiera decisamente contro tale ipotesi, ricorda che il programma di governo non fa menzione di un'azione così decisa, chiede tempi lunghi e il rispetto di adeguati percorsi di consultazione delle forze sociali, del sindacato in particolare. Il braccio di ferro è breve ma intenso. Vince Marini, aiutato dalla minaccia del sindacato di proclamare uno sciopero generale. Cade l'ipo-

tesi di intervenire per decreto legge sulle pensioni, cadono anche le altre idee, di un blocco dei contratti pubblici e di una modifica del meccanismo di restituzione del fiscal drag.
Gli imprenditori, tutti con Carli, protestano vivacemente. Pininfarina, messo al corrente da Claudio Martelli, vicepresidente del Consiglio, dei possibili contenuti della manovra economica, fa presente la «grande distanza» che separa queste indicazioni da quelle fornite dagli industriali. Carli minaccia le dimissioni, ma poi Andreotti lo convince a restare al suo posto per difendere l'immagine dell'Italia nel contesto internazionale con la sua autorità e il suo prestigio personale. La manovra alla fine scontenta un po' tutti, specialmente per la minima qualità dei singoli interventi.

6. Si avvicina l'appuntamento di giugno e riprende il confronto a distanza tra sindacati e imprenditori. Cgil, Cisl e Uil si mettono d'accordo tra loro sulla posizione da assumere nel corso della vertenza che sta per partire. Non riescono a prendere posizione sul tema più delicato, quello della scala mobile, ma tutti decidono che comunque un meccanismo di indicizzazione dei salari deve restare. Poi chiedono una valorizzazione della contrattazione, da scambiare con un allungamento dei tempi di validità dei contratti. Puntano decise a una politica dei redditi che coinvolga anche il lavoro autonomo e contempli una decisa lotta all'evasione fiscale.
Su un'altra lunghezza d'onda la Confindustria, che a metà maggio presenta un documento in cui elenca con molta precisione le richieste del sistema produttivo e gli obiettivi che a giudizio delle imprese dovranno essere raggiunti dal negoziato triangolare. Il primo di questi risultati è l'abolizione della scala mobile e di qualsiasi indicizzazione dei salari. Il secondo una rivisitazione del sistema contrattuale, eliminando l'anomalia dell'esistenza di tre livelli di confronto, ciascuno con un suo costo. Poi la costruzione di una fase di concertazione triangolare per la definizione dei tassi di inflazione, ai quali ciascuno debba adeguare i propri comportamenti. Infine, la fiscalizzazione di tutti gli oneri impropri che gravano sui salari, compresi quelli sanitari che la stessa legge di avvio del sistema sanitario nazionale prevedeva dovessero essere accollati alla fiscalità generale.
Ce n'è a sufficienza per far partire una battaglia, che fin dalle prime battute si concentra soprattutto sulla possibile abolizione della scala mobile. I sindacati si battono con estrema decisione, tanto che gli imprenditori sono costretti a fare marcia indietro, sottolineando che queste sono le richieste delle imprese, sulle quali ovviamente si tratterà di discutere e di confrontarsi. Le confederazioni sindacali minacciano di non cominciare nemmeno a trattare, tanto che deve intervenire Gianni Agnelli per smorzare animi troppo accesi ricordando come i problemi di tattica sono diversi da quelli di strategia. «Questa è solo l'apertura delle trattative: c'è — dice — chi comincia dando un cazzotto, bisogna vedere quanti ne prende dopo».
Innocenzo Cipolletta, direttore generale della Confindustria, invita tutti alla calma. Sediamoci attorno a un tavolo, dice, noi non abbiamo tabù. Supporta la Confindustria l'Intersind. Agostino Paci, il presidente, dice che la scala mobile è un «ferro vecchio, da buttare via». L'ultima parola prima di andare alla trattativa è di Pininfarina. All'assemblea annuale della Confindustria chiarisce che sarebbe riduttivo isolare il nodo della scala mobile, ma far finta che non esista significherebbe per tutti fuggire dalle proprie responsabilità.

7. Gli esempi dell'incapacità della classe politica a risolvere i problemi correnti o, peggio ancora, strutturali dell'economia e dell'insofferenza degli imprenditori nei confronti di questa incapacità si moltiplicano, almeno nella stessa misura in cui si aggravano le condizioni dell'economia. All'inizio di giugno i Giovani imprenditori della Confindustria, nel loro abituale convegno di primavera a Santa Margherita Ligure, affrontano i problemi della riforma fiscale e non possono che prendere atto dell'impossibilità di attuare questa trasformazione delle strutture dello Stato proprio per l'inerzia delle forze politiche.
I Giovani, ma anche gli industriali senior, indicano una serie di interventi minimi che potrebbero, senza sforzo e senza danno o costo, essere applicati immediatamente. Ma la reazione della classe politica è almeno inadeguata. Il ministro delle Finanze, Rino Formica, presente al convegno non va oltre l'affermazione generica quanto inusuale per il titolare del ministero delle Finanze, dell'inaffidabilità del fisco e dell'impossibilità di riformarlo in profondità. Annuncia comunque la sua intenzione di rivedere tutta la selva

delle agevolazioni fiscali: ma sembra farlo più per calmare gli animi con furbizia ricattatoria che per promettere un intervento deciso in una giungla inestricabile quanto intollerabile di privilegi. Il risultato è che tutta la Confindustria, i Giovani in prima linea, decidono di appoggiare con forza e platealmente il referendum sulla preferenza unica in programma a metà giugno in segno chiaramente antipartitico.
Ma le divergenze sembrano non finire mai. Come quando il governo annuncia di voler rendere obbligatoria la rivalutazione dei cespiti d'azienda e, mentre la Borsa reagisce con una picchiata di quattro punti e mezzo in due sedute, Pininfarina ricorda come sia questa una misura «né giusta, né giustificata». O come quando, dopo che Moody's ha declassato, come annunciato, il debito del nostro paese, mentre il presidente della Confindustria chiede delle misure urgenti che raddrizzino la situazione, il ministro del Bilancio Paolo Cirino Pomicino sdrammatizza, sostenendo che la colpa di tutto ciò non è la cattiva politica attuata in questi anni, ma la poca stabilità affidata al governo, quasi che la responsabilità sia di chi impedisce all'esecutivo di lavorare come vorrebbe.
La partita vera si gioca comunque al tavolo della vertenza triangolare sul costo del lavoro e la politica dei redditi. Gli imprenditori, infatti, hanno avuto atteggiamenti di scontro e di forte critica con il governo e i partiti per tutta la prima parte dell'anno, ma non hanno mai spinto fino in fondo l'acceleratore della loro critica proprio perché aspettavano questo momento per loro decisivo di confronto, nella speranza di poter qui risolvere gran parte dei loro problemi e spingere il governo e i partiti a una politica adeguata alla gravità della situazione economica.
Le speranze vengono però amaramente deluse. Il governo comincia subito creando dei problemi quando si tratta di scegliere i partecipanti a questo tavolo di trattative. Pieno diritto a sedervisi hanno il governo, la Confindustria, la Cgil, la Cisl e la Uil che hanno firmato l'accordo del luglio 1990 in cui era stato fissato l'appuntamento. Vengono poi invitate dal governo la Confcommercio, la Confesercenti, la Confapi, una delegazione delle associazioni artigiane. Restano fuori tra le altre organizzazioni quelle delle aziende a partecipazione statale, l'Intersind e l'Asap, e quelle agricole, ree di non aver ancora avviato a soluzione il negoziato contrattuale dei braccianti. La Confindustria riesce a portare al tavolo del negoziato le prime due, per le altre nulla è possibile, il veto del sindacato, surrogato da Franco Marini, è troppo forte.

8. La partenza del negoziato, nonostante il vizio di origine, è però buona, fa ben sperare in una rapida e proficua soluzione. Martelli, vice presidente del Consiglio, che è stato incaricato di portare avanti il confronto, avverte tutti nella prima riunione a Palazzo Chigi, il 20 giugno, che il governo considera questo negoziato un momento della definizione della propria politica economica, dopo la manovra di rientro di maggio e prima della legge finanziaria di settembre. Proprio per questo tutto dovrebbe concludersi entro il mese di luglio, a suo avviso, per dar modo a chi dovrà preparare la finanziaria di avere delle indicazioni precise sulle disponibilità delle parti sociali. Gli obiettivi del governo sembrano coincidere con quelli delle parti sociali e partono tra grandi speranze i tavoli settoriali che vengono formati al ministero delle Finanze sui problemi fiscali, a quello dell'Industria sul controllo di prezzi e tariffe, a quello della Funzione pubblica sulla privatizzazione del rapporto di lavoro nel pubblico impiego, a quello, infine, del Lavoro, sui temi più caldi, le nuove strutture del salario e della contrattazione.
La delusione è dietro l'angolo. I tavoli di confronto non marciano, la discussione non riesce mai a decollare. Si lavora al ministero della Funzione pubblica, ma solo perché tra sindacati e governo un accordo è stato trovato da tempo: difficoltà nascono solo per i dirigenti, che il sindacato vorrebbe tener dentro questa grande riforma, il governo vorrebbe invece lasciare fuori. Ma altrove è un fallimento. I ministri delle Finanze e dell'Industria, in particolare, non danno risposte sufficienti a garantire un'effettiva politica di tutti i redditi. Non assicurano una riforma del fisco che snidi la grande evasione, non delineano un intervento contro l'inflazione che riesca a imbrigliare la corsa dei prezzi. Sindacati e imprenditori sono molto delusi quando si affronta la discussione più delicata, quella al ministero del Lavoro. Anche qui, nonostante la buona volontà di tutti, il dialogo non parte.
La discussione si avvia con il piede giusto quando alle prime battute Carlo Patrucco indica la necessità di distinguere l'intervento congiunturale per abbassare la corsa del costo del lavoro nel

1992 e nel 1993, per condurla in ambiti più vicini a quelli degli altri paesi europei, dall'aspetto invece strutturale, disegnando un sistema salariale e contrattuale più in linea con i tempi. Il metodo di lavoro viene approvato, ma le posizioni divergono immediatamente quando si affronta il problema della scala mobile: gli imprenditori nel futuro vogliono vedere scomparire ogni meccanismo di indicizzazione dei salari, i sindacati insistono perché una scala mobile, per quanto rinnovata, ci sia anche in futuro e pensano in particolare, alla soluzione che è stata trovata con il contratto dei chimici. Servirebbe un ruolo mediatorio dell'esecutivo, ma il governo delude ogni aspettativa, perché, di fronte a queste difficoltà, cerca un accomodamento minimo, rinunciado in partenza a un grande intervento. Dal momento che è difficile mettersi d'accordo, sostiene e suggerisce Marini, potrebbe essere la via migliore per il momento intervenire sulla scala mobile desensibilizzando il meccanismo, e predeterminandolo sulla base dei tassi di inflazione programmata. Poi, tra un anno, ritrovarsi tutti, verificare come è andata, e allora decidere se questo strumento funziona così regolato o non ha bisogno di altri interventi. È la scelta della via minimale e tutti, sindacati e imprenditori, la respingono. Ma fino alla fine del confronto questa soluzione resterà poi, con qualche attenuante e qualche diversivo, sostanzialmente l'unica praticabile, l'unica comunque di cui si discute con serietà. Patrucco vede un pericolo nel proseguire della discussione e suggerisce di tornare alla sede sindacale, di continuare la ricerca di un accordo con incontri bilaterali, ma i sindacati non sono d'accordo, vogliono continuare a trattare alla presenza del governo.
Questo però non è assolutamente in grado di rispondere alle richieste delle parti sociali. Altre riunioni con Formica e Bodrato non riescono assolutamente ad avvicinare un'intesa, sia pure di massima. Imprenditori e sindacalisti litigano praticamente su tutto, ma questo era nelle premesse, il negoziato serviva appunto a questo. Il punto dolente è che dal governo non vengono le indicazioni positive che erano invece necessarie. Il timore vero, quello di una campagna elettorale lunga un intero anno, era reale; sta avvenendo proprio questo, tanto che i ministri non sono in grado di incidere in nessuna direzione, non possono colpire gli interessi costituiti, i centri di potere e di privilegi che si sono costruiti negli anni, perché sanno che presto ad essi dovranno rivolgersi, né sarà possibile costruirne altri.
Gli imprenditori si rendono conto di tutto ciò e per questo la riunione della giunta della Confindustria di metà luglio si trasforma in un durissimo attacco ai partiti politici, un vero e proprio ultimatum. Gli industriali minacciano di abbandonare le trattative se non si compirà un salto di qualità. Vogliono un accordo vero, non si accontenteranno di surrogati. La rabbia esplode. Pininfarina è esplicito nelle sue denunce. «Istituzioni deboli e partiti sempre più forti, afferma, hanno creato una nomenklatura che opprime la società civile. Cresce il disagio verso le prevaricazioni della partitocrazia che ha occupato lo Stato piegandolo a logiche di parte». Gli industriali non si riconoscono in questo governo che, nato per le riforme istituzionali e la soluzione dei problemi economici, ha messo subito in un canto le riforme istituzionali e non è in grado di affrontare e forse nemmeno di capire i problemi dell'economia.
Comunque, dicono gli industriali, non ci accontenteremo di un accordo a metà, di facciata, «dal significato puramente politico, di spessore modesto e in definitiva di scarsa incidenza sulle dinamiche dell'inflazione e sui costi di produzione». Il punto è che più di tanto il governo non è in grado di offrire. Ed è così che naufraga lentamente, ma inesorabilmente, il negoziato. Martelli aveva proposto una riunione riassuntiva a Palazzo Chigi ai primi di luglio. Questo appuntamento piano piano slitta sempre di più, fino a perdersi per sempre. Quando industriali e sindacalisti riescono ad approdare a una riunione generale è solo per prendere atto del fallimento. La trattativa viene rinviata a settembre. Non riesce nemmeno l'estremo tentativo di far firmare a tutti un documento che riassume i punti della discussione. È il governo che riassume in un suo comunicato i termini del confronto al momento di interromperlo.

9. La pausa estiva consente di riconsiderare i tempi stessi del negoziato. Gli imprenditori si accorgono che, saltata la possibilità di marciare in tempi ravvicinati verso l'accordo, e soprattutto una volta che il governo è venuto meno al suo compito di dare chiare indicazioni di politica economica, la cosa migliore da fare sia quella di non affrettare le cose. Dato che è il governo che deve dimostrare la sua buona volontà e dal momento che non è possibile accontentarsi di semplici parole, meglio attendere il varo della legge finanziaria, verificare in quella sede cosa effettivamente

l'esecutivo sia in grado di assicurare e solo successivamente accelerare il confronto.
È solo un'indicazione, emersa nel corso del mese di agosto in un'intervista di Cipolletta al «Corriere della sera», ma dà chiaramente il senso degli avvenimenti successivi. E accade infatti che il governo, anche in settembre, non riesce a uscire dall'immobilismo che lo aveva caratterizzato già in luglio. La situazione economica invece continua a peggiorare, tanto che in sede europea avanza una proposta olandese per tenere fuori dai prossimi passi verso l'unione monetaria ed economica quei paesi, e l'Italia sarebbe tra questi, che non sono in grado di rimettere in fretta ordine nei loro conti pubblici. La proposta non passa a Bruxelles, ma già il fatto che sia stata avanzata e discussa la dice lunga sui pericoli che corre il nostro paese.
La Confindustria scalpita e a metà settembre avanza una serie di richieste al governo: per uscire da questa impasse, dicono gli industriali, occorre subito un blocco delle retribuzioni pubbliche, la riduzione del coefficiente di calcolo delle pensioni, un freno ai trasferimenti agli enti locali compensato da una maggiore autonomia impositiva, privatizzazioni, invarianza della pressione fiscale. Si avvicina la finanziaria e gli imprenditori mettono le mani avanti. Vogliono in pratica che la politica economica del governo cambi rotta, altrimenti, sostengono, è inutile che il negoziato riprenda, perché accordi veri, non di facciata, sarebbero impossibili.
Il governo reagisce con sprezzo alle richieste della Confindustria. Nino Cristofori, sottosegretario alla presidenza del Consiglio, afferma che questo è solo un mezzo di Pininfarina per «tirare sul prezzo» e minaccia, nel caso in cui l'azione degli industriali non trovi fine, di intervenire per bloccare i provvedimenti alle imprese, le agevolazioni fiscali e gli interventi della cassa integrazione guadagni.
Ma gli industriali non hanno alcuna intenzione di smetterla. A Cernobbio, all'abituale appuntamento di fine estate dello Studio Ambrosetti, se i sindacati affermano di trovarsi sulla stessa lunghezza d'onda della Confindustria, perché il governo sembra avere le idee confuse e nessuno si accontenterebbe di un accordo a metà, gli industriali raddoppiano l'attacco ai partiti. Alfiere di questa nuova «picconata» è Cesare Romiti, amministratore delegato della Fiat. «Come classe industriale — sostiene Romiti — dobbiamo dire al governo con grande fermezza che non ci poniamo contro di esso, perché sarebbe una cosa assurda per chi si sente classe dirigente, ma dobbiamo dire che da oggi in poi noi intendiamo dividere le responsabilità: ciascuno si assuma le proprie».
L'amministratore delegato della Fiat respinge l'affermazione circolata in quei giorni, della necessità di un trauma per scuotere un paese amorfo. «Un trauma non è auspicabile — dice — cerchiamo di non ridurci a dovercelo augurare». Comunque, aggiunge che le prossime elezioni porteranno certamente grosse modifiche in Parlamento, che forse sarà anche più difficile da gestire, ma che comunque significherà un momento di rottura con l'attuale immobilità. Ma Romiti coglie ancora più nel centro gli interessi della maggioranza quando afferma che «se il governo non è in grado di affrontare con efficienza i problemi dell'ordine pubblico, è giusto ricordargli che in democrazia c'è il ricambio».
La reazione non si fa attendere. Se Francesco Colucci, presidente della Confcommercio, cerca di cavalcare la tigre sostenendo che gli industriali possono poco lamentarsi, dal momento che sono corresponsabili di questo stato di cose avendo «messo per quarant'anni le mani nel bilancio dello Stato», i politici sembrano più circospetti. Socialisti e democristiani criticano gli industriali, affermando che il catastrofismo non serve a nulla, che i partiti non si possono cancellare, che questo è solo il modo di aiutare Bossi e le Leghe. Gli imprenditori non sono d'accordo e la polemica si fa più tesa. Luigi Abete afferma che Romiti sarebbe stato qualunquista se avesse deciso di tacere, Luigi Lucchini auspica un cambiamento che faccia aprire gli occhi a tutti sulla crisi economica, Pininfarina accusa i partiti di aggredire gli industriali non appena si alza una critica. La situazione è difficile, né migliora con il varo della finanziaria, una legge che scontenta profondamente tutti, i sindacalisti, ma anche gli industriali che non vi vedono alcun correttivo di una situazione di forte degrado. Le poche misure in grado di riformare il sistema, le privatizzazioni o il blocco dei salari pubblici, non sono prese in seria considerazione perché mancano gli strumenti attuativi e perché il governo non sembra dare sufficienti garanzie.
È così che pochi giorni dopo, in occasione dell'abituale convegno a Capri dei Giovani imprenditori, la Confindustria ripete il suo attacco ai

partiti. Pininfarina afferma che non c'è tempo da perdere e che occorre ricreare in fretta le condizioni per lo sviluppo, Carlo De Benedetti sostiene che questo sistema è ormai al capolinea e che occorre affrettarsi per ripristinare nel mondo una perduta credibilità di paese moderno e industriale. Il presidente dell'Olivetti spiega anche perché ciò sia avvenuto. Ricorda, in particolare, come le forze della maggioranza dal dopoguerra abbiano acquisito il loro consenso con massicci trasferimenti, con servizi pubblici sottopagati, con pensioni distribuite generosamente. Ciò si poteva però accettare quando viveva la paura del comunismo e quando il paese economicamente se lo poteva permettere, ma adesso tutto ciò, dopo la caduta del comunismo, in presenza di una crisi economica difficile e diffusa, non regge più: il degrado delle istituzioni è pesante, la crisi economica e morale estesa, il debito pubblico opprimente.

10. Un batti e ribatti che non trova fine. Un nuovo, durissimo round di questa partita si apre ai primi di novembre, ad un nuovo convegno della Confindustria, stavolta a Firenze. Si parla di scuola e formazione professionale, ma Pininfarina trova il modo di attaccare pesantemente i partiti politici e il governo, in particolare per come sta franando il negoziato sul costo del lavoro, che non solo non riesce a ripartire, ma sembra dimenticato dalle forze politiche. Ma a parlare forte e chiaro sono soprattutto Carlo De Benedetti, che sostiene senza mezzi termini che «il paese è alle corde» e Cesare Romiti, secondo il quale «così si va allo shock». Ma non sono solo gli uomini della grande industria a muoversi. Tutti gli industriali, grandi e piccoli, a Firenze protestano e se la prendono con i partiti direttamente, forse senza più distinguere tra questi e la partitocrazia, finora vero e unico bersaglio delle critiche imprenditoriali.
Fatto sta che la reazione stavolta non si fa attendere e già il giorno successivo, la domenica 10 novembre, si leva un coro contro gli industriali. Scotti, Forlani, Gava, Martelli contrattaccano duramente. Forlani, in particolare, colpisce duro sostenendo che la Fiat non deve lamentarsi, perché è solo colpa sua se perde competitività, dal momento che le auto tedesche non conoscono crisi. L'accusa, non velata e condivisa anche dagli altri politici, è per gli industriali di non saper fare il loro mestiere e di innervosirsi quando non ci sono sufficienti aiuti dai politici.

Il passo immediatamente successivo è di pochi giorni dopo quando a metà novembre la giunta della Confindustria decide di appoggiare, in chiave chiaramente antipartitica, i referendum istituzionali proposti da Mario Segni e da Massimo Severo Giannini. Gli industriali denunciano una crisi gravissima, dovuta soprattutto all'immobilismo delle istituzioni. Qualcosa, osservano, si è mosso solo dopo il referendum sulla preferenza unica: non è possibile governare per referendum, ma se altro non c'è, meglio comunque cercare di muovere le acque, e di qui l'appoggio alle iniziative già in essere. Inoltre, la Confindustria propone di fissare un prossimo «biennio costituente», durante il quale destinare a questo obiettivo tutte le energie, e gli industriali offrono la loro collaborazione. Proprio per questo non si può parlare di una rottura globale, perché resta ferma la proposta di cooperare per un risultato di rilievo, ma la polemica è forte e non nascosta.

11. La polemica si attutisce solo quando in pratica il governo decide di farla finita con questa legislatura difficile e complessa e di avviarsi in fretta alle elezioni politiche. La legge finanziaria sta arrancando penosamente in Parlamento, il governo va avanti a colpi di fiducia, costringendo in pratica con il voto palese tutti gli uomini della maggioranza a una ferrea disciplina di partito. Andreotti prende atto di tutto ciò e decide di affrettare i tempi della crisi, collocata non appena il Parlamento avrà votato la finanziaria e i provvedimenti collegati, quello sulle privatizzazioni in primo luogo. Perfettamente d'accordo gli imprenditori, che, tutti indistintamente, da mesi non altro chiedevano o auspicavano a seconda dei casi.
Resta da definire la partita del costo del lavoro. Un accordo non è possibile: tutti lo sanno e se ne rendono conto, ma questa impotenza emerge con evidenza il 2 dicembre, quando il governo avanza una sua proposta globale che viene però respinta sia dagli imprenditori che dal sindacato. Non sarebbe l'accordo completo e definitivo che le parti sociali cercano da tempo. Si tratterebbe piuttosto di una serie di impegni del governo, soprattutto sul piano fiscale, e di qualche aggiustamento sul costo del lavoro. In particolare, il governo propone: un nuovo metodo di restituzione del fiscal drag, che darebbe maggiore certezza sull'imposizione nei confronti del lavoro autonomo; la revisione dell'aumento dello 0,90% dei contributi previdenziali a carico dei

lavoratori dipendenti; la completa fiscalizzazione degli oneri sanitari nel giro di cinque anni.
Per il costo del lavoro il governo propone una predeterminazione per due anni della scala mobile sulla base dei tassi di inflazione programmata, che per il 1992 verrebbe abbassato al 4%. Eventuali scarti non verrebbero recuperati che per la parte eccedente lo 0,50%. Nessuna indicazione verrebbe invece data per gli anni successivi il 1993 perché tutto verrebbe comunque collegato alla cancellazione degli oneri sanitari. Verrebbe invece introdotta una moratoria per gli effetti economici della contrattazione decentrata per tutto il 1992, mentre nuove norme verrebbero fissate per i rinnovi dei contratti del pubblico impiego, che comunque non farebbero salire i salari pubblici più dei tassi di inflazione programmata. Infine, il governo avrebbe previsto forme di controllo dei prezzi e delle tariffe pubbliche di una qualche consistenza, sempre in stretto collegamento ai tassi di inflazione programmata.
Le proposte del governo cadono però nel nulla. Gli imprenditori (assieme alla Confindustria trattano anche Intersind e Asap), ma anche i sindacalisti, non si fidano degli impegni che potrebbe prendere un governo ormai in fin di vita. Tutto sembra allora precipitare verso il nulla, con un semplice rinvio a tempi migliori e senza sapere che fine farà il sistema di indicizzazione, dal momento che la legge che tiene in vita la scala mobile scade a fine anno. Continua però l'attivismo del governo, dei ministri democristiani in particolare, che non vogliono affrontare una campagna elettorale in un clima sociale difficile. Un accordo aiuterebbe tutti e così si arriva alla decisione di firmare comunque qualcosa, a condizione però insistono le parti sociali, che abbia un certo contenuto.
Alla fine l'intesa viene raggiunta il 10 dicembre con un accordo che al momento non sembra sollevare molti entusiasmi, anzi viene trattato come un «accordicchio», ma che poi acquista una sua consistenza. In particolare, viene stabilito che il governo non rinnoverà o modificherà la legge sulla scala mobile, che scadrà quindi alla fine dell'anno, ma che i negoziati attinenti a tale questione riprenderanno al più presto, comunque non dopo il 1° giugno del 1992. Il governo si impegna poi ad annullare l'aumento dello 0,90% dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti e a sostituirlo con un aumento dell'imposizione diretta che non colpirebbe le fasce più basse di reddito. Con i proventi di tale imposta verrebbe finanziato anche un aumento della fiscalizzazione degli oneri sociali, che arriverebbe a sgravare di un punto percentuale il costo del lavoro. È previsto anche che entro il 10 gennaio il governo provveda all'approvazione del disegno di legge per la privatizzazione del lavoro dei pubblici dipendenti e che su queste basi si avviino le trattative per il rinnovo dei contratti. Le retribuzioni dei dipendenti pubblici non saliranno comunque più del tasso di inflazione programmata.
Non è un accordo di poco conto, perché se lascia integro il problema del futuro assetto del salario e della contrattazione, risolve però almeno i problemi immediati. Comunque, sostengono gli industriali, serve a cancellare la scala mobile, così come l'abbiamo conosciuta in questi anni. Gli industriali sottolineano in particolare il fatto che le nuove trattative partiranno in una situazione tutta diversa, perché la scala mobile non ci sarà più. Un'interpretazione che ai sindacalisti non suona bene, tant'è vero che immediatamente cresce la polemica sul destino dello strumento di indicizzazione. I responsabili di Cgil, Cisl e Uil, in aperta polemica con gli imprenditori, affermano che il vecchio sistema è ancora in vigore, e che a maggio lo scatto dovrà essere normalmente pagato, non fosse che perché sulla base dell'esistenza della contingenza sono stati rinnovati tutti i contratti e adesso non si può tornare indieto.
La polemica non è di scarso spessore economico. Gli industriali fanno infatti conto proprio sull'abolizione dello scatto di contingenza di maggio perché complessivamente il costo del lavoro si abbassi nel corso del 1992 di due punti percentuali. Il Centro studi della Confindustria fa anche dei conti e afferma che proprio grazie all'eliminazione dello scatto della scala mobile a maggio si instaurerebbe un circolo virtuoso che consentirebbe la discesa dell'inflazione e la ripresa dell'economia. Il governo è con la Confindustria: Paolo Cirino Pomicino e Franco Marini affermano che a maggio lo scatto non ci sarà, ma che la trattativa che riprenderà a maggio farà giustizia di tutto. Tra industriali e classe politica, comunque, non è pace. Il mercoledì successivo all'accordo si riunisce il comitato direttivo della Confindustria. Una breve riunione per discutere l'intesa e guardare agli appuntamenti del 1992, poi la riunione termina, viene fatto entrare un notaio e tutti i componenti del consiglio firmano per i referendum, così come il mese prima era stato deciso. La guerra continua.

Massimo Mascini

I sindacati confederali

1. Premessa 2. Il confronto triangolare sulla politica dei redditi 3. Il rinnovo contrattuale di chimici e metalmeccanici 4. Le posizioni dei sindacati confederali in vista delle trattative di giugno 5. Verso il protocollo d'intesa 6. Il miniaccordo di dicembre 7. L'intesa sulle rsu 8. L'iniziativa internazionale del sindacato

1. Il tema che ha dominato l'attività della Cgil, della Cisl e della Uil nella seconda metà del 1990 e nel corso del 1991 è stato quello del negoziato «triangolare» sulla riforma del sistema retributivo e contrattuale, con specifica attenzione all'istituto della scala mobile. La dizione corrente, ma impropria, usata prevalentemente dai mass-media ha qualificato questo confronto come negoziato sul costo del lavoro; in realtà si sarebbe dovuto parlare di un confronto a tutto campo sulla politica dei redditi, anche se i risultati di fine anno non hanno corrisposto alle attese.
Soprattutto nella fase iniziale, questo confronto si è intrecciato con l'azione per il rinnovo dei contratti di lavoro intrapresa dalle principali categorie dell'industria e dei servizi. Nella fase finale, invece, vi è stata la sovrapposizione fra un negoziato che non è più riuscito a decollare e la discussione politico-parlamentare sulla legge finanziaria per il 1992. In un clima politico parecchio deteriorato e in presenza di forti distanze fra le posizioni sindacali e quelle imprenditoriali; con l'handicap aggiuntivo del preannuncio di elezioni anticipate, che non poteva non incidere in senso negativo sulla capacità propositiva del governo, l'unica conclusione agibile è stata quella di un miniaccordo (subito rimesso in discussione nella parte relativa al non rinnovo dell'istituto della scala mobile), accompagnato da un rinvio al mese di giugno (cioè a dopo le elezioni) del discorso globale sulla politica dei redditi. Ma il complesso iter negoziale potrà essere meglio chiarito da un'esposizione più particolareggiata. Premettiamo ancora che l'attenzione delle Confederazioni si è indirizzata, nel periodo in esame, anche al settore del pubblico impiego, con l'elaborazione di una proposta di privatizzazione del rapporto di lavoro finalizzata a riequilibrare la divaricazione esistente fra le grandi aree del settore privato, segnatamente quello industriale, e del settore pubblico, perseguendo l'obiettivo di un'armonizzazione retributiva e normativa e anche quello di dar luogo a rapporti sindacali più duttili, meno sacrificati a logiche burocratiche, corporative e clientelari. A fine anno, il governo ha assunto l'impegno, formalizzato nel testo del miniaccordo citato sopra, di predisporre un apposito disegno di legge. Ma la complessa questione era ormai destinata anch'essa a slittare a una fase successiva alle elezioni politiche. Merita comunque di essere sottolineato che si tratta di un problema che — oltre ad essere di grande importanza ai fini della contrattazione nei comparti del pubblico impiego, in programma per il 1992, cominciando dal comparto delicatissimo della scuola — costituisce un aspetto non marginale di quella politica di tutti i redditi di cui si dovrebbe ricominciare a discutere a giugno.
Di grande respiro sono altresì state, nel corso dell'anno, le novità politico-organizzative che hanno contrassegnato la vita delle tre confederazioni. In ottobre si è svolto a Rimini il congresso della Cgil, che ha assunto la caratteristica di un vero e proprio congresso di «rifondazione» (di esso si scrive in altra parte di questo *Rapporto*); la Cisl, che ha tenuto a novembre la sua assemblea organizzativa, aveva già in precedenza eletto un nuovo segretario generale, Sergio D'Antoni, essendo il suo predecessore, Franco Marini, divenuto ministro del Lavoro; nel corso del 1991 nessun cambiamento di rilievo, invece, nella Uil, che tuttavia, sempre a novembre, ha approfondito i temi della sua linea politica, puntando con molta forza su una riproposizione dell'unità sindacale, in occasione della conferenza dei quadri e delle strutture. Solo nel primo scorcio del 1992 il segretario generale della Uil, Giorgio Benvenuto, ha lasciato la Confederazione, essendo stato nominato segretario generale del ministero delle Finanze. Lo ha sostituito Pietro Lavizza, già segretario confederale.

Nel corso del 1991 vi è stato, in generale, un risveglio di attenzione sulle tematiche dell'unità sindacale, dopo che i grandi eventi mondiali succedutisi a partire dal 1989, col crollo dei regimi comunisti nei paesi dell'Europa centro-orientale e nella stessa Urss (ormai ex Urss), unitamente ai loro riflessi italiani (crisi del Pci e nascita del Pds) avevano determinato anche nel sindacato una situazione nuova, non più viziata da contrapposizioni ideologiche e da timori di egemonie.
In questo clima di più accentuate propensioni unitarie le tre confederazioni hanno definito nel primo scorcio del 1991 una posizione comune in merito alla costituzione e al funzionamento delle rsu (rappresentanze sindacali unitarie), strutture di base pensate per sostituire gli ormai obsoleti consigli dei delegati. Il documento redatto e approvato colloca questa scelta innovativa nel contesto di «un sistema di regole per lo svolgimento delle relazioni fra le organizzazioni della Cgil, della Cisl e della Uil e per la risoluzione di eventuali contrasti».
Novità positive anche per l'iniziativa internazionale del sindacato. Cgil, Cisl e Uil hanno affrontato in modo unitario la complessa situazione che si era determinata con la guerra del golfo. In maggio, a Lussemburgo, il congresso della Confederazione europea dei sindacati si è concluso con la nomina a segretario generale di un autorevole sindacalista italiano, Emilio Gabaglio, già segretario della Cisl, che è stato candidato al prestigioso incarico da tutte e tre le confederazioni che rappresentano nella Ces il nostro paese. A novembre la Confederazione internazionale dei sindacati liberi ha accolto, col voto unanime del suo comitato esecutivo, la domanda di affiliazione presentata dalla Cgil su mandato del congresso di Rimini. I rappresentanti della Cgil sono stati così messi in condizione di partecipare a pieno titolo, assieme a quelli della Cisl e della Uil, al congresso di Caracas del marzo 1992. È interessante osservare che, in occasione di tale congresso, esisteva un'unica candidatura a segretario generale della Confederazione internazionale dei sindacati liberi, quella dell'attuale segretario generale aggiunto, Enzo Friso, un altro sindacalista italiano.
Dopo questo rapido e sommario panorama delle vicende sindacali della seconda metà del 1990 e del 1991, possiamo addentrarci in qualche analisi più dettagliata, cominciando col confronto «triangolare» sulla politica dei redditi.

2. Prendiamo il via, per analizzare l'iter del negoziato sulla politica dei redditi, dal 6 luglio 1990, data in cui, grazie a un'intesa raggiunta con la mediazione del governo (il 20 aprile il Parlamento aveva votato la fiducia al governo Andreotti-bis e nella nuova compagine Franco Marini era stato chiamato a reggere il dicastero del Lavoro), Cgil, Cisl e Uil avevano accettato di revocare lo sciopero generale che era stato proclamato per l'11 dello stesso mese come prima risposta alla decisione della Confindustria di disdettare l'accordo sulla scala mobile.
Il documento redatto il 6 luglio si componeva di tre parti, oltre a una premessa nella quale si sottolineava che il completamento del mercato unico europeo imponeva «regole e vincoli di comportamento del governo, delle imprese dei sindacati». La posizione governativa era puntualizzata nella prima parte: impegno a realizzare un'adeguata e stabile crescita e a ridurre il tasso di inflazione al livello dei maggiori paesi industrializzati; individuazione degli strumenti per tale comportamento in una rigorosa politica di bilancio e in un'adeguata politica dei redditi.
Sulla specifica questione della scala mobile, il governo affermava di ritenere il meccanismo in vigore «meritevole di modifiche» e si impegnava pertanto a «non prorogare per legge l'attuale disciplina oltre il 31 dicembre 1991» (una «leggina» di proroga era stata all'origine della stizzita reazione della Confindustria, o ne aveva dato il pretesto), considerando la data del 31 dicembre 1991 anche come «la scadenza dell'attuale disciplina riguardante i dipendenti pubblici». La finalità era quella di dar luogo a «un nuovo sistema di indicizzazione uguale per tutti i lavoratori italiani» e in quest'ottica il governo invitava i sindacati e la Confindustria «a una trattativa da iniziarsi il 1° giugno 1991 per la ristrutturazione del salario e del sistema contrattuale e per concordare un nuovo sistema di indicizzazione del salario a valere dal 1° gennaio 1992, tenuto conto degli effetti del meccanismo attualmente in vigore».
Più brevi le altre due parti del documento: la Confindustria prendeva atto di quanto precisato dal governo, recedeva dal blocco dei contratti avviando le trattative per i settori chimico e metalmeccanico e accoglieva l'invito «a una trattativa per la revisione della struttura del salario, del sistema contrattuale e della scala mobile, il 1° giugno 1991». Cgil, Cisl e Uil aderivano a loro

volta alla trattativa di giugno e sospendevano lo sciopero generale.
Questo documento costituisce l'atto di nascita del confronto incompiuto che si è trascinato per tutto il 1991, fra polemiche e mediazioni, senza peraltro mai dar luogo a una trattativa concreta e risolutiva. I sindacati avevano posto un vincolo preciso all'avvio del confronto: prima dovevano essere chiuse almeno le principali vertenze contrattuali nei settori industriali, per le quali il punto di maggiore attrito era costituito dalla vertenza dei metalmeccanici. Inoltre, sottolineavano che un ruolo decisivo nel confronto doveva essere svolto dal governo, nella sua duplice veste di datore di lavoro nel settore del pubblico impiego e di protagonista delle scelte di politica economica e sociale.
Sotto quest'ultimo profilo, l'attenzione dei sindacati si rivolgeva in particolare alla politica fiscale, con la richiesta di una lotta decisa alle diffuse forme di evasione e di elusione, come condizione necessaria per non penalizzare il lavoro dipendente (una minore pressione fiscale avrebbe dovuto compensare la più ridotta incidenza di quel sistema di indicizzazione che comunque i sindacati non volevano abolire sic et simpliciter) e alla politica previdenziale.
A quest'ultimo proposito, appena passato dalla Cisl al ministero, Franco Marini si era trovato in rotta di collisione col ministro del Tesoro, Guido Carli, il quale, preoccupato di tappare i troppi buchi del bilancio dello Stato, aveva ventilato l'idea di anticipare per decreto legge alcuni punti sostanziali di una riforma generale del sistema pensionistico, dall'innalzamento dell'età di pensionamento all'aumento del periodo di calcolo da utilizzare per stabilire il rapporto fra pensione e retribuzione. Il ministro del Lavoro condivideva le opinioni del suo collega del Tesoro circa l'esigenza di affrontare con celerità il problema; ma preferì seguire la via normale del disegno di legge, non preclusiva del dialogo con le parti sociali.
Cgil, Cisl e Uil, che avevano reagito polemicamente all'ipotesi di intervenire per decreto sulla delicata materia, apprezzarono questa disponibilità al dialogo, ma quando le proposte si concretizzarono non ne trassero un giudizio omogeneo: molto critica la reazione della Uil, più cauta e interlocutoria quella della Cisl e anche della Cgil.
Il progetto Marini, comunque, incontrò soprattutto l'opposizione politica di uno dei partiti della maggioranza, il Psi, ostile all'innalzamento obbligatorio e generalizzato, quantunque graduale dell'età di pensionamento. Anche la riforma del sistema pensionistico venne consegnata al dopo elezioni. In senso stretto questo tema non rientrava nella discussione sulla riforma della struttura del salario e la politica dei redditi, tuttavia anch'esso ha obiettivamente concorso ad allargare l'area delle polemiche e a inasprire i rapporti fra le parti sociali.
Gli imprenditori erano soprattutto interessati ad abbassare il costo del lavoro, molto meno a una riforma complessiva del sistema retributivo e negoziale. Ciò vale, almeno, per la Confindustria. La trattativa era considerata — sono parole del presidente di questa organizzazione imprenditoriale, Sergio Pininfarina — «essenziale per evitare il degrado della dinamica del costo del lavoro, che porterebbe il sistema economico alla decadenza e all'emarginazione». Corollario: non riformare, ma piuttosto abolire la scala mobile.
Il fronte degli imprenditori non era tuttavia omogeneo. L'Intersind ipotizzava anch'essa l'eliminazione della scala mobile, ma non tanto per contenere o ridurre le retribuzioni, quanto per dar luogo a una contrattazione a tutto campo, imperniata su un livello nazionale finalizzato a mantenere il potere d'acquisto delle retribuzioni anche «stabilendo modi e tempi di adattamento degli aspetti salariali» (Agostino Paci, presidente dell'Intersind) e un livello aziendale per distribuire quote aggiuntive di retribuzione legate alla produttività, quando la ricchezza si crea e dove si crea. Ma nello stesso ambito delle partecipazioni statali non c'era piena omogeneità. L'Asap avanzava riserve sull'opportunità di eliminare la scala mobile e il suo presidente, Guido Fantoni, osservava che una soluzione tutta contrattuale del problema avrebbe richiesto aggiustamenti intermedi, almeno annuali, di contratti generalmente quadriennali. Ma — si chiedeva — questa soluzione «alla tedesca» non avrebbe rischiato di produrre, anziché partecipazione e consenso, fasi di conflittualità più intense e ravvicinate?
Malgrado le posizioni delle parti sociali fossero, come si è visto, parecchio variegate, e malgrado non mancassero incertezze e contraddizioni da parte del governo, i cui ministri spesso parlavano con linguaggi scarsamente omogenei, l'intesa del 6 luglio 1990 fu valutata in modo positivo dalla Cgil, dalla Cisl e dalla Uil. Per la Cgil l'in-

tesa aveva stabilito «la pienezza del diritto contrattuale», battendo «il tentativo operato dalla Confindustria di blocco e di centralizzazione» (dei contratti) e sancendo «il prolungamento del meccanismo di scala mobile fino al 31 dicembre 1991» (consiglio generale del 13 e 14 febbraio). La Cisl e anche la Uil, per parte loro, ponevano in particolare l'accento, nei commenti all'intesa, sull'avvio di una nuova, seppur limitata, esperienza di concertazione sociale.

3. Quasi a confermare la «svolta», a fine luglio veniva siglato, con reciproca soddisfazione dei sindacati e delle imprese, il nuovo contratto dei lavoratori chimici. Per parecchi aspetti si trattava di un contratto inedito, che subito fu definito «di stile europeo». La modifica più significativa rispetto alla tradizione era costituita dal carattere globale, comprensivo sia dei minimi tabellari che della scala mobile, dell'aumento retributivo (403 mila lire a regime in media, di cui 225 mila riferite ai minimi e 178 mila alla scala mobile); nell'arco dei 41 mesi di vigenza del contratto, erano previste verifiche annuali dell'andamento dell'inflazione e, nel caso di una sfasatura fra inflazione preventivata e inflazione reale, avrebbero operato clausole di salvaguardia, mirando però a tutelare le esigenze di certezza delle imprese. In un chiarimento a verbale, le parti precisavano di riferirsi al meccanismo di scala mobile «in vigore» e «all'eventuale diverso meccanismo sostitutivo dello stesso».
Se la vertenza contrattuale si era risolta per il meglio nel settore della chimica (ed è significativo che i negoziatori di parte imprenditoriale, pubblici e privati, siano riusciti a sottrarsi, e a sottrarre il negoziato, ai contrasti che in quello stesso periodo laceravano il comparto, alle prese con la vicenda Enimont), non avveniva la stessa cosa per i metalmeccanici, che trattavano su due tavoli, quello della Federmeccanica, espressione dell'ala «dura» della Confindustria, e quello dell'Intersind, più duttile e problematica. Rendeva anche più complessa la situazione, specie al più disponibile tavolo dell'Intersind, una certa tensione nei rapporti fra i tre sindacati della categoria dovuta solo in parte, e in minima parte, a differenziazioni fra Fiom, Fim Uilm e prevalentemente, invece, a dissensi interni alla Fiom (che si protrarranno oltre il contratto, fino al congresso dell'ottobre 1991).
La pausa d'agosto (una pausa, in realtà, molto relativa, con l'ombra delle drammatiche vicende del golfo che incombeva anche sul movimento sindacale) lasciava i sindacati della categoria e la Federmeccanica sul piede di guerra, sicché alla ripresa autunnale della trattativa, fra tentativi di dialogo, rotture e scioperi, finì per prendere forza una soluzione non desiderata all'inizio da nessuna delle due parti, ma rivelatasi alla fine inevitabile: la mediazione del ministro del Lavoro, Carlo Donat Cattin.
L'ultima fatica di questo esponente politico che occupa un posto di rilievo anche nella storia del sindacato (visse, ad esempio, sempre come ministro del Lavoro, le vicende contrattuali dell'«autunno caldo») si concluse nella notte fra il 13 e il 14 dicembre 1990, quando la Fiom, la Fim, la Uilm e la Federmeccanica siglarono il nuovo contratto. A differenza di quanto era avvenuto per i chimici l'accordo era di tipo tradizionale, con un aumento salariale medio di 217.000 lire a regime e una riduzione dell'orario di 16 ore annue, in due tranche. Si stabiliva altresì che gli aumenti retributivi a livello aziendale non potessero essere erogati fino al 30 aprile 1992. Nella nottata fra il 14 e il 15 dicembre si chiuse anche con un accordo la trattativa con l'Intersind. A questo tavolo non c'era mai stata un'esplicita rottura, quindi non si rese necessaria la mediazione ministeriale che, peraltro, non poteva non condizionare le scelte imprenditoriali. Tuttavia il nuovo contratto dei metalmeccanici delle aziende a partecipazione statale non si ridusse a una fotocopia di quello siglato con la Federmeccanica. Analogo negli aumenti retributivi e nelle riduzioni d'orario, l'accordo introduceva significative novità sul terreno della contrattazione, precisando caratteristiche e contenuti dei due livelli (nazionale e aziendale), nel senso già ricordato quando abbiamo accennato all'orientamento dell'Intersind in vista del confronto «triangolare» in programma per il mese di giugno del 1991.

4. La conclusione della vertenza dei metalmeccanici e gli accordi successivi (maggio 1991) per gli edili e tessili spianavano la strada al confronto «triangolare», perché la condizione pregiudiziale posta dai sindacati (chiusura delle vertenze per i contratti) risultava adempiuta, malgrado la permanenza di un focolaio di tensione, che tar-

dò parecchio a spegnersi, per il rinnovo del contratto degli operai agricoli. Ma se la Confindustria si presentava formalmente al confronto con le carte in regola, la sua predisposizione al dialogo era, se non nulla, certo parecchio ridotta. In sostanza la Confindustria respingeva l'idea di uno «scambio», affermando che non c'era nulla da dare a compensazione di un contenimento del costo del lavoro pagato con rinunce salariali (eliminazione della scala mobile, freno alla contrattazione aziendale, blocco dei rinnovi contrattuali nel pubblico impiego); semmai, se queste scelte fossero mancate, per i lavoratori il prezzo sarebbe stato più alto, in termini di calo dell'occupazione. Cominciava a montare, intanto, la polemica della Confindustria contro il governo e la «classe politica».

Cgil, Cisl e Uil in vista dell'avvio del confronto «triangolare» riassunsero la loro posizione in un documento congiunto, dichiarando in premessa di considerare l'incontro previsto dall'intesa del 6 luglio 1990 come «un'occasione per definire: *a.* una politica dei redditi capace, in un periodo congruo, di assicurare una maggiore giustizia sociale, una crescita equilibrata del sistema economico e della sua competitività e un'integrazione piena e definitiva nel disegno di formazione dell'Europa economica, sociale e politica; *b.* un sistema contrattuale adatto a imprimere stabilità alle relazioni sindacali in tutti i settori e finalizzato all'acquisizione di strumenti, sedi e condizioni per accrescere la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici; *c.* una struttura della retribuzione riformata con l'obiettivo di valorizzare il ruolo contrattuale e di ridurre la forbice fra costo globale del lavoro, salario lordo e salario netto». Pertanto il documento sottolineava che il confronto non poteva che essere «triangolare» e doveva coinvolgere «tutte le associazioni e i soggetti imprenditoriali».

Politica dei redditi, quindi. Ma con quali strumenti? Il documento sindacale formulava una proposta precisa chiedendo che ogni anno venisse convocata dal governo, con un adeguato anticipo sulla preparazione della legge finanziaria e delle altre leggi di bilancio «una sessione di discussione specifica sulla politica dei redditi e sulle decisioni conseguenti da adottare», al fine di «rendere espliciti, coerenti e trasparenti i comportamenti dei soggetti pubblici, sociali ed economici coinvolti». Questa «sede permanente» doveva anche discutere su come «intervenire con sanzioni, in particolare fiscali e parafiscali, verso le eventuali trasgressioni dagli impegni presi». Naturalmente, le scelte e i vincoli previsti dalla politica dei redditi non dovevano operare a senso unico, «soltanto nei confronti dei redditi dei lavoratori dipendenti», ma anche «verso i redditi da capitale e da rendite e i redditi finanziari e patrimoniali». Il documento precisava ancora che le scelte politiche, dovendo riguardare tutti i redditi, dovevano riferirsi da un lato «alle politiche fiscali e parafiscali più efficaci, a quelle di razionalizzazione della spesa pubblica per il rientro dal deficit pubblico e la riduzione del debito, a quelle delle tariffe e dei prezzi amministrati, a quelle dei tassi bancari e dei titoli di Stato», dall'altro «alla tutela delle fasce più deboli della società e alla repressione dell'evasione e dell'elusione contributiva e fiscale».

In questo spirito Cgil, Cisl e Uil ribadivano il carattere fondamentale da assegnare alla questione fiscale nel quadro della politica dei redditi e «la radicale opposizione a ogni modifica delle norme relative alla restituzione automatica del drenaggio fiscale». Sulla scorta di queste premesse Cgil, Cisl e Uil affermavano la disponibilità a «esplicitare la propria coerenza contrattuale e salariale complessiva nei confronti degli orientamenti generali emersi nel corso della definizione della politica dei redditi, ivi compresi i tassi programmati di inflazione e i mezzi assunti dallo Stato per assicurare comportamenti coerenti da parte dei gruppi sociali e dinamiche adeguate da parte delle varie categorie di reddito». Infine, la scala mobile. Le tre confederazioni affermavano che un sistema di indicizzazione dei salari doveva essere «comunque mantenuto» e doveva essere «funzionale al conseguimento degli obiettivi della politica dei redditi adottata». Pertanto «l'andamento del salario contrattuale, compresa la parte indicizzata, dovrà tener conto delle predeterminazioni delle altre variabili che concorrono a realizzare i livelli d'inflazione definiti».

Circa il sistema contrattuale, Cgil, Cisl e Uil formulavano le seguenti indicazioni: *a.* puntare a una «specificità negoziale europea»; *b.* rafforzare la contrattazione decentrata aziendale nell'area privata e codificarla nel pubblico impiego; *c.* dar luogo a una contrattazione territoriale per comparti o settori omogenei con riferimento alle piccole imprese; *d.* definire con precisione i contenuti propri della contrattazione decentrata e territoriale; *e.* assegnare al contratto di categoria le

materie normative, le questioni dell'orario, quelle degli assetti professionali e, in materia salariale, la tutela, assieme al sistema di indicizzazione, almeno del potere d'acquisto delle retribuzioni. La parte conclusiva del documento faceva riferimento al rapporto fra costo del lavoro e salario, proponendo di rendere strutturale la fiscalizzazione degli oneri impropri già in atto e di estenderla «a una quota destinata al finanziamento del servizio sanitario nazionale che, per la sua corposità, non può essere completamente trasferita a carico dello Stato». L'introduzione di «un contributo sociale sul valore aggiunto» avrebbe dovuto finanziare la parte di quest'onere destinata a restare a carico delle imprese.

5. Risolta in aprile la crisi di governo col voto parlamentare sul secondo ministero Andreotti, finalmente a giugno cominciò, secondo le intese, il negoziato. La riunione plenaria del 20 giugno, presieduta dal vicepresidente del Consiglio Claudio Martelli, parve segnare il passaggio dalle polemiche in ordine sparso a un confronto concreto, che Martelli cercò di nobilitare sottraendo il dibattito al monotono e unidirezionale riferimento al «che fare» della scala mobile e affermando che ciascuno, a cominciare dal governo, doveva fare la propria parte, concorrendo a definire le coordinate di una vera e propria politica dei redditi. A tal fine, si diede luogo a quattro «tavoli di approfondimento»: struttura contrattuale, costo del lavoro e indicizzazioni; fisco e contribuzioni sociali; tariffe e prezzi amministrati; pubblico impiego.
Il percorso era accidentato e forse solo per esercitare una forte pressione su tutti i protagonisti il neoministro del Lavoro, Franco Marini, aveva ipotizzato la possibilità di giungere a un'intesa prima di andare in vacanza, a costo di continuare a discutere in agosto: prospettiva, quest'ultima, immediatamente respinta dalla Cgil la quale, esprimendo del resto una valutazione condivisa anche dalla Cisl e dalla Uil, avvertì che non si poteva pensare a nessun accordo realizzato a fabbriche chiuse, quindi senza una qualche forma di consultazione dei lavoratori.
Le cose, comunque, andarono anche peggio del previsto. Le distanze fra sindacati e imprenditori restavano immutate, i contributi governativi al dialogo non superavano la soglia della genericità; in buona sostanza, i «tavoli separati» non corrisposero alla finalità di rendere più concreto e pragmatico il confronto e ne risultarono continui rinvii di una nuova riunione plenaria per la quale nuovo confronto plenario per il quale mancavano le condizioni minime. A fine luglio, si dovette prendere atto della situazione di stallo della trattativa e non restò altra alternativa che il rinvio a settembre di un confronto che, richiamandosi al senso di responsabilità delle parti, il vicepresidente del Consiglio ribadì ancora una volta dover essere indirizzato alla definizione di una politica dei redditi.
La vicenda autunnale non offre molti spunti alla cronaca, al di là della riproposizione delle consuete polemiche. Semmai si può osservare che la Confindustria unì ai giudizi critici sul sindacato un attacco frontale al governo e alla «classe politica», sintetizzato da un'affermazione dell'amministratore delegato della Fiat, Cesare Romiti, (in occasione dell'appuntamento annuale di Villa d'Este, sul lago di Como, di imprenditori ed economisti: «Se questo governo non è in grado di poter affrontare i problemi dell'ordine pubblico rapidamente e con efficienza, dobbiamo ricordargli che in democrazia c'è il ricambio. Idem per quanto riguarda i problemi economici» (dal testo del discorso pubblicato dal quotidiano «La Repubblica», ndr). Nella stessa occasione Romiti, riferendosi al negoziato «triangolare», affermò: «Con serenità e consapevolezza noi vi diciamo che un piccolo accordo, che possa far credere all'opinione pubblica che è stata raggiunta un'intesa, noi non lo firmeremo». Anche i sindacati, del resto, non tralasciavano occasione per sottolineare l'indisponibilità a un accordo di basso profilo. Il segretario generale della Cisl, D'Antoni, si spinse fino ad affermare che l'alternativa era quella di uno sciopero generale.
In realtà era cambiata, in autunno, la prospettiva complessiva. Se in partenza, a giugno, si poteva ipotizzare un'intesa di cui il governo tenesse successivamente conto nell'elaborazione delle sue scelte economiche, e in particolare nella stesura della legge finanziaria 1992 e delle leggi di accompagnamento, ormai era avvenuta un'inversione di rotta rispetto a tale percorso. L'elaborazione della legge finanziaria, per una questione di tempi, ma anche perché una serie di contatti informali aveva confermato la situazione di stallo già registrata a luglio, non poteva ormai che precedere la ricerca di un'intesa; e tutti dovettero prenderne atto. Virtualmente il nego-

ziato sulla politica dei redditi era finito prima ancora di cominciare, tanto più che gli orientamenti governativi non andarono esenti da forti critiche da parte degli attori sociali, ovviamente per differenti e contrapposti motivi.

6. Giungiamo così all'atto conclusivo, malgrado un ultimo tentativo di imporre una ripresa del tconfronto fosse stato compiuto da Cgil, Cisl e Uil con lo sciopero generale del 22 ottobre, riuscito come partecipazione dei lavoratori ma irrilevante nei suoi effetti. Il 10 dicembre, in un clima di rassegnazione all'inevitabile, fu infatti sottoscritto quel miniaccordo che tutti avevano proclamato di non volere; e fu concordato un altro rinvio, con la convocazione per il mese di giugno 1992 di un'ulteriore trattativa per la definizione di un nuovo assetto contrattuale e per le questioni inerenti al meccanismo di indicizzazione. Per il momento la legge sulla scala mobile non venne rinnovata, per cui questo istituto cessò di avere effetto a partire dal 31 dicembre 1991 (e vedremo le polemiche che ne sono derivate).
Il miniaccordo ha inoltre previsto: l'impegno del governo a contenere gli aumenti delle tariffe e dei prezzi amministrati un punto al di sotto dell'inflazione programmata; la sostituzione dell'aumento dello 0,90% del prelievo contributivo con un aggravio per due anni dell'1% delle aliquote Irpef, escludendo i primi due scaglioni di reddito; l'impegno, sempre del governo, a presentare entro il 10 gennaio 1992 un provvedimento legislativo sul rapporto di lavoro nel pubblico impiego «comprendente anche la funzione dirigenziale» (la cosiddetta privatizzazione; ma ormai sarà il governo del dopo elezioni a raccogliere questa difficile eredità); il limite del tasso di inflazione programmata per gli aumenti ai dipendenti pubblici col rinnovo dei contratti (primo arduo banco di prova sarà il contratto della scuola); agevolazioni alle imprese attraverso un aumento della fiscalizzazione degli oneri sociali, che dovrebbe portare a una riduzione calcolata fra l'1 e il 2% del costo del lavoro.
Un approdo modesto, che tuttavia si sperava potesse allentare le tensioni, cosa senza dubbio desiderabile in vista della consultazione elettorale di primavera. Così però non è stato. Due i punti di attrito: la scala mobile e la contrattazione aziendale.

Se il meccanismo di scala mobile avesse continuato ad essere operante, i prossimi punti sarebbero scattati a maggio. Sulla scorta di un'interpretazione letterale del protocollo d'intesa, gli imprenditori hanno subito precisato che questo «scatto» non sarà corrisposto. Dai sindacati è venuta un'obiezione: la trattativa sul sistema di indicizzazione da adottare (se si deciderà di mantenerlo, seppure in una forma diversa) comincerà solo a giugno, ma poiché tutto è ancora da decidere non si può dar luogo a maggio a una decurtazione del salario, tanto più che i contratti rinnovati hanno tenuto conto della «vecchia» scala mobile. Il governo ha convenuto con gli imprenditori privati, anche per quanto attiene ai dipendenti pubblici. I sindacati mantengono la loro posizione, e sono orientati a chiedere qualche forma di recupero nella trattativa di giugno. Comunque, il fuoco cova sotto le ceneri.
Per quanto attiene alla contrattazione aziendale, la Confindustria, rovesciando il ragionamento fatto per la scala mobile, afferma che, essendoci stato un rinvio nella definizione di un nuovo assetto contrattuale, la contrattazione aziendale deve considerarsi bloccata. Ma qui i sindacati hanno una risposta facile: il protocollo d'intesa non dice nulla su un argomento che quindi non può essere introdotto surrettiziamente. Anche il governo, su questo punto, conferma: il protocollo non tratta il tema, che pertanto riguarda esclusivamente i rapporti fra le parti.

7. Se il negoziato incompiuto sulla politica dei redditi ha assorbito largamente, nel corso del 1991, l'attenzione e l'iniziativa del sindacalismo confederale, una grande importanza ha avuto anche l'intesa già menzionata fra Cgil, Cisl e Uil per costituire le nuove strutture di base, le rappresentanze sindacali unitarie (rsu).
Il documento approvato nel primo scorcio del 1991 dalle tre confederazioni non si limita a indicare alcune norme tecniche, ma definisce un'intesa quadro per fissare «un sistema di regole per lo svolgimento delle relazioni fra le organizzazioni della Cgil, della Cisl e della Uil e per la soluzione di eventuali contrasti», nonché «un modello di criteri generali» per la costituzione e il funzionamento delle rsu, demandando alle strutture di categoria «l'attuazione dell'intesa quadro e le modalità di applicazione».
Il preambolo politico del documento ribadisce la

volontà di «procedere unitariamente all'elaborazione delle piattaforme rivendicative, alla conduzione dei negoziati, alla stipula di contratti e accordi, alla proclamazione di scioperi e all'organizzazione delle altre forme di lotta». Segue poi una puntualizzazione della metodologia per dirimere eventuali contrasti, prevedendo procedure di intervento delle strutture superiori a quelle ove il dissenso si verifica. Solo in caso estremo si prevede che ogni organizzazione eserciti «liberamente e autonomamente i propri diritti negoziali», previe «informazioni ai lavoratori sui contenuti e anche sui comportamenti che hanno prodotto i contrasti».
Quanto alle rsu, si prevede la presentazione nei luoghi di lavoro (e per le piccole aziende nel territorio) di «liste di organizzazione, distinte e separate», precedute da un preambolo unitario. Ecco il preambolo: «le tre confederazioni Cgil, Cisl e Uil considerano, nell'attuale pluralismo, il nuovo patto di unità d'azione strumento di consolidamento del patrimonio unitario e ravvisano nella consultazione elettorale un'occasione di rinvigorimento del rapporto democratico con tutti i lavoratori, invitandoli a esprimere attraverso il voto a una delle tre liste il sostegno e l'adesione ai valori, agli obiettivi e alle strategie del sindacalismo confederale, nell'interesse del mondo del lavoro e del paese».
Previa intesa «le tre liste di candidati, distinte per sigla, potranno essere inserite in un'unica scheda». Anche «soggetti diversi dai sindacati confederali» potranno presentare liste, sempreché siano «formalmente organizzati». Ogni lista dovrà però raccogliere, per essere presentata, le firme di almeno il 5% degli aventi diritto al voto. Il voto si esprimerà per lista e preferenza (della stessa lista). Il 67% dei seggi verrà ripartito proporzionalmente fra le diverse liste, mentre il restante 33% verrà ripartito «fra tutti i vari soggetti collettivi legittimamente concorrenti alle elezioni in misura proporzionale ai voti conseguiti». La parte di competenza confederale di questa quota «verrà conteggiata complessivamente e ripartita fra Cgil, Cisl e Uil in misura paritetica», col fine evidente di garantire comunque una presenza nelle rsu di tutte le organizzazioni confederali partecipanti alla votazione. Il documento precisa infine che si renderanno necessarie intese con le controparti «per il riconoscimento delle prerogative e delle funzioni delle nuove rappresentanze», ma il clima teso dei rapporti, in particolare con la Confindustria, non ha consentito di percorrere questo iter, determinando ritardi nei tempi di attuazione previsti. È comunque importante osservare che l'iniziativa rientra nel nuovo contesto di unità fra le tre confederazioni, le quali non escludono, se perdurasse il disinteresse imprenditoriale ad affrontare il tema, anche soluzioni di carattere unilaterale.
Altro tema di impegno è stato nel 1991 quello relativo alla salute e alla sicurazza nei luoghi di lavoro. In particolare, dopo il recepimento in extremis, col decreto varato in agosto, delle direttive Cee in materia di protezione dei lavoratori dai rischi derivanti da esposizioni ad agenti chimici, fisici e biologici, Cgil, Cisl e Uil, giudicando insoddisfacente il decreto stesso, hanno indicato le seguenti esigenze: obbligo per l'impresa di introdurre misure di prevenzione adeguate; superamento dell'attuale limitatezza del campo di applicazione (sono escluse la navigazione marittima e quella aerea); possibilità per il servizio sanitario nazionale, in caso di carenza di risorse al suo interno, di convenzioni con professionalità esterne, mantenendo i compiti di verifica, controllo e certificazione; revisione del sistema sanzionatorio; maggiore attenzione alle elaborazioni in materia di prevenzione della comunità scientifica e del sindacato.

8. La conclusione dell'anno sindacale è stata contrassegnata, oltre che dalle vicende sopra ricordate relative all'intesa del 10 dicembre, da un avvenimento internazionale di grande importanza politica che interessa da vicino il mondo del lavoro: l'accordo di Maastricht, che ha aperto la strada all'unione politica europea. L'annesso protocollo che sancisce la scelta, da parte di undici dei dodici membri della Cee, di una reale dimensione sociale di tale unione, è stato valutato positivamente dalla Confederazione europea dei sindacati. Il segretario generale della Ces, Emilio Gabaglio, ha detto: «Molto meglio un buon documento a undici che un documento a dodici di basso livello».
La nuova situazione accentua l'importanza del ruolo della Ces e anche l'esigenza di una sua «crescita» che la qualifichi come un vero e proprio sindacato europeo dotato di effettivo potere contrattuale. In questa direzione hanno unitariamente operato le tre confederazioni italiane in occasione del congresso di Lussemburgo svoltosi

a maggio, riscontrando ampie convergenze che hanno consentito l'elezione di Gabaglio a segretario generale, sulla base di un programma di rinnovamento. In particolare il congresso, con una modifica statutaria, ha inserito a pieno titolo nel comitato esecutivo della Ces, assieme ai rappresentanti delle confederazioni affiliate, i comitati di settore e di categoria, che divengono così compartecipi dell'elaborazione e delle decisioni politiche della confederazione europea, eliminando un'anomalia per cui la Ces mancava delle «gambe» con cui camminare. È stato anche costituito un organismo decisionale più ristretto, anch'esso con la partecipazione di una rappresentanza dei comitati «verticali», ed è stato sancito un ruolo più incisivo della segreteria generale. Innovazioni che possono apparire di interesse limitato agli «addetti ai lavori», ma che in realtà tendono a prefigurare la presenza in Europa di un protagonista sindacale agguerrito, essenziale per dare sostanza e concretezza a quella dimensione sociale della quale a Maastricht sono state poste alcune premesse.

Giorgio Lauzi

I sindacati non confederali

1. Premessa 2. La commissione di garanzia 3. Le deleghe ai non confederali 4. Un riscontro elettorale: la scuola 5. Osservazioni a partire da alcune dinamiche conflittuali 6. Considerazioni finali

1. Anche per quest'anno si cercherà di valutare la consistenza e di comprendere l'evoluzione del fenomeno del sindacalismo non confederale sulla base di una tripartizione dei modelli d'azione seguiti (cui abbiamo fatto riferimento anche negli anni scorsi):
sindacati autonomi classici, consolidati da (relativo) lungo tempo e di orientamento rivendicativo, ma sostanzialmente moderato;
attori di recente costituzione del tipo Cobas, con atteggiamento movimentista e militante;
organizzazioni di tipo professionale nate (o cresciute) per tutelare in primo luogo lo status di gruppi o sottogruppi di lavoratori.
Qualche osservatore valuta la consistenza di queste diverse organizzazioni intorno ai due milioni di aderenti, quindi all'incirca un quinto dell'intero sindacalismo confederale.
In realtà i dati sugli aderenti appaiono poco attendibili e poco controllabili, anche perché il fenomeno si caratterizza per un andamento a zig-zag: improvvise fiammate (legate all'attività contrattuale-conflittuale) e lunghi ripiegamenti nelle fasi postnegoziali.
Per mettere a fuoco meglio l'entità e le linee di tendenza si terrà conto quindi dei seguenti elementi:
l'attività regolativa della commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali;
il numero delle deleghe conquistate da queste

organizzazioni in alcuni settori dell'impiego pubblico;
i dati elettorali (disponibili quest'anno nella scuola);
i segnali provenienti dalla gestione dell'attività conflittuale.

2. Il periodo soggetto ad esame contiene una novità importante ai fini del nostro ragionamento: l'entrata in funzione della commissione di garanzia cui spetta di controllare l'attuazione della legge che regola lo sciopero nei servizi pubblici essenziali.
Come è ormai abbondantemente noto, il potere dei sindacati extraconfederali (in particolare quelli del secondo e terzo tipo sopra indicati) è stato in correlazione per tutti gli anni Ottanta con conflitti non regolati e vulneranti. La piena applicazione della legge di regolazione pone dunque interrogativi sulla tenuta di quelle organizzazioni che maggiormente si erano legate a questa risorsa.
Sono stati resi noti dei dati aggregati relativi all'attività della commissione dal suo insediamento (luglio 1990) fino al gennaio 1992.
Il carattere di questi dati non consente, se non indirettamente, di ricavare delle valutazioni di efficacia.
Dal prospetto dei dati (tavola 1) si ricava che la commissione è intervenuta ben 334 volte attraverso valutazioni di accordi sulle prestazioni minime da garantire obbligatoriamente. Dentro questo vasto pacchetto sono compresi i più importanti servizi pubblici nazionali come ferrovie e trasporti urbani ed extraurbani, scuola e così via, oltre che accordi decentrati a carattere locale. E accanto all'espletamento di varie altre funzioni — come ad esempio le audizioni — si registrano ben 247 interventi di valutazione di comportamenti tenuti durante gli scioperi.
Il lavoro svolto appare molto ampio e riguarda la fissazione di regole di comportamento per tutti i settori più importanti. In mancanza di una tipologia più disaggregata possiamo ricavare, in base al numero di conflitti che hanno richiesto interventi della commissione, che non sono mancati problemi interpretativi, o organizzazioni che hanno cercato di aggirare le regole o di non conformarvisi. Come è noto diverse organizzazioni extraconfederali non hanno accettato le regole stabilite sulle prestazioni minime, o hanno cercato di svuotarle.

Tavola 1. Commissione di garanzia. Prospetto dell'attività svolta dal 26 luglio 1990 al 23 gennaio 1992

Sedute della commissione	51
Sedute di sottocommissioni	115
Decisioni relative alla determinazione di prestazioni minime indispensabili unilateralmente determinate (da aziende, da associazioni di categoria, da organizzazioni sindacali)	155
Valutazione di accordi sulle prestazioni minime (tra i quali sono compresi: Fs, Federtrasporti-trasporti urbani ed extraurbani; Federambiente-servizi smaltimento rifiuti; Croce rossa italiana; Rai, Azienda autonoma assistenza al volo; scuola, Enel, comparti ministeri — presidenza del Consiglio dei ministri, Industria e commercio, Beni culturali, Lavori pubblici, ed accordi decentrati a carattere locale)	334
Tentativi di conciliazione attuati ed ancora in corso (tra i quali sono compresi quello del comparto scuola, banche, Sip, Italcable, gas-acqua, Enel, farmacie municipalizzate, poste, Banca d'Italia)	108
Tentativi di conciliazione conclusi con accordo sulle prestazioni minime (gas-acqua ed Enel)	5
Tentativi di conciliazione conclusi con una proposta da parte della commissione (Alitalia, scuola, Fs, settore aereo, Banca d'Italia, farmacie municipalizzate)	7
Valutazioni di comportamenti durante gli scioperi (compresa quella delle dogane)	247
Decisioni a carattere interno	47
Decisioni di indirizzo generale	39
Risposte a quesiti posti dalla commissione in ordine all'interpretazione della legge n. 146/1990	32
Audizioni (di aziende e sindacati; sono comprese quelle del comparto scuola, sanità, credito, settore elettrico nazionale, trasporti urbani extraurbani, controllori di volo, dogane, Alitalia, Rai, Fs, Poste, Sip, Italcable; sono state udite circa 2.500 persone)	558
Documenti che pervengono quotidianamente alla segreteria della commissione (media)	20
Sedute plenarie e di sottocommissione	166
Audizioni	558
Decisioni e valutazioni di prestazioni indispensabili	489
Conciliazioni	120
Valutazioni di scioperi	247
Decisioni organizzative, di indirizzo e su quesiti	108

Fonte: «Lavoro informazione», 1992, 2, pp. 79-83.

Tavola 2. Accordi nazionali valutati dalla commissione

Principali accordi nazionali stipulati e valutati dalla commissione	Principali settori in cui si attendono accordi nazionali
Federtrasporti/Anac/Fenit (trasporti urbani ed extraurbani)	Sanità
Federambiente (igiene urbana-imprese municipalizzate)	Settore trasporto aereo (è stata formulata dalla commissione una proposta sui servizi minimi da garantire, ex articolo 13, lettera *a*)
	Federelettrica (settore elettrico nazionale; è in corso il tentativo di conciliazione)
Rai (è stata formulata dalla commissione una proposta sui servizi minimi da garantire, ex articolo 13 lettera *a*)	Sip (è in corso il tentativo di conciliazione)
Inps	Italcable
Acri (Casse di risparmio)	Assicredito-Federcasse (banche di interesse nazionale e casse Rurali)
Croce rossa italiana	Poste (è in corso il tentativo di conciliazione)
Anig-Federgasacqua (distribuzione gas-acqua)	Farmacie municipalizzate (è stata formulata dalla commissione una proposta sui servizi minimi da garantire, ex articolo 13, lettera *a*)
Servizio sanitario negli istituti di prevenzione e pena	Ausitra (igiene urbana - imprese private)
	Confitarma (imprese armamento private)
Comparti ministeriali (presidenza del Consiglio dei ministri; ministero Lavori pubblici; ministero Agricoltura e foreste; ministero Beni culturali; ministero Industria e commercio; ministero Grazia e giustizia; ministero delle Finanze; ministero dell'Ambiente; ministero Pubblica istruzione)	Ente Ferrovie dello Stato (è stata formulata dalla commissione una proposta sui servizi minimi da garantire, ex articolo 13, lettera *a*)
Scuola	Banca d'Italia (è stata formulata dalla commissione una proposta sui servizi minimi da garantire, ex articolo 13, lettera *a*)
Centrali del latte	
Federlinea (federazione compagnie marittime)	
Federgasacqua (settore funerario)	
Enel	

Fonte: «Lavoro informazione», 1992, 2, pp. 79-83.

Resta il fatto che l'operare della commissione, ma anche interventi di altro tipo (come la minaccia di precettazione più volte utilizzata) hanno operato con effetti di disincentivo nei confronti dei conflitti più rilevanti e macroscopici. È possibile però (ma questa impressione attende conferme empiriche) che la ricerca da parte dei non confederali di spazi d'intervento si sia orientata verso forme di microconflittualità più difficilmente controllabili.

3. In alcuni comparti del settore pubblico sono disponibili dati relativi alla consistenza delle deleghe assegnate dai lavoratori alle diverse organizzazioni sindacali.
I dati sono raccolti dal dipartimento della Funzione pubblica presso la presidenza del Consiglio dei ministri. Essi servono ad attuare l'accordo intercompartimentale in materia di relazioni sindacali, e quindi permettono di definire — in

base alla ripartizione delle deleghe — le aspettative per attività sindacale da attribuire alle organizzazioni che vengono riconosciute come «maggiormente rappresentative».
Molto interessanti ai nostri fini sono i dati provenienti dal settore sanitario.
Infatti nell'area medica risulta una netta prevalenza di deleghe conferite alle organizzazioni non confederali. In primo luogo la più importante tra esse, l'Anaoo-Simp con il 36,5% delle deleghe e una diffusione territoriale completa in tutte le province. Quindi la Cimo con il 16% e l'Aaroi con il 7%.
In questo ambito le organizzazioni confederali risultano nettamente minoritarie. La Cisl-medici s'avvicina al 7% delle deleghe e la Cgil-medici è di poco al di sotto della soglia del 6% indicata come necessaria per concorrere alla ripartizione delle aspettative sindacali (ed infatti la Cgil può concorrere a questa ripartizione solo in virtù di una deroga, peraltro concessa anche ad altre organizzazioni rappresentanti di particolari categorie: come la Sivemp per i veterinari).
Questa situazione appare del tutto rovesciata invece nella grande fascia del restante personale sanitario. In questo ambito risulta praticamente inconsistente la rappresentatività degli extraconfederali: si tratta delle sigle degli autonomi tradizionali che ricevono poche deleghe (la Cisal poco più del 3% e la Confsal, appena sopra l'1%).
Mentre le organizzazioni confederali totalizzano una rappresentatività largamente maggioritaria: la Cisl il 37%, la Cgil il 30% e la Uil il 17%.
Anche negli enti locali la presenza e il numero di deleghe degli extraconfederali appare irrisoria. Le due confederazioni autonome si dividono il 5% delle deleghe (contro il 37% della Cgil, il 36% della Cisl e il 16% della Uil).
Situazione più equilibrata invece nel settore università, nel quale pure i confederali fanno registrare comunque una prevalenza. Le organizzazioni autonome ottengono i seguenti risutati: la Cnu il 26% delle deleghe e l'Uspur il 18%, con una presenza e una rappresentatività che sono quindi significative (mentre la Cgil-università ottiene il 31% e la Cisl-università il 14%).
Per quanto questi dati siano ancora molto frammentari, essi consentono di effettuare qualche valutazione, specie se si tiene conto delle tendenze che emergono da un comparto così ampio e rilevante, come quello della sanità.
La presenza più rilevante degli extraconfederali è rintracciabile in generale presso i gruppi con elevata professionalità, o che aspirano ad ottenere il riconoscimento anche salariale di questa peculiare professionalità. Il caso dei medici è esemplare da questo punto di vista, in quanto vede l'assoluta egemonia di organizzazioni di tipo professionale (in alcuni casi di rappresentanza di microgruppi particolari) e la sostanziale marginalità dei confederali. L'Anaoo rientra nella nostra tipologia in quanto si tratta di un'organizzazione autonoma tradizionale, che si è rifondata su una linea più aggressiva e orientata verso rivendicazioni salariali e di status.
In altri settori del pubblico impiego nei quali non si trovano lavoratori ad alta qualifica o ad alta crucialità sociale, il fenomeno degli extraconfederali è legato a situazioni particolari piuttosto che ad una tendenza uniforme.
La presenza dei Cobas — almeno all'interno di questi comparti sopra indicati — non viene in alcun modo segnalata.
E le organizzazioni autonome tradizionali hanno una rappresentatività ed incidenza assai modeste.
Se i sindacati autonomi ristagnano il fenomeno che appare solido e non in regresso — sostanzialmente localizzato presso alcune fasce di lavoratori — è quello delle organizzazioni di tipo professionale.

4. Un altro settore importante (anche per gli aspetti quantitativi) nel quale si era concentrato il fenomeno degli extraconfederali è quello della scuola. Che aveva visto negli anni scorsi non solo forti conflitti, ma anche una rappresentatività significativa dei Cobas e della Gilda (organizzazione di tipo professionale).
A dicembre del 1991 si sono svolte le elezioni per il rinnovo della rappresentanza degli insegnanti negli organi collegiali provinciali (consigli scolastici). Questa tornata ha costituito un valido termometro dell'evoluzione della rappresentatività delle diverse organizzazioni.
Anche se mentre scriviamo non sono ancora disponibili i dati completi di queste elezioni, ma solo quelli relativi al 60,4% dei voti validi, le indicazioni che ne risultano sono molto interessanti e consentono la ricostruzione dei trend rappresentativi (vedi tavola 3).
È possibile il confronto con i dati delle analoghe elezioni del 1988, e soprattutto con quelle del Cnpi (Consiglio nazionale della Pubblica istruzione) del 1989, che avevano significato una rile-

Tavola 3. Elezioni organi collegiali

	Parziali Csp 1988	Cnpi 1989	Parziali Csp 1991
Totale voti validi	454.110	816.809	444.993
Cgil	95.237	130.645	97.655
	20,9%	15,9%	21,9%
Uil	32.676	59.323	49.388
	7,1%	7,3%	11,09
Cisl	125.298	183.781	122.161
	27,5%	22,4%	27,6%
Snals	117.393	206.177	118.213
	25,8%	25,2%	26,5%
Gilda		27.918	9.013
		3,4%	2,0%
Cobas	4.205	54.906	1.982
	0,9%	6,7%	0,4%
Uciim	34.745	37.203	25.130
	7,6%	4,5%	5,7%

Fonte: Cgil-Proteo.

vante affermazione dei Cobas e della Gilda (e sui quali ci eravamo soffermati in un precedente *Rapporto* del Cesos).
Potranno esservi degli scostamenti finali, dal momento che i dati del 1989 sono quelli complessivi e non quelli relativi alle province finora scrutinate. Ma i dati disponibili sono fortemente indicativi. Rispetto al 1989 Cobas e Gilda perdono i tre quarti dei loro suffragi. Gilda che aveva avuto il 3,4% dei voti scende al 2%; mentre i Cobas precipitano dal 6,7 allo 0,4%.
È possibile che vi sia stato uno scarso impegno di queste organizzazioni in questa occasione, ma certo il dato segnala vistosamente come esse non riescano a mantenere e consolidare la loro rappresentatività dopo la fiammata conflittuale degli anni precedenti. Probabilmente esse sono penalizzate dall'eccesso di indeterminatezza organizzativa (che riguarda soprattutto i Cobas) che porta ad una ramificazione territoriale incerta, e che non consente di affrontare efficacemente l'attività sindacale ordinaria e la gestione postnegoziale delle domande dei rappresentati. Per quanta distanza possa esservi tra la loro capacità di mobilitazione conflittuale e la loro capacità di ottenere adesioni (alta la prima, bassa la seconda), pure questo dato sembra indicare una situazione di grave crisi complessiva e di bassa rappresentatività di queste esperienze. Soprattutto se lo si raffronta al buon risultato ottenuto dal sindacato autonomo tradizionale (ma costretto a dei ritocchi negli anni scorsi), lo Snals, che torna ai suoi livelli rappresentativi pre 1989, con il 26,5% dei suffragi. Ma perde il posto di primo sindacato conquistato nel 1989 a vantaggio della Cisl, che tocca il 27,6% dei voti. In realtà, tanto la Cisl che la Cgil e la Uil fanno registrare vistosi incrementi. Cgil e Cisl recuperano interamente le perdite avute nel 1989 e vanno oltre il dato del 1988. Quanto alla Uil, che era stata stabile anche nel 1989, effettua un balzo in avanti e tocca l'11% dei consensi.
In sostanza i Cobas e la Gilda vedono penalizzata la difficoltà a stabilizzare la loro azione in una fase di vincoli macroeconomici più forti, nella quale appaiono irripetibili i risultati del precedente contratto della scuola. Le loro richieste sono molto elevate in termini economici, ma sembrano spuntate le armi conflittuali che avevano usato in passato. Il recupero di capacità rappresentativa dei sindacati confederali mostra che erano essi i destinatari della protesta che era stata aggregata negli ultimi anni dalle nuove sigle, e quindi segnala la sostanziale contiguità delle basi di riferimento (in particolare si può ipotizzare

un travaso sostanziale dei voti dai Cobas alla Cgil). Si tratta quindi di uno scenario ancora in movimento e tutt'altro che pienamente consolidato.

5. Ricollegandoci a quanto detto a proposito della commissione di garanzia possiamo ipotizzare, in base ad alcuni indizi, che la regolazione dei conflitti nei servizi essenziali abbia inciso sui comportamenti degli attori extraconfederali.
Nel caso della scuola, a cui abbiamo fatto riferimento poco sopra, la commissione di garanzia aveva stabilito che avrebbe dovuto esservi divieto di sciopero nelle scuole materne ed elementari, e inoltre il divieto del blocco degli scrutini e degli esami. In questo modo si è agito nei confronti dello strumento utilizzato con successo negli anni scorsi da Cobas e Gilda. Ed infatti la commissione aveva respinto i codici di autoregolamentazione di queste due organizzazioni, perché non contemplavano limitazioni su questi ultimi aspetti (blocco degli scrutini e degli esami). Ma la situazione che si è venuta determinando è quella dell'impraticabilità di fatto di queste forme di lotta. Infatti la Gilda ha optato per la dichiarazione di uno sciopero bianco (marzo-giugno 1991), la cui efficacia e la cui capacità di aggregazione non sembrano essere state pari alle esperienze precedenti.
Anche i macchinisti delle ferrovie, altro protagonista delle vicende del conflitto terziario, hanno dovuto cercare degli adattamenti alla situazione nuova. Nel corso di una vertenza finalizzata a ottenere soprattutto garanzie sul cosiddetto secondo agente (una coppia di macchinisti e non uno solo), hanno optato (luglio 1991) per una forma di lotta fondata sulla marcia a vista, che determinava un certo rallentamento dei treni. Sembra che in realtà i disagi prodotti in questo modo siano stati ridimensionati. Solo il 16 ottobre 1991 è stato proclamato un nuovo sciopero del Comu (il coordinamento): ma in ballo erano le sue rivendicazioni più importanti, e il problema del suo riconoscimento negoziale. Avvenuto questo con l'accordo immediatamente successivo, a cui hanno aderito tanto i sindacati confederali che il Comu, uno degli effetti dovrebbe essere la riduzione della conflittualità selvaggia degli ultimi anni.
Anche nel trasporto aereo si sono registrate maggiori prudenze conflittuali, e le organizzazioni autonome dei controllori di volo Licta e Anpcat hanno revocato uno sciopero (estate 1991) sostanziamente a causa della minaccia di precettazione da parte del ministro Bernini.
È ancora presto per fare bilanci, ed abbiamo ancora troppo pochi elementi validi. Tuttavia in via di ipotesi possiamo sostenere che si assiste alla ridefinizione del conflitto, a tentativi di adattamento a nuove regole o nuove situazioni, che però mettono in difficoltà le organizzazioni che si erano alimentate del potere vulnerante. È possibile che da un lato il potere di minaccia sia passato dall'altra parte (la minaccia di precettazioni), o anche che la minaccia si sia trasferita piuttosto in effetti d'annuncio (che possono colpire i datori perché spingono gli utenti ad essere incerti) piuttosto che, come avveniva, nell'immediato esercizio conflittuale.

6. I dati che abbiamo discusso, anche se frammentari consentono di sostenere che per gli extraconfederali si è aperta una fase nuova dopo quella della loro espansione e dell'uso generalizzato del conflitto terziario. La presenza di nuovi vincoli, dalle compatibilità macroeconomiche alla regolazione dello sciopero, comporta una loro ridefinizione e comportamenti organizzativi più strutturati.
Gli attori che non operano una chiara scelta organizzativa — come i Cobas, che preferiscono in genere evitare modelli di organizzazione formale — appaiono più penalizzati.
In linea di tendenza si può dire che nel periodo esaminato si sono rivelati sintomi di stagnazione o di regresso del fenomeno degli extraconfederali (in qualche caso accompagnati da un recupero di rappresentatività del sindacalismo confederale).
Non vi sono segnali di rilancio del sindacalismo autonomo tradizionale. E a questi si accompagna la crisi delle rappresentanze di base del tipo Cobas, che erano cresciute in una fase di dilatazione dei conflitti.
Resistono meglio (nella stessa scuola, come nei trasporti, o nella sanità) quelle organizzazioni che si identificano con obiettivi di recupero salariale e di status per gruppi più o meno vasti di lavoratori (e lo stesso Comu mescola abilmente l'elemento contestativo originario con questa caratteristica). Sono queste le organizzazioni che sembrano allo stato possedere maggiori chances di consolidamento (che in alcuni casi, come tra i medici o nel trasporto aereo, è ormai un dato di fatto).

Domenico Carrieri

Analisi

Convergenza e diversità nelle esperienze europee di relazioni industriali

di Guido Baglioni

1. La tradizionale prevalenza delle diversità

Le relazioni industriali — intese come l'insieme degli istituti, delle norme e delle consuetudini, quindi più o meno formalizzate, relative alla regolamentazione dell'impiego del lavoro dipendente ed espresse prevalentemente da soggetti collettivi o istituzionali — sono da sempre contrassegnate da molteplici e mutevoli diversità.

Le diversità possono essere colte all'interno dei sistemi nazionali, come nel caso ancora attuale della regolamentazione del lavoro nelle aziende private rispetto al pubblico impiego; possono essere ravvisate, come faremo in queste note, fra le esperienze dei paesi europei; sono state e sono riscontrabili confrontando i dati peculiari di tali esperienze con quelle degli altri due poli dell'industrializzazione capitalistica, ossia Stati Uniti e Giappone.

Le cause della diversità, limitando i riferimenti ai sistemi nazionali di relazioni industriali, sono profondamente intrecciate con la stessa storia ed evoluzione dei singoli paesi. Rappresentano certamente i fattori più rilevanti quelli connessi all'assetto ed agli equilibri politici (pur nel quadro dei paesi di democrazia rappresentativa), le scelte ideologiche e pratiche delle rappresentanze sindacali, i tipi di imprenditori ed i loro orientamenti, mentre è più difficile sostenere che le diversità più evidenti dipendono direttamente dal grado di sviluppo economico e dai caratteri della struttura produttiva.

Le manifestazioni delle diversità si pongono in diverse direzioni; ad esempio, nel rapporto fra regolamentazione legislativa o contrattuale; nella struttura e nell'estensione della contrattazione; nelle forme delle rappresentanze collettive dei lavoratori, dentro e fuori l'azienda; nel rilievo e nelle forme del conflitto. Valutando gli assetti delle relazioni industriali dalla parte dei lavoratori, la manifestazione più rilevante può essere fatta risalire al grado di

riconoscimento, di potere contrattuale ed all'ampiezza della rappresentanza delle organizzazioni sindacali.
Per come i diversi sistemi nazionali di relazioni industriali si sono formati ed evoluti, prevalgono tradizionalmente i tratti di diversità. È altresì vero che non mancano tratti comuni o diffusi, istituti simili (anche se spesso portano diverse denominazioni), obiettivi sindacali «universali» (in primis, le rivendicazioni salariali e la riduzione dell'orario di lavoro), norme legislative tendenti (pur con differenze di obblighi e di applicazioni) alla tutela di diritti riconosciuti ai lavoratori.
Le relazioni industriali, quindi, possono essere interpretate e rappresentate tenendo conto, in modo relativo, delle loro diversità e, insieme, dei tratti comuni e, a volte, di vere e proprie situazioni di convergenza. Con questo criterio, è plausibile individuare alcuni *modelli* che consentono, da una parte, di distinguere i sistemi nazionali sulla base delle loro fondamentali caratteristiche e, dall'altra, di raggrupparli in ragione di relative o tendenziali omogeneità.

2. I modelli tipici delle relazioni industriali in Europa

Adottiamo brevemente questo criterio per richiamare gli assetti delle relazioni industriali in Europa nei decenni del secondo dopoguerra.
In termini generali, la realtà di tali relazioni può essere presentata attraverso tre modelli:
il modello pluralista, che ha nella contrattazione collettiva lo strumento tipico della regolazione dei rapporti di lavoro, prevede la predisposizione di un quadro procedurale entro il quale avviene la libera competizione dei gruppi organizzati in funzione dei loro interessi;
il modello partecipativo, che pur assegnando un ruolo spesso decisivo alla contrattazione collettiva, affianca ad essa forme di coinvolgimento dei lavoratori e/o delle loro rappresentanze nell'impresa o nella gestione della politica economica e sociale;
il modello statalista, profondamente diverso dai due precedenti, esprime criteri politico-autoritari di regolazione, negando ai gruppi sociali libertà di organizzazione e, in particolare, le pratiche conflittuali alle rappresentanze dei lavoratori.
Nell'Europa occidentale del secondo dopoguerra quest'ultimo modello ha avuto un posto residuale e riguarda paesi (Spagna e Portogallo) che solo recentemente hanno riconquistato i lineamenti delle democrazie rappresentative.
Hanno avuto, invece, un peso rilevante le esperienze attribuibili al *modello pluralista.* Esse, affermandosi nel lungo periodo di sviluppo economico, esprimono relazioni industriali sostanzialmente radicate nel mercato ma, ugualmente, sono influenzate dai rapporti di forza fra i gruppi organizzati e dagli orientamenti dello Stato, prevalentemente pro-labour.
All'interno di questo modello si possono individuare due tipi di azione sindacale:
a. il primo tipo — detto *business unionism* — privilegia obiettivi economici

attraverso la contrattazione prevalentemente decentrata ed ha scarsi rapporti con la sfera politico-istituzionale. Esso è tipico degli Stati Uniti ma non riguarda molto l'Europa; non è estraneo all'esperienza inglese ed è stato sostenuto dalla Cisl italiana;
b. il secondo tipo — che chiamiamo *sindacalismo competitivo* — comporta obiettivi più ampi del precedente, che includono riforme di carattere socio-economico (ad esempio welfare), ha rapporti più stretti con il sistema e gli attori politici, assume spesso atteggiamenti conflittuali. Esso riguarda:
le situazioni con consolidato riconoscimento del sindacato, che è senza finalità antagonistiche (come in Gran Bretagna fino alla fine degli anni Settanta);
le situazioni con minore riconoscimento del sindacato e con la presenza di componenti sindacali con ideologie o sentimenti antagonistici (come nella tradizione dei paesi dell'arco mediterraneo).
Anche il *modello partecipativo* ha avuto un peso rilevante. Esso ricerca criteri e istituti per il contenimento delle domande dei gruppi organizzati e delle stesse imprese, introducendo:
elementi collaborativi nelle relazioni sindacali, allentando i vincoli del potere organizzativo dei gruppi e gli esiti dovuti a rapporti di forza;
il coinvolgimento e l'allargamento di responsabilità dei grandi gruppi organizzati, sia nella regolazione dei rapporti economici, sia nelle forme della democrazia politica.
Il modello partecipativo si esprime fondamentalmente a due livelli, tendenzialmente (ma non necessariamente) connessi:
a. il livello *micro,* specie attraverso pratiche ed istituti che integrano la contrattazione collettiva e che rientrano nelle esperienze dette di *democrazia industriale;*
b. il livello *macro,* specie attraverso la negoziazione delle politiche economico-sociali e la *concertazione* dei redditi fra gruppi e Stato.
Le esperienze partecipative hanno un'origine lontana (prima e subito dopo la seconda guerra mondiale) nei paesi — come Svezia, Austria, Germania, Olanda e Belgio — senza forti polarizzazioni politiche, prevalentemente con partiti socialdemocratici al governo e con sindacati ad essi collegati, ma non subalterni.
Tali esperienze, a livello *macro,* si affermano in seguito (dalla seconda metà degli anni Settanta) e non senza difficoltà anche in altri paesi — ad esempio, Italia e Spagna — in connessione con la crisi recessiva e la necessità di contenere la dinamica inflattiva.
Più rara (almeno fino al decennio Settanta) la presenza di forme partecipative a livello *micro* nei paesi con forti sindacati competitivi. È il caso della Gran Bretagna e dell'Italia.

3. L'evoluzione delle relazioni industriali europee negli anni Ottanta

Negli anni Ottanta, e per numerosi aspetti anche negli anni immediatamente precedenti, avvengono profondi cambiamenti nelle relazioni industriali, nei rapporti fra gli attori, nelle condizioni strutturali.

In questo periodo si conclude definitivamente il secondo dopoguerra e, in pratica, quel lungo processo di riallineamento dei rapporti fra capitale e lavoro, complessivamente favorevole al lavoro. Le realtà del periodo — economiche, politiche e relative al mercato del lavoro — rappresentano una sfida alle esperienze pluralistiche (vedi i maggiori interventi dello Stato nelle relazioni industriali) e, anche, a quelle partecipative (spesso segnate dalla volontà e dalle esigenze manageriali). Tali realtà, fra gli attori, colpiscono soprattutto il lavoro organizzato che, complessivamente, perde parte del suo potere politico, riduce il volume della rappresentanza e il volume della conflittualità. Il ripiegamento del sindacato, però:
avviene nei primi anni Ottanta e dopo seguono anni di indubbia (se non generalizzata) ripresa;
riguarda i paesi con più fragili tradizioni sindacali e negoziali (come la Spagna) piuttosto che i paesi con radicate tradizioni (Svezia, Italia e, soprattutto, Germania).
Le tendenze concrete nell'area delle negoziazioni e della contrattazione collettiva (specie nei settori industriali e dei servizi più importanti) appaiono legate a questo dato di fondo: le relazioni industriali e l'azione sindacale risultano (rispetto al periodo 1968-75) maggiormente determinate dalle vicende e dalla struttura dell'economia e dei processi produttivi, non consentendo molte forzature dovute a fattori politici ed organizzativi (salvo, in alcuni paesi come l'Italia, per i settori non esposti alla concorrenza internazionale).
Alcune delle *principali tendenze* — che ci consentono di cogliere tratti comuni o temi con presenza diffusa — sono schematicamente ravvisabili nelle seguenti:
il livello centrale appare diminuito di peso e di frequenza con la minore attualità e le maggiori difficoltà delle pratiche e degli istituti di concertazione (anche nei paesi del Benelux e in Germania);
i processi di contrattazione a livello nazionale (o regionale) risentono sensibilmente della tendenza generale verso la decentralizzazione delle relazioni industriali, pur mantenendo un ruolo rilevante in alcuni paesi (Germania, Italia, Danimarca);
la contrattazione decentrata, specie a livello aziendale, ha acquisito un posto decisamente superiore al passato, accentrando una condizione precedente (Gran Bretagna, Italia ed anche Svezia) o apportando consistenti novità (Germania, Belgio, Francia e Olanda). Questa tendenza svela (rispetto al passato) l'accresciuta determinazione del mondo imprenditoriale e manageriale di guidare gli assetti e le direzioni delle relazioni industriali; anche se, sovente, tutto ciò non può essere semplicemente interpretato come indice di arretramento del sindacato o come contrario ai suoi propositi. La propensione imprenditoriale alla decentralizzazione risponde a fenomeni strutturali (come la crescente disomogeneità delle forme di impiego) e si connette all'esigenza di flessibilità ed alle proposte ed esperienze di partecipazione;
il tema della flessibilita — di rilievo centrale in tutti i paesi industriali — è stato affrontato con metodi e in sedi differenti (regolamentazione contrattuale o legislativa, con accordi nazionali ma soprattutto aziendali, con l'accrescimento di procedure nel confronto fra le parti sociali). Esso ha visto adatta-

menti e convergenze notevoli da parte sindacale, e, in molti esiti (come per l'importante area negoziale degli orari di lavoro) palesa un consistente cambiamento della tradizionale ricerca sindacale della progressiva regolamentazione normativa dell'impiego del lavoro;
il tema della partecipazione — ancora di difficile definizione nelle motivazioni, nelle forme e nei risultati — si presenta come un fenomeno complesso, con richiami a precedenti esperienze o con caratteri di novità, con un rilievo non uniforme nei singoli paesi e può spaziare dalle forme di incentivo legate ad uno o più indicatori dell'andamento dell'azienda fino al possesso azionario. Rispetto alle tradizionali esperienze di democrazia industriale, vanno sottolineati due aspetti: la partecipazione attualmente porta spesso l'impronta dell'attore imprenditoriale e non è semplicemente (anche se può diventarlo di fatto in molti casi) la «continuazione» della contrattazione collettiva (talché è anche promossa da provvedimenti legislativi o sostenuta da facilitazioni fiscali).
Considerando il dato di fondo, prima esposto, e queste (ed altre) tendenze, dobbiamo porci l'interrogativo se le relazioni industriali in Europa mostrano ora maggiore o minore convergenza nel confronto con quelle dell'inizio del decennio Ottanta.
La risposta non è semplice, come era prevedibile, e, quindi, non può essere netta. Dovendo rinunciare ad una risposta complessiva, formuliamo valutazioni più specifiche.
1. Le relazioni industriali ed i loro attori devono affrontare problemi che mostrano una crescente convergenza. L'attuale scenario delle economie capitalistiche (crescente internazionalizzazione, maggiore concorrenza sulla qualità dei prodotti oltre che per i costi-prezzi, centralità politica del commercio estero ai fini del benessere nazionale), le esigenze di governare le potenzialità inflazionistiche e la necessità di contenere o ridurre il deficit pubblico pongono problemi sostanzialmente omogenei, che riguardano, in primis, la gestione del costo del lavoro e l'attenuazione delle pratiche rivendicative. Questi problemi assumono ovviamente un rilievo più pressante e diretto con il prossimo avvento del mercato unico europeo.
2. Una maggiore o tendenziale maggiore convergenza riguarda principalmente i settori privati, manifatturieri o i servizi soggetti ai vincoli ed alla verifica della concorrenza internazionale. Le ragioni di ciò appaiono evidenti, sono al centro del dibattito politico ed economico e condizionano direttamente le vicende e gli esiti negoziali; esse si riflettono nelle tendenze, sopra elencate, sostanzialmente comuni (come dicevamo) che, però, non annullano soluzioni ancora spesso differenti da paese a paese e gradi diversi di coerenza fra i problemi oggettivi e tali esiti.
Prendiamo, ad esempio, il tema significativo della partecipazione di alcuni dei maggiori paesi europei.
Gli accordi di partecipazione ai profitti, ai risultati di impresa, all'azionariato hanno avuto una crescita nell'ambito europeo complessivo, ma con sensibili differenze nazionali. La Germania segnala una presenza molto limitata del fenomeno, dovuta, fra l'altro, alla buona armonizzazione della struttura contrattuale. In Francia, hanno mostrato un grande sviluppo le nuove forme di *intéressement,* ossia la distribuzione periodica a tutti i lavoratori di premi

legati ai profitti, ai guadagni di produttività o ad altri indicatori. In Gran Bretagna gli accordi di partecipazione (da tempo favoriti da provvedimenti legislativi) sono applicati dal 30% circa delle imprese (due terzi a tutti i dipendenti e un terzo solo agli *executives*). In Italia, specie nell'ultimo triennio, si sono imposti accordi per una parte della retribuzione legata ad indicatori di performance dell'impresa, accordi che rientrano pienamente nell'evoluzione dei contenuti della contrattazione a livello aziendale.

3. La linea di convergenza è certamente diminuita nelle connessioni delle relazioni industriali con la sfera politico-istituzionale e nei rapporti fra gli attori a questo livello. Il declino e le maggiori difficoltà delle pratiche di concertazione sono stati accompagnati da notevoli diversità nel grado di riconoscimento delle organizzazioni sindacali come interlocutori delle politiche dei pubblici poteri e, in definitiva, nel loro potere politico tout court. Queste diversità, dovute principalmente ai mutamenti intervenuti negli equilibri politici nazionali, vanno, come è noto, dal caso limite di emarginazione dei sindacati inglesi, al riconoscimento ufficiale con scarso potere in Francia e in Spagna, al potere effettivo conservato in Germania, alla conferma del pieno riconoscimento in Svezia e in Italia.

4. Nell'ambito del trattamento retributivo e dei criteri di regolamentazione del pubblico impiego, la situazione risulta complessa e difficilmente decifrabile (forse per carenze di informazione da parte di chi scrive) sul piano della maggiore o minore convergenza.

Si notano certamente elementi importanti comuni. In primo luogo, il peso delle relazioni industriali del pubblico impiego è divenuto più rilevante del passato, per la sua consistenza numerica, per l'eterogeneità delle figure in esso comprese, per la oggettiva vicinanza col potere politico e con le sue esigenze di consenso, per il declino relativo del «cuore» tradizionale dell'azione sindacale, rappresentato dai lavoratori manuali dell'industria. In secondo luogo, i lavoratori del pubblico impiego (o dei servizi pubblici essenziali) non subiscono direttamente i vincoli della concorrenza e, spesso, della produttività e, quindi, un po' ovunque, pongono domande rivendicative spiccate e utilizzano la risorsa conflitto normalmente con maggior frequenza rispetto ai settori industriali. In terzo luogo, la regolamentazione e la valorizzazione del loro lavoro avviene in modo centralizzato, dando luogo al vantaggio di trattamenti uniformi e, insieme, allo svantaggio di non poter cogliere le situazioni specifiche e particolari.

Accanto a questi (ed altri) elementi comuni, troviamo importanti disomogeneità. Accenniamo a due di esse, relative al tema cruciale del salario, con riferimenti all'Italia, Francia e Germania. Il riconoscimento formale della contrattazione collettiva per la determinazione delle retribuzioni è esteso a tutti i pubblici dipendenti in Francia e in Italia, mentre in Germania ciò vale per il 50% di essi, essendo le condizioni dei funzionari *(Beamte)* definite dalla legge o da regolamenti.

Quanto alla dinamica di tali retribuzioni, gli esiti per il loro contenimento risultano positivi per la Francia e per la Germania e assai negativi per l'Italia. In Francia, tale esito è assicurato dalle autorità e dalla volontà del governo e dal fatto che le negoziazioni con i sindacati non hanno per esso carattere

vincolante; in Germania (come, per altro, in Giappone), lo stesso esito è dovuto alla applicazione del criterio secondo il quale le retribuzioni dei pubblici dipendenti hanno come punto di riferimento principale gli incrementi raggiunti nei settori privati; in Italia, come è noto, non abbiamo il requisito della situazione francese e, da anni, applichiamo, come una pericolosa e costosa eccentricità, un criterio opposto a quello della situazione tedesca.

5. Per quanto attiene alla manifestazione rilevante (per gli assetti delle relazioni industriali) del potere sindacale e, in particolare, del potere nei processi contrattuali, non abbiamo assistito ad una crescita di convergenza. A titolo indicativo, diamo ragione di questa affermazione mediante la seguente schematizzazione:

Germania, Svezia e Italia, con potere complessivamente elevato;
Gran Bretagna, Danimarca, Olanda e Belgio, con potere parzialmente ridimensionato;
Francia, con tradizionale scarso potere, ma piuttosto in ascesa;
Spagna e Portogallo, con scarso potere.

Può essere utile, a questo punto, vedere quali siano stati (tra l'inizio del decennio Ottanta e l'inizio dell'attuale decennio) i principali o tendenziali *cambiamenti nei tipi di azione sindacale* proprio del secondo dopoguerra e presentati nel precedente paragrafo:

a. il business unionism in senso «classico», e cioè nei settori industriali con i sindacati di categoria o di mestiere, associati a grandi centrali sindacali, non ha fatto passi avanti. Si è invece affermato in alcuni paesi (e, soprattutto, in Italia) un tipo anomalo di sindacalismo spiccatamente rivendicativo, nel pubblico impiego e in taluni servizi, generalmente estraneo o avverso alla logica confederale, spesso in rappresentanza di gruppi specifici di lavoratori (non sempre di elevata professionalità);

b. nell'ambito del *sindacalismo competitivo,* abbiamo visto il logoramento teorico e pratico del tipo con sentimenti antagonistici, cambiamenti notevoli nel grado di riconoscimento dei sindacati (ad esempio, declino in Gran Bretagna e crescita in paesi dell'arco mediterraneo), rapporti più complessi e, di fatto, più difficili con i partiti ed i governi «amici»;

c. per il tipo *partecipativo* a livello *macro,* abbiamo già detto della ridotta applicazione delle pratiche consociative, per i cambiamenti (in numerosi paesi) degli equilibri politici, per la diffusa riluttanza del mondo imprenditoriale, per le minori risorse disponibili da scambiare a livello centrale. Di tale tipo, tuttavia, rimane di costante attualità uno degli obiettivi più importanti (se non il più importante), quello della politica dei redditi, tentata o perseguita con modalità diverse e più eterogenee di ieri;

d. per il tipo *partecipativo* a livello *micro,* vanno sottolineati la sua decisamente maggiore diffusione (e, quindi, anche nei paesi con tradizioni di sindacalismo competitivo), la sua non rara diversità rispetto alle forme precedenti di democrazia industriale, e, conseguentemente, l'affermarsi di forme nuove, non sempre rientranti nel metodo negoziale-contrattuale, con ampia potenzialità e, insieme, con aspetti di sfida per il futuro dell'esperienza sindacale.

4. Convergenza e diversità in prospettiva

Qualche anno fa, concludendo un'ampia ricerca sui recenti fenomeni e sull'evoluzione delle relazioni sindacali in Europa, scrivevo: «non bisogna lasciarsi prendere dalla tentazione di voler proporre un cammino lineare per l'universo complesso delle relazioni industriali. Infatti, il carattere naturale o tipico di questa costante e rilevante realtà delle società industriali sembra proprio essere quello di sottrarsi alle speranze o alle preoccupazioni di quanti sono impazienti di decretare il suo destino».
Mi sono permesso questa autocitazione per sottolineare quanto sia rischioso tentare di formulare previsioni precise e, tanto più, di lungo periodo, in tema di relazioni industriali e, quindi, di azione sindacale.
Tuttavia, alcune considerazione possono essere addotte — con minore o maggiore prudenza passando dai fenomeni più generali alle questioni ed alle situazioni più specifiche — anche sulla dimensione convergenza/diversità di tali relazioni.
Queste considerazioni vanno introdotte, a mio giudizio, tenendo presenti due grandi dati di fatto «politico-sociale» e due eventi rilevantissimi di ordine economico ed istituzionale. Gli uni e gli altri dovrebbero, tendenzialmente o progressivamente, favorire il grado di convergenza dei sistemi nazionali di relazioni industriali nell'ambito europeo.
I due *grandi dati di fatto* sono, molto schematicamente, i seguenti.
1. Nel passato, le differenze negli assetti e negli esiti delle relazioni industriali erano dovute — più che alle condizioni strutturali — alle vicende politiche, alle ideologie ed agli stili degli attori politici e sindacali, al tipo di organizzazione e di obiettivi delle rappresentanze dei lavoratori. I rapporti fra tali attori erano prevalentemente rapporti di forza, anche nel caso di rappresentanze *business unionism*. Tutto ciò portava a notevoli diversità. Gli attori sindacali — per la loro genesi, per la ciclicità della loro azione, per i margini rivendicativi disponibili — non assumevano normalmente il problema delle conseguenze della loro azione in termini di compatibilità. Quando e laddove questo problema viene assunto a livello *macro* e, come nelle esperienze socialdemocratiche, si esprime nella ricerca della conciliabilità fra azione sindacale diretta e azione di governo del partito «amico», emergono e si impongono motivi ed esiti più omogenei.
Nell'attualità e nel futuro prossimo, come sappiamo, il problema delle compatibilità si impone decisamente, a livello macro e micro, ed i margini rivendicativi appaiono ridotti. Non casualmente, le prospettive antagonistiche non hanno più legittimazione teorica e pratica e quelle rivendicative-distributive hanno subìto cambiamenti nella direzione della corresponsabilità e della considerazione delle conseguenze delle loro acquisizioni.
2. Nel passato, le relazioni industriali — pur con diversi gradi di autonomia rispetto agli interventi dei pubblici poteri e delle disposizioni legislative — erano sensibilmente influenzate dagli equilibri e dalle condizioni politiche, soprattutto per quanto attiene alla «cittadinanza», al potere, al successo dell'azione sindacale. La struttura sociale, con un forte peso dei lavoratori manuali, e le spiccate caratterizzazioni ideali e programmatiche dei partiti poli-

tici consentivano normalmente l'attivazione di equilibri politici riformisti o moderati, pro-labour o non, avanzate o meno strutture di welfare.
Anche per questi fatti, congiunti per molti aspetti a quello appena sopra visto, si proponevano e, soprattutto, persistevano molteplici diversità nei sistemi nazionali di relazioni industriali.
Dagli anni Ottanta, e anche prima, le caratterizzazioni delle forze politiche appaiono certamente meno spiccate e, se ciò avviene meno sensibilmente per il loro patrimonio ideale, si manifesta consistentemente nelle linee e, se al governo, nelle decisioni di politica economica e sociale. Le preoccupazioni ed i provvedimenti intrapresi dagli esecutivi, in particolare, in tema di salario, costo del lavoro, gestione dell'inflazione e delle compatibilità non si differenziano molto e, quel che più conta, non si differenziano in base alla loro composizione. Basterà pensare alla esperienza della Francia e della Spagna con i governi socialisti. Questa situazione è dovuta, come abbiamo già detto, al fatto che i problemi da affrontare sono comuni e, più a fondo, al fatto che l'evoluzione della struttura sociale non consente facilmente la formazione di maggioranze riformiste, espressamente pro-labour: è diminuito il peso dei lavoratori manuali e l'alone ideologico connesso, il mercato del lavoro appare frammentato e con le situazioni più gravi al di fuori degli occupati, si manifesta decisamente una molteplicità di gruppi con forti capacità di difesa o di rivendicazione, gli imprenditori hanno acquisito ampia legittimazione sociale e di immagine, i sindacati sono valutati in modo molto «laico» e cioè come un gruppo organizzato come altri (specie quelli dei servizi). Tutto ciò comporta che le maggioranze di sinistra siano meno frequenti di un tempo, meno stabili (cioè meno confermate) delle maggioranze moderate e con politiche non troppo sbilanciate a favore del lavoro dipendente. In futuro, quindi, le diversità fra i sistemi nazionali di relazioni industriali saranno meno di ieri imputabili alla diversità di composizione dei governi.

I due grandi dati di fatto, ora visti, risultano in buona misura determinati ed accentuati da *due eventi rilevantissimi* in ordine economico e istituzionale, anch'essi, come sopra si diceva, portatori di convergenza delle relazioni industriali:
la crescente internazionalizzazione dell'economia;
la realizzazione del mercato unico europeo.
Del primo dei due voglio qui sottolineare solo un aspetto fra quelli che influenzeranno i sistemi di relazioni industriali dei paesi europei. Mi riferisco al ruolo della grande impresa. Essa (anche se con meno forza lavoro occupata) appare destinata a rimanere dominante nell'economia concorrenziale; a cominciare dal fatto che è in condizioni di promuovere e finanziare le innovazioni tecnologiche, che costituiscono un requisito continuo di tale economia. Le grandi imprese, inoltre, svilupperanno politiche di gestione delle risorse umane mediante forme svariate di coinvolgimento degli addetti e l'attivazione di una sorta di mercato del lavoro interno (elevate garanzie di impiego, mobilità intra-aziendale), anche in ragione della mutata composizione degli occupati. Il confronto fra le loro politiche sindacali e le loro relazioni industriali diventerà presumibilmente più serrato ed eventuali tendenze pre-

valenti di tali politiche e relazioni avranno un forte peso a livello europeo e costituiranno un punto di riferimento per i rapporti degli attori di imprese di più modeste dimensioni.
L'altro evento — la realizzazione del mercato unico europeo — potrà avere effetti più diretti e, in parte, più immediati sulle relazioni industriali. C'è consenso fra gli osservatori nel ritenere che dovrebbe portare ad una notevole diminuzione di autonomia e di rilievo dei sistemi nazionali di relazioni industriali, dato che un numero crescente di decisioni saranno prese a livello comunitario e che la competizione all'interno dell'area Cee sarà più pressante. Tutto ciò dovrebbe determinare una tendenziale armonizzazione di tali sistemi, dei settori esposti alla concorrenza e, per evitare squilibri nei singoli paesi, con riflessi e coerenze per gli altri settori.
La questione, a questo proposito, è quella di vedere con quali orientamenti verrà perseguito il processo di armonizzazione, poiché, attualmente, non si riesce ancora ad intravedere con chiarezza come gli equilibri politici ed i meccanismi di potere influiranno sui processi distributivi e sulle stesse relazioni industriali. Va anche detto che i tipi di orientamenti prevalenti non risulteranno irrilevanti rispetto al grado di convergenza di tali relazioni.
In termini generali, possiamo prevedere la prevalenza di uno di questi tre modelli (e, anche, un loro intreccio): il modello deregolato, quello pluralista, quello partecipativo.
Modello deregolato. Manifestazioni di questo modello sono già in atto. Va, infatti, tenuto presente che, da alcuni anni, sono sensibilmente aumentate le sedi e il volume dell'occupazione con scarsa regolamentazione. La tendenza riguarda, in particolare, le crescenti e diverse forme di rapporti di lavoro atipici e non solo in connessione con la cosiddetta economia sommersa.
Su un piano più ampio, questo modello gode del vantaggio strategico di esaltare le necessità e le possibilità del mercato e di esigere un libero mercato del lavoro per mettere in condizione l'area europea di competere in modo efficiente rispetto agli altri due poli della industrializzazione mondiale (Stati Uniti e Giappone) e ad altre minori economie manifatturiere.
A favore di tale modello sussistono altri elementi, come la mancanza di tradizioni e le difficoltà dell'azione sindacale sovranazionale, la mancanza di organizzazioni e, quindi, di interlocutori imprenditoriali sovranazionali, la non prevedibilità di esperienze ed accordi concertativi di dimensione europea.
Nonostante tutto ciò, l'affermazione di rapporti di lavoro generalmente deregolati non appare probabile, perché contrasta con la diffusione e la persistenza del metodo contrattuale, non ha radici nel paese più forte e determinante della Cee (e cioè la Germania), presuppone condizioni politiche nettamente e compattamente moderate e non è detto che trovi il consenso e l'interesse dei moltissimi imprenditori e, specie, delle grandi imprese.
Certo, la sua ipotetica affermazione avrebbe come esito una situazione apparentemente contraddittoria, costituita da una diffusa uniformità (dovuta alla attuazione di «criteri deregolativi») con spiccate diversità (connesse alle pratiche concrete di applicazione di tali criteri, secondo le esigenze e le scelte dei singoli ambienti) e con situazioni, nei settori pubblici e anche in ambienti industriali, con presenze sindacali ed atti negoziali. In sostanza, l'Europa si avvicinerebbe così alle recenti realtà degli Stati Uniti.

Modello pluralista. Dopo le trasformazioni subìte da questo modello nelle sue varianti competitive, esso si potrebbe manifestare attualmente e in futuro esclusivamente o quasi con domande di contrattualismo distributivo e conflittuale.
Poiché questo tipo di regolazione ha avuto origine e si è lungamente confrontato con i settori industriali, va detto che esso non ha molte possibilità di affermazione e di successo; dato il prevalere, come tutti sanno, delle esigenze di compatibilità e di flessibilità. La sua applicazione — fondata essenzialmente e spesso su rapporti di forza fra le parti — può anche avvenire, sia a livello di categoria, sia a livello aziendale, in determinate circostanze (e non necessariamente per esclusiva responsabilità dell'attore sindacale), ma non ha molto respiro e non può essere riproposta con continuità.
Questo tipo di regolazione, inoltre, anche per l'assenza o il ridimensionamento dei meccanismi di indicizzazione, presenta almeno due grossi limiti, e cioè l'impossibilità di una tutela generalizzata degli occupati e le difficoltà di tutela diretta in molte aziende e in taluni settori del terziario (nei quali l'occupazione è in espansione e, invece, la presenza sindacale tradizionalmente ridotta e con forti difficoltà di penetrazione).
Con questo tipo di regolazione non si può intravedere una crescita di convergenza; tanto più perché la sua applicazione finirebbe col convivere e, per certi aspetti, con il favorire le pratiche deregolative.
Il modello partecipativo. Con le attuali e prevedibili condizioni strutturali e sociopolitiche (sulle quali avranno indubbi riflessi i totali fallimenti delle esperienze europee dell'est di alternativa all'economia di mercato), il modello partecipativo dovrebbe essere quello che ha maggiori ragioni e, probabilmente, maggiori possibilità di applicazione.
Come sappiamo, se esso costituisce una relativa novità in alcuni paesi (come l'Italia), non va dimenticato che ha ampi precedenti in altri paesi; alcuni dei quali con consolidati sistemi di relazioni industriali (come la Germania, i paesi scandinavi, l'Olanda e l'Austria). Non è meno significativo il fatto che le manifestazioni collaborative fra le parti sociali si sono diffuse e, nelle forme, molto arricchite negli ultimi anni. Va aggiunto che il modello partecipativo trova il consenso e, spesso, il sostegno dei pubblici poteri, interessati alla stabilità delle relazioni industriali ed alla gestione delle dinamiche retributive e del costo del lavoro.
Un ruolo rilevante in favore della cultura e delle pratiche partecipative dovrebbe essere svolto dalla Comunità europea, da sempre orientata in tal senso e, recentemente, propensa a sostituire la proposta di un tipo determinato di partecipazione (che ha incontrato forti resistenze politiche ed imprenditoriali) con schemi più duttili e con più forme, lasciando, quindi, maggiori varietà di sperimentazione; del resto, in consonanza con quanto sta avvenendo nella realtà.
L'accento della cultura collaborativa è oggi posto particolarmente sul livello micro ma, in buona misura, non è pensabile la sua assenza a livello macro. Se, come dicevamo, non sono ipotizzabili, specie in sede comunitaria, politiche dei redditi esplicite o grandi accordi di concertazione, si impone la conferma di iniziative di coordinamento, per rispondere alle sfide oggettive della compatibilità e per ragioni di equità.

Infatti, a questo livello, convergenza ed armonizzazione vogliono dire, a mio giudizio, equità, una maggiore equità nell'universo del lavoro. Ciò determina la necessità di politiche distributive e sociali a correzione dei molteplici dualismi presenti in tale universo e l'accentuazione degli attuali controlli e guida centrali delle pratiche negoziali. È questo un compito che vede, almeno nel breve-medio periodo, direttamente impegnati i governi e le rappresentanze sindacali nazionali.
A livello micro, specie per aziende o gruppi presenti in più di un paese, la convergenza implicita nell'applicazione delle forme partecipative non è contraddetta dalla diversificazione di tali forme. In questo caso, il valore dell'equità passa sostanzialmente nelle esperienze partecipative che rispettano il metodo negoziale e il pieno riconoscimento del sindacato; sapendo che le possibilità di tali esperienze senza o contro il sindacato, per quanto intrinsecamente più fragili, non sono affatto improbabili.
Molti fattori possono concorrere al prevalere della prima possibilità sulla seconda e, fra questi, risulterà fondamentale quello rappresentato dall'impegno e dalla coerenza delle organizzazioni sindacali. In alcuni paesi europei, in primis in Italia, potremmo avere componenti sindacali che si illudono di entrare nell'orizzonte partecipativo semplicemente aggiungendolo al persistere delle tradizioni distributive-conflittuali. Se ciò accadesse nel presente e nel futuro, sarebbe un grosso errore. E, se è consentita una battuta finale, sarebbe tempo di smettere di riconoscere in ritardo gli errori commessi in passato (in sede sindacale e non), producendo, nel frattempo, altri e nuovi errori.

Fonti

Questo articolo è stato redatto sulla base di recenti contributi di chi scrive e, in particolare, i seguenti: (1989), *Le relazioni industriali in Italia e in Europa negli anni Ottanta,* Edizioni Lavoro, Roma e, con poche variazioni, G. Baglioni e C. Crouch (1990), a cura di *European Industrial Relations. The Challenge of flexibility,* Sage, Londra; (1990) *Modelli e tendenze delle relazioni industriali in Europa,* in «Rassegna di Statistiche del lavoro», 4, e ora in Autori vari (1991), *Prepararsi all'Europa. I. Guida per le imprese,* Sipi, Roma (1990); *Trade Union Action and Collective Bargaining in Europe: Trends and Problems,* in «Labour», 4, 2; (1991), *La regolazione della struttura retributiva e del costo del lavoro a livello decentrato,* preparato con L. Bordogna e S. Negrelli, per le ricerche promosse dal Cnel, nella primavera del 1991, sul tema *Retribuzione, costo del lavoro, livelli di contrattazione.* In questi scritti sono ovviamente indicate le fonti bibliografiche utilizzate.

Nuovi temi delle relazioni industriali nell'impresa: idee e proposte per un osservatorio permanente

di Serafino Negrelli

1. Premessa

Nella seconda metà degli anni Ottanta si sono consolidati nel nostro paese, a livello di impresa, veri e propri sistemi di relazioni industriali la cui funzione va ormai ben al di là della tradizionale attività di contrattazione integrativa aziendale. Sono dotati infatti di una sempre più autonoma struttura contrattuale interna. Si basano spesso su organismi bilaterali di informazione, consultazione e partecipazione, più o meno formalizzati. Fanno ricorso a procedure specifiche di conciliazione e di contrattazione. Sviluppano pratiche di «relazioni interne», di tipo individuale o «dirette», in prevalenza complementari a quelle di relazioni collettive sindacali. Queste tendenze generali sono caratteristiche di un universo che resta in buona parte da esplorare, anche per la crescente competizione che questo livello micro esercita ormai da alcuni anni nei confronti dei livelli superiori di relazioni industriali.
Sono fenomeni che stanno emergendo anche dall'analisi delle relazioni industriali nelle imprese italiane. Una particolare attenzione meritano soprattutto quattro indicatori:
a. il nuovo ruolo del livello decentrato di relazioni industriali, soprattutto nelle imprese e nei gruppi di imprese, con una significativa divergenza delle forme di regolazione tra il livello micro e il livello macro;
b. le tendenze quantitative di tale decentramento, che si possono desumere da alcune indagini statistiche, ancora di tipo pionieristico nel nostro paese, a differenza di quanto avviene in altre realtà;
c. le tendenze qualitative, relative alla contrattazione, alla rappresentanza e al conflitto, che emergono in particolare da un significativo e crescente numero di «studi di caso»;

d. l'evoluzione delle politiche del personale e della gestione delle risorse umane, con particolare attenzione al ruolo crescente delle relazioni dirette tra direzioni aziendali e lavoratori o gruppi di lavoratori.
Un osservatorio permanente sulle relazioni industriali di impresa è auspicabile se fa riferimento a questi quattro indicatori fondamentali per definire le tendenze in corso.
Sul tipo di decentramento in atto, sono disponibili ormai molti contributi di ricerca e di riflessione teorica riguardo agli effetti della flessibilità economica. Al ridimensionamento delle materie nelle aree dell'organizzazione del lavoro e delle innovazioni tecnologiche sembrano contrapposti i nuovi spazi dell'azione decentrata del sindacato in altre aree, a partire dalle retribuzioni e dai nuovi diritti di consultazione. Ma il dibattito è tuttora aperto e richiede continui aggiornamenti.
Per quanto riguarda le tendenze quantitative delle relazioni industriali nelle imprese, i nuovi contenuti e le nuove procedure della contrattazione aziendale, segnalati da una intensa, ma tuttora limitata, attività di rilevazione statistica, sembrano orientati a consolidare modelli «partecipativi» contrapposti ai modelli «normativi» prevalenti in un passato non troppo lontano.
Questo orientamento trova conferma anche dai risultati delle ricerche qualitative che, attraverso una metodologia innovativa fondata sugli studi di caso, offrono un approfondimento storico e sociologico di tale evoluzione.
Infine, sulle politiche di «relazioni interne» delle imprese italiane cominciano ad essere disponibili alcune ricognizioni e ricerche descrittive. Il problema della complementarità rispetto alle relazioni industriali, di una «doppia lealtà» all'impresa e al sindacato da parte dei lavoratori, di una sovrapposizione pacifica o pragmatica dei due tipi di rapporti resta l'oggetto principale di verifica.
L'analisi di queste quattro tendenze, condotta separatamente, non sempre in modo continuo, ha luogo in molteplici e frammentate sedi nel nostro paese. La possibilità di svilupparla in modo sintetico e periodicamente in un'unica sede può costituire una piccola ma necessaria svolta.

2. L'approccio teorico. Il nuovo ruolo del livello decentrato di impresa nelle relazioni industriali italiane

L'impresa in quanto polo decentrato delle relazioni industriali ha assunto particolare importanza e il nuovo ruolo di questo livello è diventato l'oggetto principale di analisi di un'area di studi assai rilevante.
Sulla crescente divergenza delle forme di regolazione delle relazioni industriali a livello micro e a livello macro si è diffusa una certe letteratura soprattutto a partire dalla seconda metà degli anni Ottanta. Il dibattito resta tuttora aperto, in particolare sulle cause e sulle tendenze.
L'abbondante materiale statistico e le relative analisi di tipo qualitativo sulla crescente vivacità della contrattazione aziendale, un fenomeno comune a tutti i paesi occidentali, aveva segnalato fin dai primi anni del decennio Ottanta una inversione di tendenza. Osservando i diversi orientamenti delle relazioni

industriali, verso la centralizzazione negli anni Settanta e verso il decentramento negli anni Ottanta, Treu (1985), ad esempio, si basa su almeno quattro indicatori in grado di misurare il cambiamento: il livello contrattuale dominante; il controllo interno esercitato dalle organizzazioni del sindacato e degli imprenditori; il grado di istituzionalizzazione della contrattazione collettiva; l'unità e la coesione rappresentativa dei sindacati. Emerge che alla fine del decennio Settanta si conclude l'esperienza della convergenza tra i vari sistemi di relazioni industriali dei paesi sviluppati. L'iniziativa imprenditoriale contro la centralizzazione, conseguente ai mutati equilibri di potere favoriti dalle diverse condizioni economiche, appare più forte laddove è sostenuta dal potere pubblico, come in Gran Bretagna.

Altri, tra i quali Regini (1988 e 1991), hanno sostenuto che le forti spinte al decentramento a livello aziendale sono venute sia dalle imprese che dalla maggioranza del sindacato, in particolare dalle federazioni di categoria. Lo stesso Regini nota comunque che per le imprese si è trattato di una scommessa vincente, perché sono stati ridotti i vincoli e le regole sul lavoro e l'impostazione su basi aziendalistiche dei rapporti con i lavoratori ha avuto come effetto principale la sostituzione dell'orizzonte degli interessi dell'impresa a quello degli interessi della classe. Mentre per il sindacato, si sarebbe trattato soprattutto di «una reazione quasi fisiologica» per riequilibrare «una situazione precedente di centralizzazione considerata eccessiva perché soffocava, toglieva spazio all'azione decentrata e alle sue funzioni tradizionali».

In breve, si potrebbe dunque osservare che una delle principali cause del decentramento delle relazioni industriali risiede anche in Italia nella iniziativa manageriale, consentita da un più favorevole ambiente esterno soprattutto di mercato e tecnologico; ma tale orientamento sembra trovare più favori che contrasti nel sindacato italiano che agli svantaggi derivati dai precedenti accordi centralizzati sembra preferire ora le nuove opportunità aperte dalla contrattazione della flessibilità a livello decentrato (Regini 1983).

Sulle nuove tendenze delle relazioni industriali decentrate emerge comunque la incapacità dei modelli interpretativi tradizionali di cogliere una situazione dinamica che premia la capacità di adattamento e di aggiustamento industriale dei vari management, poiché i modi in cui le aziende si sono ristrutturate ed hanno sviluppato strategie di flessibilità per rispondere ad un ambiente esterno più incerto possono essere stati certamente influenzati dai vincoli e dai princìpi di regolazione sociale esistenti a livello nazionale, ma hanno a loro volta dato origine a nuovi criteri concordati tra gli attori in periferia (Negrelli 1989a). Tre sembrano essere le direzioni principali verso le quali sono orientati i nuovi sistemi aziendali di relazioni industriali:

la maggiore «personalizzazione» dei rapporti di lavoro, con la crescita, accanto, contro o insieme alle tradizionali relazioni sindacali collettive, di relazioni dirette tra imprese e lavoratori;

la «diversificazione» degli stessi sistemi aziendali di relazioni industriali secondo una pluralità di approcci riguardo sia alla gestione dei rapporti sindacali che a quella delle risorse umane;

il processo di «aziendalizzazione» delle relazioni industriali, secondo un modello diverso dal precedente decentramento frammentato dell'«autunno caldo»

e degli anni Settanta. La centralizzazione a livello di azienda o di gruppo aziendale costituisce un importante aspetto della modernizzazione delle relazioni industriali.
Caratteri innovativi si riscontrano nella contrattazione collettiva di gruppo di imprese, un livello che risulta intermedio se non addirittura di intersecazione tra centralizzazione e decentramento nelle relazioni industriali, come dimostra lo stesso protocollo Iri sottoscritto sul versante sindacale dalle confederazioni Cgil, Cisl e Uil. Questo tipo di contrattazione presenta soluzioni interessanti soprattutto nella gestione dei mercati del lavoro interno, con tratti tipici dei «patti corporativi»: contenuto non acquisitivo della contrattazione, ricerca di soluzioni concertate di problemi comuni, scambio di impegni a lungo termine, *manpower planning* e gestione ottimale delle risorse umane (Treu 1988). Anche se la crescente diffusione in Europa, e in Italia, della contrattazione di gruppo avviene ancora in modo informale, con comitati ad hoc, senza cioè quei caratteri di istituzionalizzazione tipici della contrattazione di categoria o di impresa.
Una riflessione generale sulle nuove tendenze «microcorporative» delle relazioni industriali in Italia e nei paesi sviluppati è comunque possibile. Dalla contrattazione collettiva di settore a quella territoriale, a quella di gruppo di imprese e di singola impresa emergono modelli di composizione degli interessi sociali ed economici più decentrati rispetto a quelli centralizzati tipici degli assetti statali keynesiani, dominanti nelle società sviluppate del secondo dopoguerra. Essi sembrano costituire ormai delle risposte più adeguate e di successo nelle economie con mercati turbolenti e a crescita lenta, oltre che con una più rapida innovazione tecnologica e con profonde trasformazioni nella composizione e negli atteggiamenti del lavoro (Negrelli 1990).
Il dibattito sul decentramento delle relazioni industriali a livello di impresa si è recentemente ampliato in Italia anche per la nuova trattativa avviata dall'accordo del 6 luglio 1990 tra governo, Confindustria e Cgil, Cisl e Uil per la ridefinizione della struttura retributiva e del sistema contrattuale e per concordare un nuovo sistema di indicizzazione del salario. Sempre più critico appare il problema del coordinamento delle dinamiche retributive e la contrattazione decentrata delle retribuzioni nei settori pubblico e privato. In quest'ultimo in particolare emergono tre forme principali: la solida tradizione della contrattazione collettiva a livello aziendale, la crescente rilevanza della contrattazione individuale e delle paghe di merito, la nuova tendenza degli accordi di partecipazione dei lavoratori ai risultati dell'impresa (Negrelli 1991b).
Risulta confermato l'orientamento differente del nostro paese, insieme a Francia e Gran Bretagna, rispetto a quello della Germania, caratterizzata dall'assenza della seconda e della terza forma. È ormai largamente accolta l'ipotesi che la limitata diffusione degli accordi di *profit sharing* in Germania si spieghi con la maggior tenuta in questo paese della concertazione a livello centrale (Santi 1989). Negli altri paesi, dove non si sono affermati sistemi neocorporativi, le maggiori incertezze del contesto economico avrebbero invece inibito la possibilità di offrire a livello centrale aumenti retributivi non collegati alla produttività, con l'effetto di favorire una consistente contrattazione decentra-

ta, più attenta alla flessibilità del costo del lavoro. Questa spiegazione si avvicina a quella sostenuta da molti studi comparati (Marsden e Silvestre 1990; Marsden 1990; Soskice 1990) che interpretano i comuni tentativi delle imprese inglesi, italiane e francesi di introdurre paghe di merito o retribuzioni legate alla produttività come comportamenti reattivi da parte del management alle precedenti politiche dei redditi e ai patti sociali centralizzati di emergenza, che pur raggiungendo l'obiettivo di contenimento dell'inflazione avevano contemporaneamente contribuito ad irrigidire troppo i sistemi retributivi.

3. Le ricerche quantitative sul decentramento contrattuale

L'analisi quantitativa della contrattazione aziendale in Italia ha reso disponibili dati, osservatori e informazioni, a cadenza periodica, sulle principali tendenze, sui contenuti e sulle procedure. L'impegno, migliorato di anno in anno, è stato preso e mantenuto dai centri studi del sindacato, Cesos e Ires innanzitutto, e dalle associazioni imprenditoriali, in particolare Assolombarda e Asap. In altri paesi, come in Francia, questo compito è assunto centralmente dal ministero del Lavoro che rende pubblici ogni anno i dati della contrattazione collettiva ai vari livelli (Ministère du Travail 1990). In Gran Bretagna è in via di completamento la tradizionale rilevazione periodica della Workplace Industrial Relations Survey che dovrebbe confermare il declino della contrattazione *multi-employer* e di quella di reparto a vantaggio di quella condotta a livello di impresa (Elliott 1990). Nel complesso, le rilevazioni quantitative sulla contrattazione aziendale ci avvicinano quindi alla più consolidata esperienza degli altri paesi europei.

L'interesse verso la rilevazione sistematica e periodica dei dati sulla contrattazione aziendale è cresciuto soprattutto in seguito alla diffusione delle analisi empiriche sui cambiamenti dei contenuti e delle procedure della contrattazione aziendale.

Si possono ricordare alcune tra le molteplici indagini in questo campo, a partire dalla ricerca della Fondazione Seveso sull'«intervento propositivo del sindacato nelle strategie di impresa», con l'analisi dell'attività contrattuale in cinque grandi imprese dal 1969 al 1981. Lo schema di classificazione degli accordi ha individuato in particolare tre orientamenti nell'azione dei soggetti negoziali: di tipo distributivo, di tipo integrativo e di tipo relazionale. Sui 375 accordi stipulati in queste aziende, quelli di natura distributiva si riducono, tra il primo sottoperiodo 1969-75 e il secondo 1976-80, da 148 a 85, quelli integrativi passano da 39 a 82, mentre quelli di tipo relazionale crescono da 5 a 11 (Della Rocca e Negrelli 1983).

L'impresa italiana si va trasformando sotto l'aspetto tecnologico e organizzativo, ma questo fenomeno non conduce al previsto declino quantitativo e qualitativo della contrattazione aziendale, come emerge direttamente o indirettamente da molti contributi (Bartezzaghi e Della Rocca 1983; Butera 1984; Della Rocca 1985a).

Ciò sembra verificarsi non solo nelle grandi imprese, ma anche in quelle

aree dove predominano le piccole imprese che non sono più riconoscibili nell'immagine di debolezza sindacale e di scarsa capacità regolativa delle relazioni industriali. Anzi, va crescendo un modello neolocalista di relazioni sindacali, fondato sulla «particolare divisione del lavoro tra mercato, strutture sociali e strutture politiche che ha reso possibile [...] anche una redistribuzione dei costi sociali e dei benefici dello sviluppo all'interno delle diverse aree» (Trigilia 1986). Il differente comportamento delle piccole e medie imprese è legato, come è noto, al divario retributivo che ha favorito queste imprese negli anni Settanta. Dalla ricerca di Barca e Magnani (1989) risulta che tale sistema non è entrato in crisi nella prima metà degli anni Ottanta, durante la fase di risanamento delle grandi imprese, anche se può aver «accumulato ritardi che potrebbero comprometterne le prospettive di sviluppo».
I sistemi di relazioni industriali sia nelle grandi che nelle piccole imprese italiane sembrano quindi evolversi sempre più dal tradizionale modello «normativo», basato su regole e comportamenti più o meno rigidamente codificati, verso un modello «partecipativo» caratterizzato dai maggiori stimoli per gli individui e i gruppi ad intervenire nelle decisioni che riguardano il proprio lavoro (Negrelli 1991a). Ci si allontana quindi anche nel nostro paese da quel modello di impresa fordista che ha costituito per molto tempo il tipo ideale della tradizionale funzione contrattuale di tipo normativo, orientata a stabilire quelle *work rules* più o meno diffuse nel mondo industriale a seconda dell'autonomia professionale esistente nei vari paesi (Piore e Sabel 1984).
La convinzione diffusa, confermata dai risultati delle ricerche fin qui considerate, che la contrattazione aziendale cresca quantitativamente nel corso degli anni Ottanta e soprattutto si stia modificando nei contenuti e nelle procedure è all'origine del nuovo orientamento verso la rilevazione statistica periodica. Il Cesos è tra i primi istituti ad avviare dal 1984 un osservatorio permanente sulla contrattazione aziendale del settore industriale. I risultati sono riportati nei *Rapporti* predisposti annualmente, ed anche nel presente. L'indagine riguarda un campione di mille aziende industriali italiane nei settori meccanico, chimico, tessile, alimentare, legno, carta-editoria. Innovativi sono gli indicatori utilizzati per misurare da un lato la diffusione della contrattazione aziendale mediante *la propensione alla contrattazione,* definita come rapporto fra le aziende che hanno contrattato e la popolazione delle aziende considerate in un periodo determinato, e dall'altro lato la frequenza mediante *il tasso di negozialità* inteso come rapporto fra il numero complessivo degli accordi e il numero delle aziende nelle quali si contratta in un certo periodo. Emerge nel complesso la elevata propensione delle aziende italiane a contrattare, anche in coincidenza con i rinnovi dei contratti nazionali di categoria. Nella seconda parte del decennio Ottanta, almeno una azienda su tre ha stipulato ogni anno un accordo integrativo con il sindacato. E proprio nelle situazioni di crisi o di ristrutturazione le imprese tendono maggiormente a ricorrere alla contrattazione aziendale (Baglioni e Milani 1990; Baglioni 1991). Anche la ricerca quantitativa tende quindi a confermare da un lato la vivacità della contrattazione aziendale e dall'altro il suo orientamento verso modelli collaborativi. Quest'ultimo fenomeno era già emerso del resto in precedenti indagini, ad esempio in quella della Federmeccanica del 1984 dalla quale

risultava che il 70% delle aziende interpellate ha ammesso che nei rapporti con le rappresentanze sindacali vi è stata prevalentemente «collaborazione», contro solo il 18% che ha lamentato di mantenere relazioni di tipo conflittuale (Mortillaro 1986).
In Italia, i dati sulla contrattazione aziendale presentati dall'Assolombarda (1989) sono da considerare abbastanza significativi per i molteplici settori manifatturieri coperti, oltre che per le diverse dimensioni di impresa, nella provincia di Milano. Da essi risulta che la quota del salario aziendale, rispetto al salario complessivo, nella seconda metà degli anni Ottanta è aumentata in tutti i settori, in particolare nei settori metalmeccanico e chimico, ad eccezione del settore tessile probabilmente per la sua minore concentrazione, e per tutte le qualifiche professionali.
All'interno del salario aziendale, la parte derivante dalla contrattazione collettiva aziendale risulta tuttora rilevante, in media attorno al 14% nel settore metalmeccanico, tra le due registrazioni dell'aprile 1983 e dell'ottobre 1988, più o meno comune a tutte le qualifiche, variando dal 13,2% degli impiegati al 15,5% degli intermedi, al 15% degli operai (tavola 1). Sono percentuali simili a quelle del 1979, a conferma di una tendenza stabile nel decennio Ottanta, inferiore ai livelli raggiunti a metà degli anni Settanta quando la media era vicina al 20%, ma in forte recupero rispetto agli effetti depressivi del blocco della contrattazione aziendale imposto dall'accordo Scotti del gennaio 1983, che aveva contribuito ad abbassare la stessa percentuale media della contrattazione aziendale dei salari metalmeccanici al di sotto del 10% nel 1984 (Biagioli e Cardinaleschi 1990). Nell'ultima rilevazione dell'ottobre 1991 si torna ad una percentuale del 9,3 per la contemporanea crescita delle quote relative alla contrattazione centralizzata e a quella individuale (Assolombarda 1992).
In Francia, una legge del 1986 è invece all'origine della rapida espansione di nuove forme di *intéressement,* ovvero della distribuzione periodica a tutti i lavoratori di premi legati ai profitti dell'impresa, ai guadagni di produttività e ad altri indicatori, ed esenti dalle tasse e dai contributi relativi alle assicurazioni sociali. Queste forme vennero introdotte in Francia fin dal lontano 1959, come via gollista del modello di partecipazione dei lavoratori. Ma sono i nuovi elementi introdotti dalla legge del 1986 che spiegano la forte crescita dalla seconda metà degli anni Ottanta: vengono snellite le pratiche burocratiche; la soglia del premio viene innalzata fino al 20% del salario lordo; sono previsti più contratti nella stessa impresa per differenti gruppi di lavoratori; anche per i dipendenti è possibile l'esenzione dalle tasse sul redddito se i premi sono investiti in un piano di risparmio dell'impresa. Il numero di accordi è passato da 1.303 nel 1985 a 2.630 nel 1987 a quasi 7 mila nel 1989. I lavoratori coinvolti sono aumentati anch'essi negli stessi anni da 401 mila a 729 mila a 1.400.000 (tavola 2).
Solo nel 1989 sono stati conclusi 2.300 accordi riguardanti 520 mila lavoratori. Elevata è stata la percentuale di rinnovo degli accordi precedenti: 85,8%. Quattro quinti degli accordi riguardano aziende con meno di 100 dipendenti. Ma i lavoratori coinvolti nelle imprese di queste dimensioni costituiscono solo il 10% (150 mila) contro il 48,8% (679 mila) delle grandi con oltre 2 mila dipendenti che pure rappresentano solo l'1,5% degli accordi. I settori

Tavola 1. Struttura delle retribuzioni e livelli di contrattazione nel settore metalmeccanico in Italia 1983-88

	Impiegato		Intermedio		Operaio		Addetto medio		
	apr. '83	ott. '88	apr. '83	ott. '88	apr. '83	ott. '88	apr. '83	ott. '88	ott. '91
Minimo tabellare	29,98	27,88	30,53	28,74	32,14	30,25	31,20	28,99	30,80
Indennità di contingenza	38,09	35,16	41,82	40,93	48,95	47,22	44,25	40,84	42,00
Aumento periodico anzianità	5,71	4,41	5,40	4,80	2,66	4,96	4,00	4,67	5,00
Contrattazione centrale	73,78	67,45	77,75	74,47	83,65	82,43	79,45	74,50	77,80
Superminimi	5,48	4,95	5,50	4,38	4,73	4,31	5,06	4,64	2,50
Altre voci	8,76	8,25	10,87	11,09	10,26	10,67	9,66	9,45	6,80
Contrattazione aziendale	14,24	13,20	16,37	15,47	14,99	14,98	14,72	14,09	9,30
Superminimi individuali	11,98	19,35	5,88	10,06	1,26	2,59	5,83	11,41	12,90
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Assolombarda (1989; 1992).

Tavola 2. Accordi di impresa e accordi di partecipazione ai risultati in Francia negli anni Ottanta

Anni	Accordi di impresa			Contratti di intéressement	
	salariati coperti da un accordo di impresa	accordi conclusi	di cui accordi salariali	dipendenti interessati	accordi in vigore
1983	731.000	2.278			
1984	1.850.000	4.076			
1985	1.864.000	5.165	2.722	401.530	1.303
1986	2.006.000	4.890	2.788	589.540	2.162
1987		6.484	3.480	729.295	2.630
1988	2.391.500	5.085	2.824	984.811	4.600
1989	2.529.000	5.793	3.868	1.390.771	6.997

Fonte: Ministère du Travail, Bilans annuels de la négociation collective.

più interessati sono quelli del trasporto e commercio (29% degli accordi); delle assicurazioni e servizi (24,1%); della siderurgia e costruzioni meccaniche (18,3%). I meno interessati: acqua, gas, petrolio e agricoltura (1%); industria chimica (1,8%); tessile e abbigliamento (2,9%).
La somma media versata pro capite nel 1989 è stata di 4.930 franchi (+ 11% rispetto all'anno precedente), ma se si tiene conto solo delle imprese che hanno realmente versato, la cifra sale a 5.370 franchi. Poiché i versamenti sono correlati prevalentemente al salario, esistono forti disparità tra i quadri

che hanno ricevuto 10.300 franchi e gli operai e gli impiegati che si sono fermati a circa 4.600 franchi. L'ammontare complessivo dell'*intéressement* nel 1989 è stato di circa 7 miliardi di franchi, vale a dire il 3,8% della massa salariale; in leggero aumento rispetto agli anni precedenti (3,5% nel 1988; 3,0% nel 1987; 3,6% nel 1986). È una percentuale ancora modesta, ma che può essere competitiva con il debole ruolo esercitato dalla contrattazione collettiva aziendale di tipo tradizionale (tavola 2).

La legge vieta la possibilità di rendere le quote dell'*intéressement* sostitutive degli aumenti retributivi classici. Ma viene generalmente ammessa la difficoltà di far rispettare tale divieto. Comunque, una recente legge del novembre 1990 ha stabilito per queste forme un tetto del 10% della massa salariale, elevabile al 15% se l'impresa ha concluso nei tre anni precedenti un accordo salariale in vigore. È questo un segno della espansione di tali metodi di retribuzione ben al di là delle aspettative iniziali e con effetti oggi non del tutto prevedibili sul sistema francese di contrattazione collettiva.

Nel caso dell'Italia, nella seconda metà degli anni Ottanta, caratterizzata dalla congiuntura economica favorevole che si accompagna a considerevoli incrementi di produttività nelle imprese ristrutturate, sembra dunque emergere maggiormente la «reazione» ai precedenti patti centrali da parte degli attori decentrati che tornano a svolgere un ruolo determinante sulla struttura retributiva. Reazione che sembra canalizzarsi non solo nella contrattazione collettiva aziendale, ma in misura più rilevante, rispetto al passato, nei superminimi individuali.

Nel nostro paese si va delineando una nuova forma di bipolarismo nella determinazione delle retribuzioni a livello decentrato, tra contrattazione collettiva aziendale e contrattazione individuale (o unilaterale), che si contrappone sia al modello accentrato tedesco sia al modello decentrato inglese, oltre che alle nuove tendenze francesi degli «accordi di partecipazione» stabiliti per legge.

Dai dati del Cesos sulla contrattazione aziendale trova conferma anche la diversità del caso italiano rispetto a quello francese nel grado di profondità della contrattazione collettiva. La maggior parte degli accordi è stata infatti sottoscritta dalle rappresentanze sindacali interne all'azienda (55,7%) e in un terzo dei casi congiuntamente da quelle interne e da quelle esterne. Solo nel restante 10% dei casi c'è esclusivamente la firma delle organizzazioni sindacali esterne all'impresa.

Tra le iniziative di misurazione quantitativa nel nostro paese, è da citare infine la più recente rilevazione annuale promossa dalla Cgil lombarda e affidata all'Ires Lombardia sulle relazioni industriali nelle imprese lombarde (Regalia e Ronchi 1990). L'ultima rilevazione del 1989 ha riguardato un campione casuale, non proporzionale, stratificato sulla base del settore e della dimensione aziendale, di 368 imprese lombarde del settore manifatturiero. La raccolta dei dati è avvenuta mediante questionario postale inviato ai rappresentanti sindacali delle aziende; le schede ritornate sono state 167 pari al 45,3% del campione (nella prima rilevazione del 1987 il tasso delle risposte era stato del 72,5%, con 196 questionari restituiti). Una delle novità di questa rilevazione, rispetto ad altre qui citate, doveva essere la raccolta di dati anche sui comportamenti e sulle relazioni tra le parti. Si possono ricavare alcuni elementi utili a definire una certa condotta

informale degli attori nella contrattazione aziendale, anche se su tali fenomeni resta più adeguato il ricorso allo studio di caso o a ricerche di tipo qualitativo, come risulta nel paragrafo seguente.

4. L'approfondimento qualitativo degli studi di caso

Gli studi di caso rappresentano ormai anche nel nostro paese uno dei metodi più utilizzati nelle indagini empiriche sulle relazioni industriali nelle imprese. Attraverso tale metodo è stato possibile ricostruire la storia e l'evoluzione di veri e propri sistemi di relazioni sindacali a livello micro, storia ed evoluzione che non potevano certo emergere in tutta la loro ricchezza dalle rilevazioni di tipo quantitativo. È questo un fenomeno non del tutto nuovo in Italia, anche se gli illustri precedenti sono rari e lontani nel tempo (Romagnoli 1968; Pizzorno 1974-78). Oggi si dispone comunque di una nutrita serie di studi di caso che potrebbe essere aggiornata e sottoposta periodicamente ad una analisi di tipo secondario, a costi inferiori rispetto a quelli richiesti originariamente per la costruzione dei singoli casi. I risultati che si potrebbero ottenere da tale operazione, più approfonditi di quelli ricavati dalle pur necessarie e importanti ricerche di tipo quantitativo, giustificano e rendono auspicabile l'impegno.
Va sottolineato il fatto che l'analisi delle relazioni industriali a livello aziendale mediante gli studi di caso costituiva un approccio innovativo ancora agli inizi degli anni Ottanta (Salerni 1980 e 1981; Nacamulli 1982; Roccella 1982; Negrelli 1991a; Medusa 1983). Ma nel corso del decennio, la loro diffusione è stata talmente estesa da renderne più impegnativo il censimento. E, seppur timidamente, sono apparsi alcuni tentativi di riflessione comparata analizzando in modo secondario gli studi dei casi aziendali disponibili (Ponzellini 1987).
L'uso esteso di questo strumento non ha però sollecitato gli autori, almeno finora, ad approfondire limiti e potenzialità dei metodi qualitativi della ricerca sociologica applicati a questo campo.
Diversi studi hanno riguardato la *Pirelli* a metà degli anni Ottanta (Autori vari 1985a; Bolchini 1985; Perulli 1986). Essi hanno completato così l'analisi di un caso che ha rappresentato un'importante svolta nelle relazioni industriali di impresa nella seconda metà degli anni Settanta, con l'affermarsi di quel modello partecipativo peraltro già approfondito precedentemente (Negrelli, 1991a). «L'esempio più evoluto di relazioni industriali in Italia», come riconosceva allora anche «l'Unità», viene visto come un'imposizione delle circostanze e come frutto della capacità di adattamento compiuto dalle parti. Nessuno dei due attori poteva però prevedere la crisi delle relazioni industriali della prima metà degli anni Ottanta, a differenza di quanto emerge dai successivi giudizi critici (Perulli 1986). Una analisi aggiornata anche a tutti gli anni Ottanta consentirebbe di approfondire meglio le vicende successive che hanno sollevato non poche polemiche e considerazioni ambigue. È la dimostrazione che anche il metodo dello studio di caso richiede un continuo aggiornamento per essere valido strumento di analisi delle relazioni industria-

li a livello di impresa. Ma devono essere innanzitutto gli attori contrattuali a tale livello a sentirne l'esigenza e a spingere in tale direzione.
È ciò che è avvenuto nel caso della *Sip* che ha promosso dapprima una ricerca sulle «ipotesi di sviluppo delle relazioni industriali in un'azienda di telecomunicazioni degli anni Novanta» (vedi Autori vari 1985b). Studiosi di estrazione disciplinare differente hanno analizzato il tentativo di passare da un modello «integrativo» e fortemente accentrato di relazioni industriali, che aveva assicurato una certa tranquillità dei rapporti sindacali, ad uno più «partecipativo» e fondato su un maggior decentramento del processo decisionale per far fronte alle nuove tendenze economiche e istituzionali meno certe e definite rispetto al passato. Un'occasione per aggiornare questo studio di caso è stata favorita dalla stessa Sip che cinque anni dopo, nel 1990-91, ha promosso il primo network europeo di analisi delle relazioni di lavoro nel settore delle telecomunicazioni. Esso ha già dato origine ad uno studio comparato, in particolare sugli effetti della liberalizzazione dei mercati e dei relativi cambiamenti istituzionali, nei vari paesi, sui sistemi di relazioni industriali delle principali imprese nazionali (Fondazione Seveso e Sip 1991).
Un'altra serie di studi di caso periodicamente aggiornati riguarda l'analisi dei *diritti di informazione* (Treu e Negrelli 1985). Tale ricerca tende ad analizzare la prassi effettiva di applicazione di questo importante istituto in un contesto favorevole, quale quello delle aziende pubbliche; viene condotta in forma congiunta dagli istituti di ricerca sindacale (Fondazione Seveso, Ires Cgil, Crel) e dagli uffici studi di Intersind e Asap, una collaborazione mista ancora poco diffusa in questo tipo di studi. Lo schema di funzionamento dei diritti di informazione (modalità, contenuti, frequenza, livelli, procedure, flusso, soggetti e scopi) è stato quindi esteso anche ai diritti di consultazione e ai comitati paritetici in una successiva analisi aggiornata al 1990 (Negrelli e Treu 1992). Viene confermata la tendenza delle relazioni industriali delle imprese italiane verso la consultazione informale tra le parti piuttosto che verso procedure formalizzate, seppure con importanti eccezioni, con atteggiamenti comunque volti alla soluzione dei problemi, a differenza di quanto avveniva negli anni Settanta.
Anche gli studi di caso rafforzano quindi l'ipotesi, non così diffusa agli inizi del decennio, che prevalgano ormai modelli cooperativi di relazioni industriali nelle imprese italiane. In tal senso vanno anche i risultati di altre ricerche di questo tipo (Colasanto e altri 1985 e 1987). Trovano infatti conferma le esperienze di partecipazione informale e di crescente consultazione tra le parti, come pure una riduzione dei contenuti di carattere puramente rivendicativo, soprattutto per richieste di garanzie retributive e professionali, a vantaggio di quelli che sviluppano nuovi rapporti tra le parti. Le considerazioni sulle nuove tecnologie, che enfatizzano orientamenti già in atto, e sulla rilevanza dei fattori ambientali sono comuni a loro volta ad altri studi che dimostrano ampiamente come l'impatto sui modelli di relazioni industriali dipenda innanzitutto dai livelli di democrazia industriale presenti nelle imprese prima dell'inserimento delle nuove tecnologie (Isfol e Fondazione Seveso 1985; Della Rocca 1985a). È un risultato già evidenziato peraltro dall'importante gruppo di ricerche condotte da Gallino (1983). È inoltre un fenomeno che

spiega in buona parte la diffusa polarizzazione, nella prima parte del decennio Ottanta, tra una gestione unilaterale ed una più concertata delle trasformazioni economiche ed organizzative aziendali.
La *Fiat* costituiva allora uno dei casi più studiati proprio per il suo contrapporsi, soprattutto nella esperienza pratica, al modello partecipativo di relazioni industriali proposto dal Protocollo Iri (Becchi Collidà e Negrelli 1986; Locke e Negrelli 1989). I problemi lasciati aperti dalle tradizionali relazioni contrattuali alla Fiat sembrano richiedere, più di altre realtà, un aggiornamento di questo studio di caso dopo il superamento della fase più critica di antagonismo sociale. Un progetto che, almeno finora, non risulta però nell'agenda dell'impresa torinese, mai troppo entusiasta nel diventare oggetto di approfondimento degli studi di relazioni industriali.
Un'analisi abbastanza esauriente ha riguardato il sistema di relazioni industriali dell'*Italtel,* un caso più volte studiato e che costituisce l'esempio forse più compiuto in Italia di proceduralizzazione dei rapporti sindacali e di realizzazione pratica del protocollo Iri (Benuzzi 1991). Insieme con altri, quali la *Montedison* (Bordogna 1989) e la *Olivetti* (Berta e Michelsons 1989), esso viene ripreso nell'ambito di un'altra importante ricerca basata sugli studi di caso (Regini e Sabel 1989). Nuovo appare qui l'approccio perché gli studi di caso non riguardano esclusivamente grandi aziende industriali, ma anche le realtà dei distretti industriali di piccole imprese come Prato (Trigilia 1989) e Modena (Perulli 1989) o delle aree di vecchia industrializzazione in fase di trasformazione come quella di Sesto San Giovanni (Regalia 1989).
Inoltre lo studio delle relazioni industriali viene condotto in parallelo con l'analisi del tipo di adeguamento economico e organizzativo delle imprese in risposta agli obiettivi di flessibilità. Ciò consente di comprendere meglio i modi in cui i sistemi di relazioni industriali sono stati influenzati o hanno a loro volta influenzato l'aggiustamento industriale delle imprese, modi che «lungi dal convergere verso un modello prevalente, si vanno invece sfaccettando, si differenziano con una serie tale di sfumature» da rendere appunto più difficile la riproposizione delle tradizionali tipologie dei primi anni Ottanta (Regini e Sabel 1989).
Tra gli studi di caso più recenti, è da citare infine quello dedicato ad un'altra azienda pubblica, l'*Enel* (Accornero e Treu 1989). Anch'esso di carattere interdisciplinare, riguarda la difficile costruzione di un sistema omogeneo e consensuale di relazioni industriali durante l'intero periodo dalla nazionalizzazione alla metà degli anni Ottanta, con l'analisi della evoluzione della strategia e della struttura aziendale, dei vari profili giuridico-istituzionali e dei modelli di contrattazione collettiva nei diversi sottoperiodi.

5. Relazioni industriali e «relazioni interne»

Un nuovo filone di ricerca riguardante le relazioni di lavoro nell'impresa è cresciuto recentemente nel nostro paese. Si è occupato di quelle che sono state definite le «relazioni interne» tra direzioni aziendali e lavoratori, a volte complementari, a volte parzialmente competitive rispetto alle relazioni collet-

tive sindacali. Si configurano in maniera differente dalle vecchie «relazioni umane», anche se in alcuni casi la genericità delle proposte aziendali può aver fatto erroneamente pensare a piccole sfumature. Il nuovo obiettivo consiste nel rispondere alle esigenze individuali dei lavoratori a fronte delle richieste di flessibilità economica dell'impresa. Poterlo realizzare senza entrare in conflitto con le tradizionali relazioni industriali resta la modalità più desiderata dal management, come sembrano dimostrare le pur limitate indagini di carattere qualitativo e quantitativo finora condotte.

La ricerca sociale appena agli inizi in questo settore non consente purtroppo risposte certe o ipotesi più raffinate. Non dovrebbero però sussistere dubbi sul suo rafforzamento anche in questo campo di indagine nei prossimi anni, al pari di quanto è avvenuto per le relazioni industriali nel decennio appena trascorso.

È soprattutto nella seconda metà degli anni Ottanta che si sviluppa in Italia l'attività di ricerca sulla funzione di gestione del personale, e sulle politiche di relazioni interne delle imprese. È un segnale della ripresa di queste politiche anche nel nostro paese, dopo la lunga interruzione di fatto dall'«autunno caldo» in poi.

Molta letteratura in questo campo resta però di carattere divulgativo, rivolta spesso a sottolineare fenomeni di moda, come i circoli di qualità o altri strumenti, diffusi in paesi con culture profondamente differenti dalla nostra, mentre continua a mancare una teoria della gestione delle risorse umane (Maggi e Melocchi 1974). Si resta pertanto alla fase di ricognizione, con scarse ricerche anche di tipo descrittivo, che danno origine spesso a interpretazioni ambigue e «di opinione». Si pensi ad esempio al primo rapporto della Federmeccanica sulle relazioni industriali (Mortillaro 1984). Frutto di un sondaggio effettuato alla fine del 1983 e rivolto ad imprenditori e dirigenti di 150 imprese metalmeccaniche con più di 20 addetti, si percepisce dai risultati la complessità delle relazioni di lavoro che non si esauriscono né nelle relazioni sindacali né nella contrattazione collettiva. Appare però forzata la lettura in chiave neoliberistica, con la contrapposizione delle «relazioni interne» a quelle sindacali, con fini epliciti di sostituzione più che di arricchimento o di affiancamento consensuale.

Sugli sviluppi della funzione del personale in Italia va citata la ricerca pionieristica condotta congiuntamente dalla Hay e dall'Istud agli inizi degli anni Ottanta su un campione di 132 capi del personale di altrettante aziende dell'industria, del commercio e dei servizi (Hay italiana e Istud 1982). Si rileva innanzitutto che anche in Italia la funzione del personale è ormai una funzione specifica che dipende dalla direzione generale, con uno status di «direzione» o di «direzione centrale». Costituisce inoltre una funzione chiave nella gestione delle politiche e delle strategie di impresa, spesso a titolo consultativo, a volte anche con un consistente spazio decisionale.

Successive ricerche, di Boldizzoni e di altri studiosi, tendono a confermare questi dati. Ma dicono anche che le funzioni classiche svolte dalle direzioni del personale, quali la selezione e il reclutamento, i rapporti sindacali, la valutazione e la retribuzione, l'amministrazione del personale, la gestione degli organici, la formazione e l'addestramento, sono tra le più istituzionaliz-

zate. Emerge però il comportamento delle imprese ad acquisire le altre funzioni nuove, di «organizzazione», in modo più formale che sostanziale (Boldizzoni 1990).
Il problema della complementarità o meno delle relazioni interne rispetto alle relazioni industriali rimane comunque uno degli oggetti principali di ricerca e di verifica (Boldizzoni e altri 1989; Negrelli 1992). Tende a rafforzarsi un approccio pragmatico di convivenza o di sovrapposizione pacifica tra le «relazioni interne» e le relazioni industriali, come già era apparso in alcuni studi di caso citati, ad esempio in quelli sull'Italtel. Verso ipotesi di divergenza o comunque di forte competizione tra i due tipi di relazioni, in realtà finora poco praticata nel nostro paese anche nei primi anni Ottanta, sembrano orientati pochi contributi (Ambrosini 1988 e 1989).
I risultati di una recente ricerca Cnr su un campione di 191 imprese industriali, appartenenti a settori a bassa, media e alta innovazione, con più di 50 dipendenti, tendono a confermare che le aziende non fanno ricorso alle «relazioni interne» in quanto strumento alternativo alle relazioni industriali (tavola 3). Soprattutto per il fatto che queste ultime sono molto più sviluppate e consolidate e costituiscono quindi un patrimonio sociale al quale le direzioni aziendali per prime non sembrano voler rinunciare.
Le «relazioni interne» sono invece ancora in una fase di modernizzazione; la gestione «strategica» delle risorse umane resta sui manuali. Nella pratica il ricorso alle leve tradizionali del personale fa affidamento su criteri misti di merito, anzianità e risultati, secondo una combinazione pragmatica ma nello stesso tempo prudente nell'evitare possibili contrapposizioni rispetto alla contrattazione collettiva aziendale (tavole 4, 5 e 6). Le relazioni dirette tra lavoratori o gruppi di lavoratori e direzione aziendale (tavola 7) restano alquanto limitate su alcuni problemi di flessibilità del lavoro (orari, contratti di impiego, retribuzioni) che chiamano in causa le esigenze individuali dei soggetti (Negrelli 1992).
Un dibattito interessante, nell'ambito della gestione delle risorse umane, è cresciuto anche nel nostro paese, soprattutto alla fine del decennio, sul problema del legame tra salari e produttività in azienda. È un tema in parte approfondito in passato in sede di analisi dei contenuti della contrattazione aziendale, secondo un approccio nettamente divergente da quello considerato per il caso francese (tavola 2). Ma viene sempre più analizzato anche rispetto ai problemi di incentivazione e di motivazione al lavoro. Della Rocca (1985a) ha proposto ad esempio una interessante classificazione degli incentivi basata su tre tipi: di prestazione, tra i quali rientra il classico cottimo; di risultato, che si caratterizzano proprio per il controllo sui risultati e non più sui comportamenti (ad esempio le pratiche di direzione per obiettivi); di successo, rivolti soprattutto a dirigenti e quadri, nei quali interviene l'influenza dei fattori del contesto esterno all'impresa.
In una ricerca curata da Cella (1989) uno degli obiettivi di fondo dell'indagine è stato proprio quello di approfondire il tema della motivazione derivante dalle forme di incentivazione salariali, un tema finora sottovalutato.
In questa ricerca risulta il ruolo decisivo della motivazione nella mediazione tra efficienza e consenso, ma anche la povertà della spinta motivazionale

Tavola 3. Relazioni collettive e relazioni individuali nelle piccole, medie e grandi imprese (1988)

Imprese	Norme negoziate con						Norme non negoziate	Totale
	sindacato esterno	rsa	sindacato esterno e rsa	sindacato di reparto o con altri	lavoratori diretti e individuali	lavoratori dir., individuali e sindacati		
Piccole	5,7	29,0	9,7	0,0	7,1	3,5	45,0	100,0
Medie	6,4	31,3	14,1	2,5	7,8	3,5	34,4	100,0
Grandi	6,5	35,1	14,7	5,0	3,7	4,7	30,0	100,0

Fonte: Negrelli (1992).

Tavola 4. Criteri adottati dalle imprese per la valutazione delle prestazioni (1988)

	Comportamenti e competenze	Obiettivi e risultati	Misti	Totale
		Piccole imprese		
Dirigenti	20,8	51,7	27,5	100,0
Quadri	34,5	24,1	41,4	100,0
Impiegati e operai	58,1	16,1	25,8	100,0
		Medie imprese		
Dirigenti	18,2	30,5	51,3	100,0
Quadri	34,4	14,7	50,9	100,0
Impiegati e operai	54,4	10,7	34,9	100,0
		Grandi imprese		
Dirigenti	4,5	38,6	56,8	100,0
Quadri	16,3	27,9	55,8	100,0
Impiegati e operai	52,7	5,6	41,6	100,0

Fonte: Negrelli (1992).

legata ai sistemi di incentivi analizzati che limita fortemente le nuove esperienze (Ceri 1989).
Osservando la situazione nei differenti paesi europei, si ha del resto l'impressione che le forme innovative di incentivazione del lavoro siano ancora limitatamente diffuse e che soprattutto la loro incidenza rispetto alla paga complessiva resti bassa, se si escludono le figure professionali più elevate, tradizionalmente non coperte dalla contrattazione collettiva. Della Rocca e Prosperetti (1991) osservano infatti che in generale nei paesi considerati «il salario retribuito ad incentivo non supera il 5% della retribuzione globale; in alcuni settori, per i premi collettivi è addirittura insignificante (1-2%) mentre per alcuni gruppi occupazionali (dirigenti e quadri) e per alcune funzioni e settori (servizi alla vendita), raggiunge, sotto forma di salario individuale, anche il 40% della retribuzione globale».
Emerge di nuovo il problema del ruolo, nella determinazione delle paghe,

Tavola 5. Criteri adottati dalle imprese per le retribuzioni (1988)

	Mercato e potere di acquisto	Merito	Obiettivi e risultati	Misti	Totale
			Piccole imprese		
Dirigenti	0,0	31,0	31,0	38,0	100,0
Quadri	6,9	34,5	13,8	44,8	100,0
Impiegati e operai	9,4	59,4	9,4	21,8	100,0
			Medie imprese		
Dirigenti	10,5	12,4	18,1	59,0	100,0
Quadri	8,7	17,3	14,4	59,6	100,0
Impiegati e operai	15,0	29,9	11,2	43,9	100,0
			Grandi imprese		
Dirigenti	2,3	4,5	11,4	81,8	100,0
Quadri	4,4	6,7	8,9	80,0	100,0
Impiegati e operai	2,3	30,2	2,3	65,2	100,0

Fonte: Negrelli (1992).

Tavola 6. Criteri adottati dalle imprese per le carriere (1988)

	Competenze e anzianità	Gestione integrata	Risultati	Misti	Totale
			Piccole imprese		
Dirigenti	32,1	3,6	17,9	46,4	100,0
Quadri	35,7	10,7	14,3	39,3	100,0
Impiegati e operai	54,9	9,7	12,9	22,5	100,0
			Medie imprese		
Dirigenti	18,2	5,8	16,3	59,7	100,0
Quadri	24,0	5,8	8,7	61,5	100,0
Impiegati e operai	50,0	0,9	7,5	41,6	100,0
			Grandi imprese		
Dirigenti	4,7	0,0	9,3	86,0	100,0
Quadri	4,4	4,4	4,4	86,8	100,0
Impiegati e operai	28,0	0,0	11,6	60,4	100,0

Fonte: Negrelli (1992).

della contrattazione collettiva aziendale di tipo tradizionale e della nuova sfida derivante dagli accordi di partecipazione ai risultati e dalle relazioni dirette. La ricerca del Cnel (1991) su *Retribuzione, costo del lavoro, livelli della contrattazione* e le rilevazioni periodiche del Cesos e dell'Assolombarda consentono un giudizio favorevole sul ruolo tuttora rilevante della contrattazione collettiva aziendale in Italia, e in altri paesi; anche se la crescita, nel nostro paese, della parte relativa ai superminimi individuali, più che degli accordi di partecipazione ai risultati, deve comunque far riflettere (tavola 1). Nell'ambito dei possibili equilibri tra relazioni industriali e «relazioni interne», vanno infine ricordati i risultati dell'attività svolta dalle commissioni

Tavola 7. Relazioni collettive e relazioni individuali nelle imprese per dimensione e contenuto negoziale (1988)

Contenuti	Livelli di negoziazione					
	sindacato esterno	rsa	sindacato esterno e rsa	sindacato di reparto o con altri	lavoratori diretti e individuali	lavoratori dir., ind. e sindacati
			Piccole imprese			
Gestione dei processi produttivi	0,3	4,9	0,9	0,0	1,3	0,2
Norme di difesa collettiva	2,5	12,3	4,6	0,0	1,7	0,2
Flessibilità lavoro (disponibilità individuale)	2,9	11,8	4,2	0,0	4,1	3,1
			Medie imprese			
Gestione dei processi produttivi	0,6	5,6	2,7	1,0	1,2	0,7
Norme di difesa collettiva	3,3	13,0	5,7	0,7	1,7	0,6
Flessibilità lavoro (disponibilità individuale)	2,5	12,7	5,7	0,8	4,9	2,2
			Grandi imprese			
Gestione dei processi produttivi	0,6	7,1	2,8	0,7	0,1	0,7
Norme di difesa collettiva	3,5	15,6	5,7	1,5	1,0	0,3
Flessibilità lavoro (disponibilità individuale)	2,4	12,4	6,2	2,8	2,6	3,7

Fonte: Negrelli (1992).

bilaterali, di nuova istituzione nel nostro paese, ma già in significativa crescita. Potrebbe essere anche l'inizio di un nuovo percorso di ricerca-intervento di carattere congiunto, come appare dall'esperienza di una recente commissione mista dell'Italtel, formata da rappresentanti aziendali e sindacali e da esperti esterni, sul problema delle azioni positive (Italtel 1987, 1989 e 1991). Sono di particolare interesse gli effetti di interazione reciproca, tra i risultati di questa commissione e gli interventi richiesti nel campo dell'organizzazione del lavoro, della formazione e delle politiche interne del personale, temi che a loro volta sono dibattuti da altre commissioni miste.

Questa e le altre esperienze citate sopra sembrano fornire numerosi esempi di come si possano gestire insieme, in modo dinamico e non antagonista, le relazioni industriali e le «relazioni interne», con benefici, anche immediatamente visibili, per tutti gli attori sociali coinvolti. Non mancano però, come si è avuto modo di far notare, elementi di contraddizione rispetto a questo quadro, soprattutto nei nuovi settori del terziario poco sindacalizzati e riguardo alle qualifiche più elevate.

Tra i compiti futuri di un osservatorio permanente delle relazioni industriali nelle imprese italiane, il confronto tra le relazioni sindacali di tipo collettivo e le «relazioni interne», con il ricorso agli opportuni indicatori qui in parte

considerati, è destinato dunque ad assumere un peso sempre più rilevante. Anche per il fatto che da tale equilibrio può dipendere il destino e la ricchezza dell'intero sistema italiano di relazioni industriali.

Fonti

Autori vari (1985a), *Pirelli 1914-1980. Dalla prima guerra mondiale all'autunno caldo,* volume 1, Franco Angeli, Milano

Autori vari (1985b), *Ipotesi di sviluppo delle relazioni industriali in un'azienda di telecomunicazioni degli anni Novanta. Il caso Sip,* in «Industria e sindacato», 43.

A. Accornero, T. Treu (1989), a cura di, *Le relazioni industriali all'Enel,* Franco Angeli, Milano.

S. Negrelli, T. Treu (1992), *Le scelte dell'impresa tra autorità e consenso. La consultazione delle rappresentanze dei lavoratori nelle aziende a partecipazione stradale*, Franco Angeli, Milano.

M. Ambrosini (1988), *Strategie di innovazione e risorse umane: i nuovi orientamenti delle politiche del personale, in «Studi di sociologia», XXVI, 2.*

M. Ambrosini (1989), *Non solo automi,* Vita e Pensiero, Milano.

Assolombarda (1989), *Retribuzioni e costi del lavoro dell'industria manifatturiera nella provincia di Milano,* Assoservizi, Milano.

Assolombarda (1992), *Retribuzioni e costi del lavoro dell'industria manifatturiera nella provincia di Milano*, Assoservizi, Milano.

G. Baglioni (1989), a cura di, *Le relazioni industriali in Italia e in Europa,* Edizioni Lavoro, Roma.

G. Baglioni (1991), *Cinque anni di contrattazione aziendale nell'industria italiana. L'osservatorio Cesos,* in «Industria e sindacato», 19-20.

G. Baglioni, R. Milani (1990), a cura di, *La contrattazione collettiva nelle aziende industriali in Italia,* Franco Angeli, Milano.

F. Barca, M. Magnani (1989), *L'industria fra capitale e lavoro,* Il Mulino, Bologna.

E. Bartezzaghi, G. Della Rocca (1983), *Imprese, gruppi professionali e sindacato nella progettazione delle tecnologie informatiche,* in «Quaderni della Fondazione Olivetti», Roma.

A. Becchi Collidà, S. Negrelli (1986), *La transizione nell'industria e nelle relazioni industriali: l'auto e il caso Fiat,* Franco Angeli, Milano.

A. Benuzzi (1991), a cura di, *Italtel. Le relazioni industriali dal '69 agli anni Ottanta,* Franco Angeli, Milano.

G. Berta, A. Michelsons (1989), *Il caso Olivetti,* in M. Regini, C. Sabel (1989) a cura di, *Strategie di riaggiustamento industriale,* Il Mulino, Bologna.

M. Biagioli, S. Cardinaleschi (1990), *Retribuzione legata ai risultati e incentivi non tradizionali nella recente contrattazione aziendale,* in «Prospettiva sindacale», 75/76.

P. Bolchini (1985), *Pirelli 1914-1980. Il gruppo Pirelli-Dunlop: gli anni più lunghi,* volume 2, Franco Angeli, Milano.

D. Boldizzoni (1988), *Tendenze evolutive della direzione del personale,* Istud, Belgirate.

D. Boldizzoni (1990), a cura di, *Nuovi paradigmi per la direzione del personale,* Isedi, Torino.

D. Boldizzoni e altri (1989), *Relazioni sindacali ed iniziativa manageriale,* Franco Angeli, Milano.

L. Bordogna (1989), *Il caso Montedison,* in M. Regini, C. Sabel (1989) a cura di, cit.

F. Butera (1984), *L'orologio e l'organismo,* Franco Angeli, Milano.

G.P. Cella (1989), a cura di, *Il ritorno degli incentivi,* Franco Angeli, Milano.

G.P. Cella, T. Treu (1989), a cura di, *Relazioni industriali. Manuale per l'analisi dell'esperienza italiana,* Il Mulino, Bologna.

P. Ceri (1989), *Incentivi collettivi e motivazione al lavoro: una ricerca in due stabilimenti industriali,* in G.P. Cella (1989), a cura di, cit.

Cnel (1991), *Retribuzione, costo del lavoro, livelli della contrattazione,* Roma.

M. Colasanto e altri (1985), *Relazionalità e localismo. Nuovi termini delle relazioni industriali a livello di impresa,* Franco Angeli, Milano.

M. Colasanto e altri (1987), *Innovazione e regolazione nell'impresa,* Franco Angeli, Milano.

G. Della Rocca (1985), *L'innovazione tecnologica e le relazioni industriali in Italia,* «Quaderni della Fondazione Olivetti», Roma.

G. Della Rocca (1985b), *Relazioni industriali e incentivi,* in «Il Progetto», 27.

G. Della Rocca, S. Negrelli (1983), *Diritti di informazione ed evoluzione della contrattazione aziendale (1969-1981),* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», 19.

G. Della Rocca, L. Prosperetti (1991), a cura di, *Salari e produttività,* Franco Angeli, Milano.

J.S. Elliott (1990), *Collective Bargaining in the 1980s. The Uk Experience,* in Cerc, *Rencontre européenne sur les salaires,* Parigi 22-24 marzo.

Fondazione Seveso-Sip (1991), *Relazioni di lavoro e telecomunicazioni in Europa,* Franco Angeli, Milano.

L. Gallino (1983), *Informatica e qualità del lavoro,* Einaudi, Torino.

Hay italiana-Istud (1982), *La direzione del personale: politiche, tecniche e strumenti di gestione della risorsa umana nelle aziende italiane,* Edizioni Mondo Economico, Milano.

Isfol-Fondazione Seveso (1985), *Relazioni industriali negli anni Ottanta. Analisi di alcuni casi aziendali sull'interazione tra cambiamento economico, tecnologico, organizzativo e sistemi di relazioni industriali,* «Quaderni Isfol», 3.

Italtel (1987), *Azioni positive. Rapporto sui risultati della ricerca-intervento nell'area del collaudo Ut di Castelletto,* Milano.

Italtel (1989), *Azioni positive all'Italtel. Una ricerca-intervento sul lavoro femminile. Secondo rapporto,* «Quaderni Italtel», Milano.

Italtel (1991), *Azioni positive all'Italtel. Una ricerca-intervento sul lavoro femminile. Terzo rapporto,* «Quaderni Italtel», Milano.

R. Locke, S. Negrelli (1989), *Il caso Fiat Auto,* in M. Regini, C. Sabel (1989), a cura di, cit.

B. Maggi, L. Melocchi (1974), *La direzione del personale,* in «L'industria», 3.

D. Marsden (1991), *Le politiche retributive aziendali. Il ruolo e la diffusione del «merit pay»,* in Asap, *Rapporto sui salari 1990,* Franco Angeli, Milano.

D. Marsden, J.J. Silvestre (1990), *Wages, Wage Policy and European Integration,* paper presentato alla conferenza «Salaires et Integration Européenne», Nizza 18-19 giugno.

G. Medusa (1983), *L'impresa tra produttività e consenso. Il caso Alfa Romeo,* Etas, Milano.

Ministère du Travail (1990), *Bilan de la Négociation Collective 1989,* La Documentation Française, Parigi.

F. Mortillaro (1984), *Sindacati e no,* Edizioni del Sole 24 Ore, Milano.

F. Mortillaro (1986), *Aspettando il robot. Secondo rapporto della Federmeccanica sulle relazioni industriali,* Edizioni del Sole 24 Ore, Milano.

R. Nacamulli (1982), a cura di, *Sindacati e organizzazione di impresa in Italia. Testo e casi,* Franco Angeli, Milano.

S. Negrelli (1989), *Le relazioni industriali nell'impresa,* in G.P. Cella, T. Treu (1989), a cura di, cit.

S. Negrelli (1989b), *Il caso Italtel,* in M. Regini, C. Sabel (1989), a cura di, cit.

S. Negrelli (1990), *Flessibilità economica e solidarietà sociale,* in «Stato e mercato», 30.

S. Negrelli (1991a), *La società dentro l'impresa. L'evoluzione dal modello normativo al modello partecipativo nelle relazioni industriali delle imprese italiane,* Franco Angeli, Milano.

S. Negrelli (1991b), *La contrattazione decentrata delle retribuzioni nel settore privato in Europa: tre metodi e quattro modelli di relazioni industriali,* in Cnel (1991), cit.

S. Negrelli (1992), *Relazioni industriali e relazioni interne nelle piccole, nelle medie e nelle grandi imprese,* in T. Treu, a cura di, *Il conflitto e le relazioni di lavoro nel prossimo decennio. Le attività,* Giappichelli, Torino.

P. Perulli (1986), *Pirelli 1980-85,* Franco Angeli, Milano.

P. Perulli (1989), *Il distretto di Modena,* in M. Regini, C. Sabel (1989), a cura di, cit.

M. Piore, C. Sabel (1984), *The Second Industrial Divide,* Basic Books, New York.

A. Pizzorno e altri (1974-78), *Lotte operaie e sindacato in Italia: 1968-1972,* Il Mulino, Bologna.

A. Ponzellini (1987), *Contrattazione e partecipazione nelle relazioni industriali a livello di impresa,* in «Prospettiva sindacale», 64 e 65.

I. Regalia (1989), *L'area di Sesto S. Giovanni,* in M. Regini, C. Sabel (1989), a cura di, cit.

I. Regalia, R. Ronchi (1990), *Le relazioni industriali nelle imprese lombarde. La rilevazione del 1989,* Ires Papers, Milano.

M. Regini (1983), *Le condizioni dello scambio politico. Nascita e declino della concertazione in Italia e Gran Bretagna,* in «Stato e mercato», 9.

M. Regini (1988), *Le prospettive delle relazioni industriali in azienda,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», 37.

M. Regini (1991), *Confini mobili,* Il Mulino, Bologna.

M. Regini, C. Sabel (1989), a cura di, *Strategie di riaggiustamento industriale,* Il Mulino, Bologna.

M. Roccella (1982), *La composizione dei conflitti di lavoro nella grande impresa: il caso dell'Alfa Romeo,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», 14.

U. Romagnoli (1968), *Contrattazione e partecipazione. Studio di relazioni industriali in un'azienda italiana,* Il Mulino, Bologna.

D. Salerni (1980), *Sindacato e forza lavoro all'Alfa Sud. Un caso anomalo di conflittualità industriale,* Einaudi, Torino.

D. Salerni (1981), *Il sistema di relazioni industriali in Italia,* Il Mulino, Bologna.

P. Santi (1989), *Economia della partecipazione e relazioni industriali,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», 43.

D. Soskice (1990), *Wage Determination: the Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries,* in «Oxford Review of Economic Policy», vol 6, 4.

T. Treu (1985), *Centralizzazione e decentramento nella contrattazione collettiva: riflessioni comparate,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», 27.

T. Treu (1988), *Gruppi di imprese e relazioni industriali,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», 30.

T. Treu, S. Negrelli (1985), a cura di, *I diritti di informazione nell'impresa,* Il Mulino, Bologna.

C. Trigilia (1986), *Grandi partiti e piccole imprese,* Il Mulino, Bologna.

C. Trigilia (1989), *Il distretto di Prato,* in M. Regini, C. Sabel (1989), a cura di, cit.

La riforma del rapporto di lavoro nel pubblico impiego

di Alberto Stancanelli

1. Il quadro giuridico vigente. L'attuazione del modello di contrattazione previsto dalla legge quadro

La legge quadro sul pubblico impiego del 29 marzo 1983, n. 93 ha rappresentato il punto di arrivo di un profondo mutamento del rapporto tra organizzazioni sindacali e pubblica amministrazione.
Mentre fino agli anni Ottanta le forze sindacali hanno costituito una mera forza di pressione,[1] in quanto l'amministrazione pubblica recepiva informalmente — previa contrattazione — le richieste dei lavoratori in atti normativi, ora esse si pongono come controparte negoziale alla pubblica amministrazione nella stipula dell'accordo contrattuale disciplinante alcuni aspetti del rapporto di lavoro pubblicistico.
Ma la legge quadro non ha attuato una vera e propria contrattualizzazione del rapporto di lavoro,[2] in quanto l'amministrazione deve sempre emanare l'atto di recepimento dell'accordo siglato in fase di contrattazione.[3]
Ciò ha fatto ritenere che vi sia sempre un momento autoritativo della pubblica amministrazione, di ostacolo al processo di avvicinamento del rapporto di lavoro pubblicistico a quello privatistico, tenendo conto anche di una costante giurisprudenza che continua ad applicare, con notevole parsimonia, istituti e norme del diritto del lavoro, come lo Statuto dei lavoratori, al rapporto di lavoro pubblicistico.
E proprio gli ultimi contratti di comparto del pubblico impiego dimostrano come l'atto di recepimento acquisti, dopo la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo con le forze sindacali, la forma di «atto dovuto» del governo, il quale spesso non tiene conto delle osservazioni di legittimità formulate dalla Corte dei conti, alla quale viene richiesta la registrazione con riserva degli stessi

accordi. È innegabile, dunque, che si assista in questa materia ad un avvicinamento, sia pure in forma compromissoria, con il diritto comune.
Purtroppo non si può negare che tale fase di avvicinamento si sia arrestata proprio laddove la legge quadro doveva rappresentare un momento transitorio e ben limitato nel tempo per giungere ad una vera e propria contrattualizzazione del settore pubblico.[4]
Con la legge quadro sono stati, comunque, individuati alcuni aspetti di notevole rilievo che, pur costituendo elementi di convergenza tra contrattazione pubblica e privata, hanno determinato una profonda differenziazione, sul piano formale, tra i due rapporti di lavoro, basata sulla potestà regolamentare imposta con la legge quadro alle varie fasi e agli elementi della contrattazione.
La legge quadro sul pubblico impiego ha, del resto, introdotto una procedura contrattuale sino al 1983 estranea al rapporto di lavoro di diritto pubblico, tanto da inserire la valutazione di interessi estranei e contrapposti in un rapporto che aveva visto sempre prevalere l'egemonia del datore di lavoro nella sua veste di pubblica amministrazione.[5]
Ed è proprio nella fase di contrattazione che si assiste alla resistenza del processo di convergenza tra pubblico e privato, quale creazione di un modello unitario che invece si riscontra in altre fasi del rapporto di lavoro pubblicistico, dal reclutamento all'estinzione dello stesso. Questo perché la legge quadro nasce essenzialmente come legge tendente ad assicurare uniformità di trattamento sia retributivo che normativo tra i pubblici dipendenti.[6]
La legge quadro, a cui è riservata l'individuazione dei soggetti della contrattazione ed i livelli della stessa, ha, peraltro, individuato le materie riservate alla contrattazione e quelle di competenza della legge o dei regolamenti, in relazione a quanto stabilisce l'articolo 97 della Costituzione relativamente all'organizzazione degli uffici e del personale, che devono essere disciplinati con atti unilaterali ed autoritativi dei pubblici poteri.
Ma, sotto questo profilo, la legge ha trovano un'applicazione incostante, in quanto è andata soggetta, nella sua fase di attuazione, a diverse forze di pressione di alcune amministrazioni pubbliche, che hanno determinato, per certi aspetti, l'elusione del principio di omogenizzazione introdotto dalla stessa legge quadro.
Infatti, l'emanazione di alcune leggi specifiche sul trattamento economico o su particolari garanzie ha determinato reciproche intromissioni tra le fonti contrattuali e quelle normative in materie assegnate dalla legge quadro all'una o all'altra fonte.[7]
Il modello di produzione normativa introdotto dalla legge quadro sul pubblico impiego presenta molte perplessità relativamente al suo funzionamento, poiché essa ha dato vita ad un procedimento di formazione del rapporto di lavoro pubblico in cui le figure, sia del contratto collettivo che dell'atto autoritativo, subiscono un processo di deformazione. La legge quadro, pur essendo un valido strumento per la realizzazione di un nuovo assetto dell'impiego pubblico, in rapporto ad una nuova visione dell'amministrazione pubblica, ha evidenziato, dunque, la necessità di ulteriori interventi da parte degli organi preposti al controllo degli atti amministrativi e legislativi, per

cercare di evitare vere e proprie fughe da parte di quei soggetti cui è demandata l'attuazione della legge.
Il senso di incertezza della capacità operativa delle fonti, che disciplinano il rapporto di lavoro pubblico, trova la sua forza nello stesso panorama legislativo successivo alla legge n. 93/1983, che ha dato vita a nuovi modelli di produzione normativa diretti a modificare il precedente sistema, ma nessuno in grado di introdurre nell'ordinamento un nuovo sistema totalmente trasformante (ad esempio la legge 17 maggio 1985, n. 210).
Con la legge 9 maggio 1989, n. 168, che istituisce il ministero dell'Università e della ricerca scientifica, ad esempio, si è delegificata tutta la materia relativa al rapporto di lavoro dei dipendenti degli enti di ricerca, che viene regolato mediante contratto di durata triennale reso esecutivo con dpr.
In tal modo è stato stravolto tutto il sistema di rapporti tra fonte legislativa e fonte negoziata raggiunto dalla legge quadro sul pubblico impiego per gli enti pubblici non economici, poiché, in pratica, anche se il trattamento economico e lo stato giuridico del personale sono regolati con atto formalmente regolamentare, in realtà, nella sostanza, esso è un atto meramente esecutivo di un contratto collettivo.
Così nella legge 28 marzo 1989, n. 106 (sulla riforma dell'Istituto per il commercio con l'estero) le materie che venivano riservate dalla legge quadro alla legge sono demandate al potere regolamentare dell'ente, mentre le materie che la stessa legge quadro affidava alla contrattazione sono regolate mediante contratto.
In pratica mentre alla legge viene dato il compito di delineare i princìpi generali nel cui rispetto devono organizzarsi gli apparati pubblici ed i limiti di spesa entro cui contenere i costi della prestazione lavorativa, tutta la materia, invece, relativa alla disciplina del lavoro ed alla sua organizzazione viene demandata ad una fonte non legislativa.
L'alternativa a tale sistema farraginoso potrebbe individuarsi nell'utilizzazione dello strumento del contratto di lavoro subordinato, quale mezzo per disciplinare il rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti. In tal modo il contratto verrebbe a sostituirsi all'atto unilaterale autoritativo, pur mantenendo i caratteri propri di tipo pubblicistico.
Negli ultimi tempi si è realizzato un acceso dibattito relativo alle procedure di contrattazione e alle forme di rappresentanza dei soggetti negoziali, all'ambito di applicazione della contrattazione ed al ruolo della fonte legislativa (o comunque unilaterale) nella disciplina del rapporto di impiego, alla struttura della contrattazione e all'articolazione delle competenze fra contratti nazionali e accordi stipulati e ai meccanismi per assicurare il rispetto della decisione parlamentare sulle risorse da destinare alla contrattazione collettiva, alla natura giuridica degli accordi collettivi e alla qualificazione pubblica o privata del rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione, anche ai fini dell'individuazione del giudice competente nella risoluzione delle controversie del lavoro.
Gli ultimi accordi, come si diceva in precedenza, hanno evidenziato come l'allungamento dei tempi per l'attribuzione ad essi dell'efficacia dopo la sottoscrizione è stato determinato soprattutto dal fatto che si è oltrepassato l'ambito

di competenza oggettiva loro assegnato per invadere campi di materia riservati dall'ordinamento alla legge. Da ciò è scaturita la censura da parte della Corte dei conti in sede di controllo preventivo di legittimità e la conseguente pronuncia di non conformità a legge dei decreti di recepimento che sono stati registrati con riserva.[8]
La procedura per il recepimento e l'emanazione degli accordi era stata, poi, ulteriormente appesantita a seguito dell'emanazione della legge 23 agosto 1988, n. 400 che, all'articolo 17, prevedeva l'introduzione del parere del Consiglio di Stato sulle ipotesi di accordo dei comparti.
Questa fase involutiva è stata, fortunatamente, superata grazie alla legge 12 giugno 1990, n. 146 che ha ridefinito, con l'articolo 18, il procedimento di emanazione delle norme risultanti dagli accordi collettivi e le modalità del controllo della Corte dei conti, introducendo il silenzio con valore di controllo ad esito positivo.
La novità principale di tale legge sta nel fatto che, prima del recepimento in dpr, gli accordi sono sottoposti ad una ulteriore fase di negoziazione relativamente a quelle clausole che la Corte dei conti ritiene non conformi alle leggi, evitando, così, che il controllo in senso negativo porti in discussione tutto l'accordo, quando già le trattative si sono concluse e esso sia già stato recepito con dpr.
Il problema principale, allora, si concretizza nel fatto che, nelle fasi procedimentali di elaborazione delle varie ipotesi di accordo, non si assiste a un incontro tra volontà negoziali, in senso privatistico, in quanto lo Stato non si pone quale soggetto che agisce con capacità di diritto privato, poiché si tratta di una materia in cui sicuramente non è perseguito un fine pubblico, ma solo l'individuazione di interessi di natura organizzativa del datore di lavoro, in contrapposizione agli interessi dei lavoratori.
In merito al procedimento di formazione degli accordi di comparto è interessante richiamare la recente legge 30 dicembre 1991, n. 412, «Disposizioni in materia di finanza pubblica», che ha previsto un «nucleo di valutazione» della dinamica della spesa relativa ai trattamenti economici e giuridici dei pubblici dipendenti. Esso è composto da sette membri nominati con dpr su proposta, formulata congiutamente, dai presidenti di Camera e Senato tra esperti presentati dal Cnel in materia economica, giuridica e di contabilità di Stato.
Tale nucleo, che per lo svolgimento dei suoi compiti ha accesso alle informazioni, ai dati ed alle elaborazioni di tutte le amministrazioni pubbliche compresa la Ragioneria generale dello Stato, valuta il contenuto delle ipotesi di accordo di cui all'articolo 6 della legge quadro, accertando l'esatto ammontare degli oneri finanziari diretti e indiretti derivanti dall'applicazione di tutte le misure ivi previste, in un arco temporale di tre anni, ed emette un parere che viene trasmesso al Consiglio dei ministri.
Il nucleo di valutazione provvede, inoltre, al controllo sull'andamento della spesa derivante dall'applicazione degli accordi nel corso del tempo di applicazione.

2. La fuga dalla legge quadro

La legge quadro sul pubblico impiego ha in parte fallito il suo obiettivo, poiché, da un lato, ci sono leggi che disciplinano aspetti riservati al contratto

(gli aspetti retributivi ne sono un esempio) e, dall'altro, vengono realizzate con gli accordi di comparto consistenti innovazioni in materie riservate alla legge.[9]
Proprio il mantenimento di diversi aspetti pubblicistici nella legge quadro, per l'incertezza del legislatore di introdurre o meno elementi privatistici nel rapporto di pubblico impiego, mantenendo un ruolo preminente nella regolamentazione del rapporto di lavoro agli atti unilaterali delle singole amministrazioni, ha prodotto un circolo vizioso tra questi e il contratto.
Si è giunti, inoltre, per alcuni enti inseriti nei comparti di contrattazione ad una vera e propria fuga dalla legge quadro e quindi dal rapporto regolato su base pubblicistica, come nel caso degli enti del comparto ricerca e sperimentazione a seguito della citata legge n. 168/1989.
La mancata riforma della legge quadro ha portato, infatti, alcune amministrazioni ad emanare apposite leggi di «privatizzazione» del rapporto di lavoro con l'adozione di appositi contratti collettivi di categoria.
Così ad esempio con la legge 17 maggio 1985, n. 210 è stata trasformata l'azienda delle Ferrovie dello Stato in ente pubblico-impresa, stabilendo che il rapporto di lavoro del personale dipendente venga regolato su base contrattuale, anche se si è cercato di inserire alcuni correttivi, come la nullità dei contratti collettivi e dei regolamenti meno favorevoli rispetto alla pregressa normativa, mantenendo di fatto i precedenti privilegi ed anzi aggiungendo i vantaggi della contrattazione.[10]
Così con la legge 28 marzo 1989, n. 106 si è stabilito che il trattamento economico, il rapporto di lavoro dei dipendenti e gli aspetti dell'organizzazione del lavoro dell'Ice sono disciplinati sulla base di accordi sindacali, facendo riferimento ai contratti collettivi nazionali di lavoro del settore assicurativo.
In tal modo viene meno la fase di ricezione dell'accordo collettivo, essendo regolamentata con atto negoziale la materia già attribuita dalla legge quadro alla contrattazione. Dall'altra parte le materie, che la legge quadro riservava alla legge, vengono demandate al potere regolamentare dell'istituto.
Ancora interessante appare l'istituzione dell'Autorità del garante della concorrenza e del mercato, disposta con la legge 10 ottobre 1990, n. 287, nella quale è previsto che l'Autorità deliberi le norme relative alla organizzazione e al proprio funzionamento, al trattamento giuridico ed economico del personale e all'ordinamento delle carriere, rinviando, per quanto riguarda il trattamento giuridico ed economico del personale e l'ordinamento delle carriere, a quanto dispongono i contratti collettivi della Banca d'Italia.

3. Le proposte di riforma del rapporto di pubblico impiego: dalla proposta sindacale al disegno di legge governativo

La riforma del pubblico impiego nasce dalla necessità di apportare correttivi a tale rapporto di lavoro in un momento storico in cui le differenze, che ancora sussistono con quello privato, non hanno più ragione, come si osserva ormai da più parti, di esistere.

Già nel Rapporto Giannini si poneva il problema della privatizzazione del rapporto di pubblico impiego. In esso si proponeva il mantenimento del regime speciale di diritto pubblico soltanto per i funzionari, i dirigenti e gli appartenenti all'ex cariera direttiva, privatizzando gli altri livelli.
Le leggi 11 luglio 1980, n. 312 e 29 marzo 1983, n. 93, successive al Rapporto Giannini, hanno, invece, conservato l'unità del regime speciale di diritto pubblico per tutto il personale. Anzi, le aspettative introdotte dalla legge quadro sono state disattese e la «contrattualizzazione» del rapporto di pubblico impiego, da essa introdotta, risulta essere ben lontana, anche se ha rappresentato un timido inizio, da una reale privatizzazione del rapporto di pubblico impiego.
L'esame dei tentativi di regolamentazione del rapporto di lavoro pubblico da parte del legislatore ha dimostrato la necessità di un progressivo ridimensionamento del ruolo del Parlamento nella disciplina del pubblico impiego. La legge diverrebbe lo strumento per delineare i princìpi generali in base ai quali organizzare gli apparati pubblici ed individuare i limiti di spesa entro cui contenere i costi complessivi della prestazione lavorativa, mentre tutta la materia relativa alla disciplina del lavoro ed alla sua organizzazione verrebbe regolata da fonte non legislativa.
Lo strumento più opportuno per disciplinare tale rapporto di lavoro potrebbe individuarsi allora nello schema del contratto di diritto comune, rivisto alla luce delle esigenze e delle finalità di una moderna amministrazione che dovrebbe essere efficiente, funzionale, produttiva e, proprio perché pubblica, perseguire gli interessi della collettività.
L'utilizzazione di tale strumento condurrebbe alla cosiddetta privatizzazione del rapporto di lavoro pubblico, cioè ad una gestione di tipo economico-aziendalistico, poiché il contratto andrebbe a sostituirsi all'atto unilaterale autoritativo e verrebbe utilizzato dall'amministrazione per regolare i rapporti con i propri dipendenti, pur mantenendo le caratteristiche, tipicamente pubblicistiche, del datore di lavoro.
In questo modo la disciplina del rapporto di lavoro non costituirebbe più una manifestazione di un potere unilaterale dell'amministrazione, ma sarebbe frutto di un confronto paritario tra parti contrapposte.
L'esigenza di procedere ad una riforma del rapporto di pubblico impiego ha comportato nel corso del 1991 un acceso dibattito tra i sindacati confederali da una parte ed il governo dall'altra, entrambi convinti della necessità di emanare nuove norme in materia di pubblico impiego.
L'impegno assunto pubblicamente dai tre sindacati confederali alla chiusura dell'ultima tornata contrattuale relativa al triennio 1988-1990 si è concretizzato in un'ipotesi di riforma, presentata da un gruppo di giuristi[11] ed elaborata su incarico delle confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil nella quale si sottolinea la necessità di percorrere strade alternative nella individuazione di nuovi modelli per regolare il rapporto di lavoro pubblico.
Nella relazione che accompagna la proposta si prospettano alcune soluzioni relativamente all'efficacia degli accordi verso i lavoratori.
Essa può emanare o dalla formazione di rappresentanze di parte pubblica, che vincolano tutti gli enti datori di lavoro a mettere in atto gli accordi,

indipendentemente dalla loro effettiva «applicazione associativa», oppure dalla espressa previsione di un obbligo per tutti i datori di lavoro di applicare ai dipendenti standard economico-normativi non inferiori a quelli previsti nei contratti collettivi in attuazione dei princìpi di imparzialità e buon andamento di cui all'articolo 97 della Costituzione.
Per quanto riguarda l'articolazione dei livelli contrattuali, la loro determinazione è affidata al sistema di relazioni sindacali, ma la legge deve svolgere sempre un ruolo di sostegno preservando diritti di informazione e consultazione a livelli diversi, nonché quote di retribuzione collegate a parametri di produttività contrattuali in sede decentrata.
L'ipotesi di riforma si basa su quattro punti fondamentali.
Il primo è rappresentato dalla privatizzazione dei rapporti di pubblico impiego, con limitate eccezioni e delega legislativa per la disciplina della dirigenza, e l'attribuzione al giudice ordinario della giurisdizione sulle controversie di lavoro con la pubblica amministrazione.
Il secondo punto attiene all'istituzione di un apposito organo tecnico con compiti di agente contrattuale del governo.
Il terzo riguarda la responsabilizzazione finanziaria del governo nella gestione della politica contrattuale e retributiva per i dipendenti del settore pubblico.
Infine l'ultimo punto riguarda controlli preventivi sulle autorizzazioni governative, alla sottoscrizione degli accordi e riscontri successivi della Corte dei conti in aderenza a quanto disposto dall'articolo 100, comma 2, della Costituzione sui costi effettivi degli accordi e sugli esiti complessivi degli stessi.[12]
Lo strumento contrattuale sarebbe, dunque, utilizzato per regolare il rapporto di lavoro del personale dipendente dello Stato e degli enti pubblici con eccezione di alcune categorie, quali i magistrati ordinari e amministrativi, gli avvocati e i procuratori dello Stato, il personale militare, per i quali il rapporto organico prevale su quello di servizio.
Per quanto riguarda i dirigenti dello Stato e degli enti pubblici occorre distinguere quelli preposti a strutture deputate a produzione o erogazione di servizi, per i quali sarebbe applicabile tale riforma, da quelli che svolgono una funzione che esprime immediatamente la potestà pubblica. Per questi ultimi appare opportuno mantenere l'attuale schema di regolamentazione del rapporto di lavoro, auspicando tra l'altro che le figure appartenenti a tale categoria siano individuate mediante decreto legislativo da emanarsi tempestivamente.
La riforma coinvolge anche la giurisdizione poiché si propone l'applicazione degli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile, anche se la giurisdizione esclusiva potrebbe mantenersi, pur con alcune modifiche, cercando in prospettiva un'unificazione della giurisdizione stessa. E soprattutto occorrerebbe istituire un giudizio in Cassazione per le sentenze del Consiglio di Stato da impugnare per violazione di legge o per vizio della motivazione.
Dall'analisi dei singoli articoli della proposta di riforma si osserva che viene dato al governo il compito di emanare decreti legislativi per la salvaguardia degli elementi di specialità propri dei datori di lavoro pubblici (articolo 2) rispetto a quelli dei datori di lavoro privati e degli enti pubblici economici, che vengono specificati poi, all'articolo 3, nel reclutamento che deve avvenire

per concorso, secondo le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva (articolo 5), nella mobilità orizzontale e verticale, nelle forme di garanzia della retribuzione.
I decreti dovrebbero essere emanati distintamente, in base ai comparti, sia per il personale dirigente, di cui devono essere individuate le particolarità del rapporto, che per quello appartenente agli altri livelli.
L'articolo 6 regola il caso dello svolgimento delle mansioni da parte del dipendente pubblico, il quale può essere adibito o a quelle per le quali è stato assunto o alle mansioni della categoria superiore successivamente acquisita o ancora a quelle equivalenti senza diminuzione dello stipendio, mentre all'articolo 7 si dispone che il dipendente può essere assegnato allo svolgimento delle mansioni superiori rispetto a quelle di inquadramento, in caso di effettive ragioni di servizio, solo per atto scritto e per un periodo complessivo non superiore a novanta giorni nell'anno solare.
Nella proposta di riforma viene creata anche una «agenzia per le relazioni sindacali del lavoro pubblico» con personalità giuridica e sottoposta alle direttive e alla vigilanza della presidenza del Consiglio dei ministri-dipartimento della Funzione pubblica. Con essa in sede di contrattazione collettiva nazionale verrebbero rappresentate le pubbliche amministrazioni (per le amministrazioni regionali si parla invece di assistenza nel corso della contrattazione collettiva), che invece, in caso di contrattazione a livello inferiore, verrebbero da essa solo assistite.
All'articolo 13 si stabilisce che la legge finanziaria determini le autorizzazioni di spesa da destinare anno per anno alla copertura degli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali del personale delle amministrazioni statali anche ad ordinamento autonomo, mentre per le regioni e gli enti da esse dipendenti, per gli enti pubblici non economici, gli enti di ricerca, gli enti locali di cui alla legge 8 giugno 1990, n. 142 e quelli facenti capo al Servizio sanitario nazionale si prevede che dovranno provvedere con propri bilanci.
Inoltre amministrazioni ed enti pubblici hanno la facoltà di presentare alla Corte dei conti ogni anno un rendiconto delle spese sostenute per il pagamento dei compensi, comunque corrisposti, al proprio personale, mentre la stessa Corte dei conti deve riferire al Parlamento relativamente alla gestione delle risorse finanziarie destinate al personale del settore pubblico con relazione annuale.
All'articolo 14 viene poi stabilito l'iter per la stipulazione dei contratti di lavoro nel pubblico impiego, che deve svolgersi entro sessanta giorni dalla trasmissione dell'ipotesi di accordo al governo da parte dell'agenzia per le relazioni sindacali, che, trascorso detto periodo senza che sia stato dato esplicitamente diniego di autorizzazione, può procedere alla sottoscrizione definitiva del contratto. Non possono, comunque, essere autorizzati contratti collettivi che determinino impegni di spesa superiori a quanto dispone la legge finanziaria.
Per quanto riguarda l'impegno assunto dal governo di riformare il rapporto di pubblico impiego, per il momento si è proceduto all'approvazione di un disegno di legge da parte del Consiglio dei ministri nella riunione del 16 gennaio 1992.

La proposta governativa si differenzia da quella elaborata dalle confederazioni sindacali per la diversa impostazione del rapporto privatizzazione-contrattualizzazione dei pubblici dipendenti. Infatti, questa partiva proprio dall'estensione al pubblico impiego della disciplina del rapporto di lavoro privato, privilegiando in tal modo il momento della privatizzazione su quello della contrattualizzazione.
Il disegno di legge proposto dal governo, invece, pone al centro del rapporto di lavoro la contrattualizzazione della disciplina dello stesso.
Con esso viene regolato, comunque, solo il rapporto di lavoro e di impiego in quanto tale, rimanendo escluse le fasi antecedenti alla sua costituzione e quelle relative alla cessazione dell'attività stessa.
Peraltro l'articolo 14 stabilisce che si continuino ad applicare ai rapporti di lavoro nel settore pubblico le norme vigenti in materia di pubblico impiego fino alla stipulazione anche nel caso in cui questo regoli parzialmente materie ed istituti previsti dalle precedenti disposizioni del primo contratto collettivo, mentre per la parte non regolata si applicheranno la norme relative alla disciplina del lavoro nell'impresa; con la stipulazione del secondo contratto collettivo, invece, verranno regolate tutte le materie e gli istituti in base alla normativa del lavoro nell'impresa, salvo diversa previsione degli stessi contratti collettivi.
Vediamo ora in particolare la proposta governativa di riforma del pubblico impiego.
L'articolo 1 relativo all'ambito di applicazione della legge prevede che i rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti delle amministrazioni dello Stato e degli altri enti di cui all'articolo 1, comma 1, e all'articolo 26, comma 1, della legge 29 marzo 1983, n. 93, che devono garantire ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale e comunque non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi, potendo, peraltro, attribuire trattamenti speciali individuali o collettivi solo se conformi ai criteri di carattere generale previsti nei contratti collettivi nazionali, sono regolati mediante contratti individuali o collettivi che disciplinino anche il trattamento normativo e retributivo del rapporto di lavoro subordinato, sia pubblico che privato.
Tale normativa non si applica ad alcune categorie di soggetti, così come prevede la proposta dei sindacati, quali il personale militare e di polizia, il personale della carriera diplomatica, i magistrati ordinari e amministrativi, gli avvocati e i procuratori dello Stato, i dipendenti degli enti che operano nella materia del credito e del risparmio, i dirigenti generali dello Stato e assimilati, i dirigenti degli enti ex lege 20 marzo 1975, n. 70 nominati dal Consiglio dei ministri, che si è ritenuto opportuno mantenere nell'ambito pubblico, riservando alla legge la regolamentazione del trattamento economico e giuridico. In particolare fino all'entrata in vigore della legge di riforma della dirigenza, tutte le qualifiche dirigenziali non previste dall'articolo in esame sono regolate da quanto dispone l'articolo 13 del suddetto disegno di legge, creando in tal modo un'area separata di contrattualizzazione.
Le qualifiche e le attribuzioni del personale dirigente sono comunque riservate alla legge per la loro definizione.
A sottolineare questa differenziazione sta l'articolo 2 del disegno di legge

che mantiene la giurisdizione del giudice amministrativo per le controversie relative al rapporto di impiego del personale dirigenziale, poiché novità essenziale è il passaggio di tutte le controversie relative ai rapporti di impiego, sia pure in un arco di tempo relativamente ampio (tre anni), al giudice ordinario applicando le disposizioni che regolano il processo del lavoro.
Interessante osservare che le materie riservate alla legge nella proposta governativa sono ridotte rispetto alla legge quadro, poiché esse sono limitate all'organizzazione degli uffici, ai procedimenti di selezione per l'accesso e l'avviamento al lavoro, alle dotazioni organiche e alla loro consistenza complessiva, che per ciascuna qualifica viene determinata secondo l'ordinamento dei singoli enti o tipi di enti, previa consultazione delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e delle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali del settore.
Particolarmente significativo l'articolo 4 che riporta quanto dispone l'articolo 2103 del codice civile, anche se corretto in relazione ai particolari caratteri propri della pubblica amministrazione poiché l'esercizio temporaneo di mansioni superiori non attribuisce il diritto all'assegnazione definitiva delle stesse. È previsto infatti che al dipendente, cui vengono conferite mansioni superiori, compete il trattamento economico corrispondente all'attività svolta.
L'esercizio temporaneo di mansioni superiori è consentito solo per un periodo non superiore a tre mesi e deve essere disposto, con atto scritto, solo quando ricorrano effettive esigenze di servizio, per sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto o in caso di vacanza del relativo posto di organico; in quest'ultimo caso la pubblica amministrazione deve avviare entro 30 giorni dall'assegnazione del dipendente alle mansioni superiori le procedure per la copertura del posto vacante.
In ultimo, viene proposta la regolamentazione della mobilità mediante contrattazione collettiva ma, nel caso di trasferimento per inidoneità del dipendente allo svolgimento delle mansioni superiori affidategli, è necessario il suo consenso.
Per quanto riguarda la parte pubblica, il disegno di legge prevede all'articolo 5, così come è indicato anche nella proposta di riforma delle confederazioni sindacali, l'istituzione di una «agenzia per le relazioni sindacali delle pubbliche amministrazioni» con personalità giuridica e sottoposta alla vigilanza della presidenza del Consiglio dei ministri in rappresentanza dell'amministrazione pubblica in sede di contrattazione collettiva nazionale e, come assistenza, in quella decentrata.
Tale agenzia deve conformarsi, nell'esercizio delle sue funzioni, alle direttive impartite dal presidente del Consiglio dei ministri, nonché a quelle espresse dai rappresentanti delle amministrazioni e degli enti interessati indicati nello stesso disegno di legge (Anci, Upi, Uncem, Unioncamere, Conferenza dei presidenti delle regioni, presidenti di enti pubblici non economici e presidenti degli enti e delle istituzioni di ricerca e sperimentazione).
Per quanto riguarda l'organizzazione e il funzionamento dell'agenzia, le norme dovranno essere determinate mediante dpr, da emanarsi entro tre mesi dall'entrata in vigore della legge, con cui regolare, tra l'altro, la gestione della spesa anche in deroga alle disposizioni sulla contabilità generale dello

Stato, su cui è previsto anche il controllo successivo della Corte dei conti e le modalità di coordinamento con il dipartimento della Funzione pubblica e con le amministrazioni e gli enti rappresentati o assistiti.
Per lo svolgimento dei propri compiti l'agenzia si avvale di dipendenti dell'amministrazione statale e degli enti pubblici economici il cui contingente è determinato con decreto del presidente del Consiglio dei ministri (dpcm), di concerto con il ministro del Tesoro. Può anche avvalersi dell'opera di consulenti o di società di consulenti.
I titolari degli organi dell'agenzia sono nominati con dpcm, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale, anche estranei alla pubblica amministrazione.
Gli articoli 6, 7 e 8 del disegno di legge prevedono un sistema di contrattazione collettiva articolata su tre livelli, cioè:
quella a livello intersettoriale, mediante la quale possono essere disciplinate, in modo uniforme per tutti i settori di contrattazione, specifiche materie ed a cui partecipano le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale (cioè quelle per le quali i dipendenti hanno conferito alle rispettive amministrazioni un numero di deleghe per la ritenuta del contributo sindacale non inferiore al 5% del totale delle deleghe complessivamente conferite, o che hanno conseguito un numero di voti non inferiori al 5% di quelli validamente espressi nelle elezioni degli organismi rappresentativi e comunque siano presenti in modo organizzato in almeno due terzi delle regioni e delle province);
quella a livello settoriale, il cui numero e la cui composizione sono determinati e posssono essere modificati sulla base di accordi stipulati tra l'agenzia per le relazioni sindacali delle pubbliche amministrazioni e le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale mediante dpcm (sentite le regioni nel caso in cui siano interessate), che in sede di prima applicazione si identificano con gli attuali comparti di cui al dpr 5 marzo 1986, n. 68;
quella a livello decentrato, il cui ambito è definito dai contratti collettivi, finalizzata al miglioramento dei servizi, a cui partecipano le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di riferimento e quelle maggiormente rappresentative.
Significativi appaiono anche gli articoli 11 e 12 che regolano l'ipotesi di conciliazione per controversie individuali e collettive.
Nel primo caso l'esperimento di un tentativo di conciliazione su richiesta del dipendente è condizione essenziale per proporre domanda giudiziale. Esso deve essere realizzato secondo quanto dispone il contratto collettivo o, nel caso in cui questo non preveda procedure di conciliazione, davanti alla pubblica amministrazione interessata, da cui il dipendente è stato convocato; quest'ultimo può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale a cui è iscritto o a cui ha conferito mandato.
Del tentativo di conciliazione viene redatto processo verbale, che avrà valore di titolo esecutivo nel caso in cui la conciliazione riesca.
La mancata convocazione entro 20 giorni dall'invio della richiesta del dipen-

dente equivale a mancata conciliazione e, se il giudice adito rileva l'improcedibilità della domanda nella prima udienza di discussione, sospende il giudizio e fissa un termine di 60 giorni all'attore per esperire il tentativo di conciliazione.
Nel caso di controversie collettive il tentativo di conciliazione, su richiesta delle parti che hanno sottoscritto i contratti collettivi e sulla cui interpretazione è sorta la controversia, è il dipartimento della Funzione pubblica che convoca le parti, il cui accordo, se si giunge ad una conciliazione dopo il relativo perfezionamento, analogo a quello dei contratti collettivi, va a sostituire la clausola contrattuale oggetto della controversia.
Tale accordo ha anche effetto retroattivo sulle eventuali controversie individuali, che hanno come oggetto le materie regolate dall'accordo stesso.
Infine, il disegno di legge prevede all'articolo 10 un procedimento più rapido, predisposto per l'autorizzazione alla sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali da parte del Consiglio dei ministri e per la loro registrazione da parte della Corte dei conti.
L'autorizzazione, in particolare, viene concessa solo se il testo del contratto collettivo nazionale è conforme alle direttive e indicazioni impartite dai documenti di programmazione economico-finanziaria approvati dal Parlamento, poiché non può essere concessa l'autorizzazione alla sottoscrizione di quei contratti collettivi che comportino, anche a carico degli esercizi successivi, impegni di spesa eccedenti.
La sottoscrizione dei contratti in sede di contrattazione decentrata è autorizzata con atto dell'organo a cui compete, nei rispettivi ordinamenti, l'approvazione dei contratti di importo illimitato.
L'autorizzazione diviene efficace dopo il controllo della Corte dei conti nei 15 giorni successivi alla sua ricezione, decorsi i quali il controllo si intende effettuato senza rilievi.
Lo stesso articolo 10 dispone anche relativamente al finanziamento delle spese per le amministrazioni statali, comprese le aziende ad ordinamento autonomo, per le scuole, università ed enti di ricerca a carico dello Stato, stabilendo che la legge finanziaria, per ciascun anno del bilancio triennale, recepisce le autorizzazioni di spesa destinate alla copertura degli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali sottoscritti ed individua una quota della prevedibile spesa derivante dai rinnovi contrattuali non ancora sottoscritti.
Per gli altri enti di ricerca, per gli enti locali, per la sanità e per gli enti pubblici non economici, invece, gli oneri per i contratti sottoscritti ed una quota dei prevedibili oneri per i contratti non ancora sottoscritti sono posti a carico dei rispettivi bilanci, in relazione all'autonomia che nell'ordinamento è riconosciuta, ancorché in misura diversa tra loro, a tali enti.

4. La riforma della dirigenza

Da tempo è stata avvertita la necessità di dare valore alla professionalità e alla responsabilità dei dirigenti pubblici.
Così la legge 8 giugno 1990, n. 142 ha dato un proprio ruolo alla dirigenza degli enti locali, creando una nuova figura di dirigente come banco di

prova per la riforma della dirigenza pubblica, attribuendole un ruolo più incisivo nell'ente locale.
Infatti, si è cercato di distinguere la responsabilità politico-amministrativa spettante agli organi politici da quella gestionale-amministrativa propria dei dirigenti responsabili dell'attuazione degli obiettivi determinati dagli organi elettivi dell'ente locale.[13]
In pratica, si è cercato di introdurre con la legge n. 142/1990 i princìpi contenuti nel disegno di legge di riforma della dirigenza presentato dal governo nel corso della decima legislatura, in cui viene distinto il ruolo politico da quello amministrativo[14] e dove il dirigente abbandona la figura di mero esecutore dei processi decisionali determinati a livello politico.
Tale differenziazione trova il suo fondamento nella necessità di superare i tradizionali criteri di gestione degli enti locali per una di tipo manageriale con il trasferimento di responsabilità specifiche dai politici ai manager, svolgendo un'attività di organizzazione, programmazione e controllo sull'ente, dai cui risultati dipenderà il mantenimento o meno nell'incarico del dirigente.
Inoltre, poiché funzione specifica del dirigente è la direzione del settore cui è preposto, nella legge egli viene indicato come il responsabile della correttezza amministrativa, della efficienza della gestione e dell'emanazione degli atti di stimolo e di controllo rivolti alla struttura, quali gli ordini di servizio.
Purtroppo il sistema introdotto dal dpr 30 giugno 1972, n. 748, cioè ampio godimento della potestà decisoria a livello di uffici, di ricerca, di consulenza, di progettazione, di programmazione, di propulsione, di coordinamento, di vigilanza e di controllo da parte della dirigenza delle amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, non ha trovato ampia applicazione.
Troppo spesso infatti la dirigenza ha dovuto subire pressioni di tale proporzione che hanno oltrepassato il limite di indirizzo e coordinamento e inaridito l'iniziativa dirigenziale trasformandola in mera esecuzione di volontà espresse dagli organi politici, disattendendo ampiamente l'inespresso, ma consolidato principio, di formale separazione tra politica e amministrazione.
È stata peraltro proposta una riforma della dirigenza[15] che verte su due specifici punti: una ridefinizione delle funzioni dirigenziali, in stretta connessione con le disposizioni normative introdotte dal dpr n. 748 del 1972 e una determinazione dei princìpi di delegificazione della organizzazione delle amministrazioni pubbliche per un corretto adeguamento dell'ambiente operativo in cui si realizzano le funzioni dirigenziali.
Il disegno di legge segue, di fatto, la direzione già indicata dal suddetto dpr, al fine di superare lacune ed ostacoli che si sono presentati soprattutto nel rapporto tra funzione politica e funzione dirigenziale. Si propone, infatti, che i dirigenti generali predispongano programmi annuali e pluriennali per raggiungere gli obiettivi proposti a livello politico, organizzino le risorse umane e finanziarie a tal fine preordinate, adottino i provvedimenti ed esercitino i poteri di spesa necessari all'attuazione dei programmi.
L'articolo 1 stabilisce che, nel quadro degli ordinamenti vigenti, competa al governo nazionale, in base a quanto disposto dalla legge 23 agosto 1988, n. 400, la fissazione degli obiettivi da perseguire e la definizione dei programmi da realizzare, nonché l'emanazione delle direttive generali per la

relativa attuazione e la verifica dei risultati conseguiti. Spetta, invece, ai dirigenti la gestione dell'attività per l'attuazione degli obiettivi e dei programmi predisposti secondo quanto stabilito dalla legge.
In tal modo si determinerebbe un ampliamento dei poteri decisionali della dirigenza, a cui corrisponderebbe una responsabilità della stessa nei confronti del governo, sia per la gestione delle risorse che per i risultati ottenuti, analogamente a quanto previsto per la dirigenza privata. La valutazione di tali risultati viene data al ministro in base all'analisi di efficienza ed efficacia effettuata attraverso parametri sia soggettivi che oggettivi, da appositi nuclei di valutazione, composti non solo da dirigenti, ma anche da esperti, cioè da organismi sia pubblici che privati particolarmente qualificati.
Dalle disposizioni del disegno di legge si evidenzia, soprattutto, la mancanza di una concreta distinzione tra le funzioni proprie dei dirigenti generali e quelle dei dirigenti di livello inferiore, poiché le stesse attribuzioni di direzione, ricerca, studio e vigilanza, sono svolte dai due livelli in rapporto all'ampiezza dell'unità operativa cui sono preposti. L'esperienza del settore privato ha dimostrato, invece, la validità di una più netta distinzione tra una dirigenza meno numerosa, cui riservare funzioni di vertice e ampiezza decisionale più qualificata e una dirigenza con più limitate attribuzioni e un trattamento economico proporzionale al livello di responsabilità ed alla entità delle risorse gestite, e non piuttosto alla qualifica rivestita.
E proprio l'introduzione di una indennità di funzione potrebbe essere vista come un valido tentativo di differenziazione di gradi e livelli di responsabilità e di operosità, in relazione al coordinamento dei programmi, alla rilevanza dell'attività di studio, di consulenza, di ricerca, di vigilanza e di ispezioni svolte dai dirigenti stessi.

5. Privato e pubblico quanto uniti alla meta?

In conclusione si può osservare come negli ultimi anni si sia assistito ad un avvicinamento di due realtà fino agli anni Cinquanta ben distinte l'una dall'altra: la disciplina del rapporto di lavoro privato e quella del rapporto di impiego pubblico.
Già negli anni Sessanta, però, gli studiosi iniziarono a valutare l'opportunità di introdurre regole comuni tra lavoratori pubblici e privati, ma mentre con l'emanazione dello Statuto dei lavoratori venne riconosciuto per i lavoratori privati il ruolo delle rappresentanze sindacali nell'ambito dell'impresa, sanzionando, tra l'altro, il datore di lavoro che avesse posto in essere attività limitanti l'esercizio delle libertà sindacali, per i lavoratori del settore dell'impiego pubblico tutto ciò è avvenuto solo nel 1983 con la legge quadro sul pubblico impiego, vista come punto di arrivo di quel processo lento e disomogeneo di riconoscimento di princìpi già presenti nello Statuto dei lavoratori, quali le libertà sindacali e di opinione.
Con la legge quadro viene attribuito, quindi, ai dipendenti pubblici il diritto di concorrere alla determinazione delle condizioni di lavoro secondo gli schemi della contrattazione collettiva e, quindi, il diritto a svolgere attività sinda-

cale acquista ampia tutela, grazie all'applicazione diretta di alcune norme dello stesso Statuto dei lavoratori.
Del resto, già in precedenza, tutto il sistema dell'impiego pubblico era stato messo in crisi grazie al riconoscimento dell'azione dei sindacati, fino a rendere molto difficile evidenziare le diversità tra i due tipi di rapporto; anzi, proprio la contrattazione informale degli anni Settanta e la successiva legge quadro che l'ha riconosciuta hanno evidenziato, forse, come l'unica differenza tra il lavoratore pubblico e quello privato stia nel fatto che alcuni dipendenti aggiungono al rapporto di servizio un rapporto d'ufficio, agendo così con atti autoritativi di pubblico potere. In tal modo si potrebbero privatizzare solo quei rapporti di lavoro con lo Stato in cui non si esercita una potestà pubblica, anche se ciò non sembra differenziare nettamente il lavoratore pubblico da quello privato, in quanto l'attribuzione del potere o della funzione non attiene all'elemento personale, ma all'organizzazione che da questo rimane distinta.
Anche se con la legge quadro non si è voluto privatizzare il rapporto di lavoro pubblicistico, essa ha, comunque, costituito un notevole balzo in avanti, verso l'omogenizzazione dei due rapporti di lavoro, tanto da rendere in alcuni casi il pubblico impiego e quello privato due varianti di uno stesso tipo.
Ciò è stato possibile anche grazie al superamento di una concezione autoritativa del rapporto di lavoro pubblicistico da parte della dottrina e della giurisprudenza, le quali sono giunte a ritenere che gli elementi di qualificazione del rapporto di pubblico impiego possono essere individuati in base all'effettivo contenuto del rapporto, prescindendo dalle denominazioni formali adottate dalla pubblica amministrazione, che non possono essere viste come un ostacolo al riconoscimento della vera natura del rapporto.
Purtroppo, però, la continua trasposizione di istituti e regole da un settore all'altro, a vantaggio di una sorta di processo osmotico tra le due discipline, ha determinato anche una irrazionale produzione di regole farraginose e meramente garantistiche.
Unificare significa, allora, porre la base per un vero diritto comune del lavoro e, del resto, non sono mancate valide premesse per tale realizzazione. Si potrà così arrivare ad un unico rapporto di lavoro disciplinato da regole comuni, o meglio ad un unico rapporto di lavoro con due varianti.
Bisogna, quindi, continuare sulla strada della privatizzazione del rapporto di lavoro pubblicistica, non solo intesa come transazione da una disciplina in forma pubblicistica ad una in forma privatistica, ma come acquisizione, da parte della pubblica amministrazione, di capacità negoziali, tanto da porsi in fase concorrenziale e conflittuale con i propri dipendenti posti, comunque, su un piano di sostanziale parità giuridica.

Note

[1] Cfr. G. Giugni (1986), *Diritto sindacale,* Cacucci, Bari, p. 198.

[2] Cfr. L. Zoppoli (1986), *Contrattazione e delegificazione nel pubblico impiego,* Jovine, Napoli, p. 16: «Di vera e propria contrattazione collettiva non si potrebbe dunque parlare perché gli accordi non avrebbero efficacia diretta per i lavoratori».

[3] N. Assini, G. Rosselli (1983), *Rapporto di lavoro tra pubblico e privato. Orientamenti giurisprudenziali e prospettive,* Giuffrè, Milano, p. 113: «Se mancasse una posizione di supremazia della pubblica amministrazione [...] scomparirebbe ogni distinzione fra pubblico e privato».

[4] Cfr. M. D'Alberti (1985), *La legge quadro del pubblico impiego. Profili generali e problemi di attuazione,* in I.S.Am., *La legge quadro sul pubblico impiego. Riflessioni e documenti,* Ediesse, Roma, p. 9.

[5] Cfr. L. Zoppoli (1986), *Contrattazione e delegificazione...,* cit., p. 15.

[6] Cfr. C. D'Orta (1989), *Il pubblico impiego. Ordinamento, legge quadro, giurisprudenza e linee di riforma,* Nis, Roma, p. 55.

[7] Relazione Corte dei conti sul rendiconto generale dello Stato per l'esercizio finanziario 1989, in Senato della Repubblica — Camera dei deputati, X legislatura, I, p. 196.

[8] Cfr. Relazione Corte dei conti sul rendiconto generale dello Stato per l'esercizio finanziario 1990, in Senato della Repubblica — Camera dei deputati, X legislatura, I, p. 252.

[9] Cfr. Relazione Corte dei conti sul rendiconto generale dello Stato per l'esercizio finanziario 1987, in Senato della Repubblica — Camera dei deputati, X legislatura.

[10] Cfr. M. Rusciano (1989), *Rapporto di lavoro «pubblico» e «privato» verso regole comuni?,* in *Lav. dir.,* p. 135.

[11] *Pubblico impiego: proposta Cgil, Cisl, Uil per la modifica del rapporto di lavoro. Bozza di documento (1990),* in «Lavoro informazione», 19, p. 79 e seguenti.

[12] Cfr. Relazione Corte dei conti sul Rendiconto generale dello Stato per l'esercizio finanziario 1990, in Senato della Repubblica-Camera dei deputati, X legislatura, I, p. 250.

[13] Cfr. Circolare del ministero dell'Interno n. 17102/127/1 del 7 giugno 1990, p. 74.

[14] Cfr. Relazione Corte dei conti sul rendiconto 1989..., cit., p. 182, in cui si afferma che «[...] il tema del riordino della dirigenza pubblica potrebbe porsi — da sé solo — in posizione di assoluta centralità nel quadro delle considerazioni generali sull'organizzazione amministrativa». Urge, in particolare «una nuova incisiva sanzione legislativa della netta separazione delle competenze spettanti alla dirigenza amministrativa da quelle proprie degli organi politici; l'esigenza di affermare sempre più la demarcazione tra direzione politica (cui devono essere affidati sostanziali ed ineliminabili compiti di indirizzo, propulsione e controllo) ed amministrazione (esclusiva titolare della gestione) segue ormai il destino ravvicinato dei pubblici poteri».

[15] Il disegno di legge n. 3464, concernente il «Riordinamento della dirigenza statale e delle altre pubbliche amministrazioni territoriali ed istituzionali», fu approvato dalla Commissione affari costituzionali in sede referente il 10 maggio 1989.

Riferimenti bibliografici

Autori vari (1981), *Impiego pubblico e impiego privato: verso l'unificazione?,* atti del Convegno di Venezia, 20 novembre-1° dicembre 1979, Cedam, Padova.

N. Assini, G. Rosselli (1983), *Rapporto di lavoro tra pubblico e privato. Orientamenti giurisprudenziali e prospettive,* Giuffrè, Milano.

E. Cardi (1978), *La prospettiva giuslavorista negli studi sul pubblico impiego: elementi per una valutazione critica,* in «Rassegna giuridica del lavoro», I, p. 797.

E. Cardi, M. D'Alberti (1976), *Contrattazione collettiva e pubblico impiego: linee di tendenza degli studi,* in «Rivista trimestrale di diritto pubblico», p. 1427.

S. Cassese (1986), *Problemi vecchi e nuovi dell'impiego pubblico regionale e locali,* in «Lavoro '80», 5, p. 103.

S. Cassese (1986), *I sindacati nella Costituzione e nel governo,* in *Profili giuridici della libertà sindacale in Italia,* Cedam, Padova, p. 95.

S. Cassese (1991), *Le basi del diritto amministrativo,* Einaudi, Torino, II edizione.

S. Cassese, C. dell'Aringa, M.T. Salvemini (1991), a cura di, *Pubblico Impiego. Le ragioni di una riforma,* Sipi, Roma.

G. Cecora (1989), *I contratti del pubblico impiego. Comparti, inquadramento, organizzazione del lavoro, retribuzioni,* Nis, Roma.

G. Cecora (1990), a cura di, *Il pubblico impiego: struttura e retribuzione,* Il Mulino, Bologna.

D. Cosi (1983), *Impiego pubblico,* in G. Guarino, *Dizionario amministrativo,* Giuffrè, Milano, I, p. 748.

M. D'Alberti (1991), *Lavoro pubblico e privato,* in *Scritti in onore di M. Nigro,* Giuffrè, Milano, volume II, p. 147 e seguenti.

M. D'Alberti (1990), a cura di, *La dirigenza pubblica,* Il Mulino, Bologna.

C. D'Orta (1990), *Legge quadro sul pubblico impiego e qualifiche funzionali sette anni dopo: una riforma «strabica»,* in «Rivista trimestrale di diritto pubblico», 3, p. 769 e seguenti.

C. D'Orta (1989), *Il pubblico impiego. Ordinamento legge-quadro, giurisprudenza e linee di riforma,* Nis, Roma.

P. Falcone, A. Pozzi (1990) a cura di, *Il pubblico impiego nella giurisprudenza,* Giuffrè, Milano.

L. Fiorillo (1989), *Dentro e fuori la legge quadro: chi disciplina l'impiego pubblico?* in «Lav. dir.», p. 541 e seguenti.

R. Foglia (1983), *Autonomia collettiva e ruolo del sindacato nella legge quadro sul pubblico impiego,* in «Dir. Lav.», p. 257.

L. Gaeta, L. Torchia (1989), a cura di, *Lavoro pubblico e lavoro privato. È ancora attuale la distinzione?* Esi, Napoli.

M.S. Giannini (1983), *Considerazioni sulla legge quadro per il pubblico impiego,* in «Politica del lavoro», p. 549.

M. Grandi (1986), *Diritti di libertà, diritti sindacali e sciopero nella legge quadro sul pubblico impiego,* in «Rivista italiana di diritto del lavoro», I, p. 133 e seguenti.

M. Grandi (1989), *Contrattazione collettiva, conflitto colletivo, e tutela sindacale nella legge quadro sul pubblico impiego,* in «Dir. lav.», I, p. 302 e seguenti.

A. Lettieri (1989), a cura di, *Ripensare il sindacato,* Franco Angeli, Milano.

I. Maupol (1990), *La privatizzazione dell'impiego pubblico: profili costituzionali,* in *Il nuovo governo locale,* 3, p. 17 e seguenti.

C. Medi, *La riforma della dirigenza. Riflessioni sul rapporto tra politica e amministrazione,* in «Foro amm.», p. 2773.

M. Rusciano (1989), *Rapporto di lavoro «pubblico» e «privato» verso regole comuni?,* in «Lav. dir.», p. 373.

M. Rusciano (1989), *L'unificazione normativa del lavoro pubblico e del lavoro privato,* in «Giornale di diritto del lavaro e relazioni industriali», 42.

M. Rusciano, T. Treu (1985), a cura di, *La legge quadro sul pubblico impiego,* Cedam, Padova.

C. Russo (1987), *La struttura della contrattazione collettiva,* in «Quad. plur.», 4.

R. Scalia (1991), *La dirigenza degli enti locali tra innovazioni e ricerca di un assetto istituzionale ancora non definito,* in *Comuni d'Italia,* 1, p. 9 e seguenti.

L. Zoppoli (1990), *Contrattazione e delegificazione nel pubblico impiego. Dalla legge quadro alle politiche di «privatizzazione»,* Jovene, Napoli.

La riforma delle pensioni

di Maurizio Polverari e Paolo Cascino

1. Un percorso incompiuto

Il tema merita, in effetti, speciale collocazione nel presente *Rapporto*. Tale scelta non deriva solo dal «clamore» da esso sollevato, cioè dall'ovvia constatazione che il dibattito su una ventilata riforma delle pensioni abbia prepotentemente occupato la scena politico-sociale per almeno la seconda metà del 1991, trascinando con sé attese e timori di singoli cittadini e intere categorie, di attivi e non, oltre che, naturalmente, significati e simboli del confronto tra le forze politiche. La scelta è giustificata, più in profondità, dalla consapevolezza del concentrarsi, sulla riforma delle pensioni, di una serie di soglie critiche accumulate dal welfare italiano di questo secondo dopoguerra, con i suoi indiscutibili successi ma anche con le sue iniquità e i suoi costi. Un welfare che — va aggiunto — ha di fatto tollerato uno scarto, drammaticamente crescente, tra assetti normativi a stratificazione spesso settoriale o occasionale e assetti sociali ed economici nel frattempo in evoluzione imponente e radicale.

L'osservazione del concentrarsi progressivo sul sistema pensionistico di una lunga serie di nodi irrisolti, o non affrontati, non è originale. E non lo è neppure il tentativo di rivedere l'intera materia pensionistica, come risulta, già nel 1978, dal primo progetto Scotti (vedi A.C., n. 2486) e, poi, da una sequela di altre riforme programmate, nel corso degli anni Ottanta, e senza esito alcuno, praticamente da ogni nuovo ministro del Lavoro e della previdenza sociale (ancora Scotti, i cosiddetti progetti Formica, De Michelis e Donat Cattin). È nuova, invece, e andrà giustificata, l'affermazione politica di una urgenza ormai assoluta.

Il 21 maggio 1991 il Consiglio dei ministri approva all'unanimità (e in segui-

to approveranno anche Camera e Senato con risoluzione dei capogruppi della maggioranza) il «Documento di programmazione economico-finanziaria relativo alla manovra di finanza pubblica per gli anni 1992-1994». In esso viene conferito mandato al ministro del Lavoro di presentare entro il 15 giugno un disegno di legge di riforma del sistema previdenziale.
Questo andrà ancorato a quattro criteri generali:
a. la progressiva omogeneizzazione dei trattamenti pensionistici pubblici e privati;
b. l'elevazione graduale obbligatoria dell'età pensionabile;
c. l'elevazione del periodo minimo di contribuzione;
d. l'allungamento del periodo di riferimento ai fini del calcolo delle retribuzioni pensionabili.
Il «Documento di programmazione economico-finanziaria» accenna anche all'istituzione di fondi integrativi, nei quali potrebbero trovare soddisfacimento — nella prospettiva di riforma del sistema pensionistico — le prestazioni previdenziali che dovessero essere escluse dal sistema pubblico, ovvero livelli di copertura più elevati di quelli che verrebbero da esso assicurati.
Il neo-ministro del Lavoro Marini dovrà dunque lavorare in fretta e secondo binari tracciati con vincolante precisione. La bozza della riforma sarà pronta in effetti dopo circa un mese ma resterà tale, nel senso che il Consiglio dei ministri, che pure ne apprezza pubblicamente il contenuto, non la formalizzerà in apposito disegno di legge. Una delle ragioni del contrasto, la principale ed espressa come tale in particolare dal Psi che compone la coalizione governativa, riguarda proprio la ventilata «elevazione graduale e obbligatoria dell'età pensionabile», cioè il criterio *b* del «Documento di programmazione economico-finanziaria» approvato all'umanimità del Consiglio dei ministri, osservandosi che le intese precedenti e fondative della coalizione di governo prevedevano, sul punto, la non obbligatorietà dell'elevazione dell'età pensionabile.
L'urgenza e la determinazione espressa ai massimi livelli governativi e parlamentari sembrano affievolirsi in coincidenza con la sempre più consistente eventualità di elezioni politiche anticipate. Paradossalmente, il rinvio della discussione sulla riforma delle pensioni alla prossima legislatura dimostra che la «bozza Marini» sia pur con equilibrio e gradualità, affronta i problemi veri dell'attuale assetto previdenziale pubblico, i fattori che li hanno generati e che giustificano ampiamente l'«urgenza assoluta», e generalmente condivisa, di una profonda revisione del sistema pensionistico.

2. Fattori di urgenza

Le dinamiche demografiche

Uno dei fattori strutturali di lievitazione della spesa pensionistica è rappresentato dal crescente livello di invecchiamento della popolazione determinato dall'allungamento della vita media e dal calo della natalità. Questo problema è peraltro comune agli altri paesi industrializzati considerato che, secondo

recenti proiezioni demografiche delle Nazioni Unite, l'Europa occidentale avrà nel 2000 la più alta percentuale di ultrasessantacinquenni rispetto al totale della popolazione, circa il 15% contro il 13% attuale. E si tratta di un dato che, perdurando l'attuale diminuzione delle nascite e del relativo indice di fertilità, è destinato fatalmente a peggiorare fino ad arrivare addirittura al 23% nel 2040 (tavola 1). La situazione demografica in Italia riflette, ed anzi accentua, lo stesso andamento del continente europeo, ed è da ricondursi essenzialmente all'evoluzione della fertilità che decresce, dopo gli elevati livelli (22%) del periodo post bellico, al 19% circa all'inizio degli anni Sessanta (epoca del cosiddetto baby-boom), fino a raggiungere l'attuale indice del 10,8%. Ciò mentre l'indice di mortalità si è fortunatamente stabilizzato e la speranza di vita della popolazione è passata nell'ultimo trentennio da 64,3 anni a 72,4 anni per gli uomini, e da 72,3 a quasi 80 anni per le donne, con previsioni di ulteriori crescenti aspettative nel prossimo futuro.
Questa situazione si riflette ovviamente sull'indice nazionale di vecchiaia, cioè la percentuale di ultrasessentacinquenni rispetto ai giovani con meno di 14 anni, e sull'indice di dipendenza, cioè il rapporto fra gli anziani e le persone in età lavorativa (15-59 anni). Secondo recenti previsioni dell'Ocse il primo passerà dal 90% circa di oggi ad oltre il 130% all'inizio del prossimo secolo, e il secondo indice da più del 30% di oggi al 36% nel 2000.

Tavola 1. Popolazione in età di 65 anni e più, 1985-2050 (valori percentuali sul totale della popolazione)

	1985	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Germania	14,9	17,1	20,4	21,7	25,8	27,6	24,5
Canada	10,4	12,8	14,6	18,6	22,4	22,5	21,3
Stati Uniti	11,9	12,2	12,8	16,2	19,5	19,8	19,3
Francia	13,2	15,3	16,3	19,5	21,8	22,7	22,3
Italia	13,0	15,3	17,3	19,8	21,9	24,2	22,6
Giappone	10,0	15,2	18,6	20,9	20,0	22,7	22,3
Gran Bretagna	15,2	14,5	14,6	16,8	19,2	20,4	18,7
Media[1]	12,7	14,6	16,4	18,9	21,5	22,8	21,6

[1] Media non ponderata per il complesso di paesi riportati nell'elenco.

Fonte: Banca dei dati sociali dell'Ocse, sezione demografica. Proiezioni effettuate sulla base di ipotesi medie.

E le prospettive a lungo termine sono ancora più preoccupanti se si considera che intorno al 2020 saranno arrivati alla soglia della vecchiaia (e quindi della dipendenza) tutti i nati del baby-boom dei primi anni Sessanta. E sarà parallelamente diminuita, per effetto della successiva crisi delle nascite, la consistenza delle persone in età centrale, cioè delle cosiddette forze di lavoro. Il risultato, sia nella Cee sia, soprattutto, in Italia, sarà che perdurando l'attuale denatalità intorno all'anno 2025 ad ogni persona non ancora o non più produttiva corrisponderà solo una persona in grado di produrre (tavola 2).

Tavola 2. Indice di dipendenza anziani e di dipendenza totale. Paesi della Comunità europea, 1990-2025

Paesi	Indice dipendenza anziani[1]			Indice dipendenza totale[2]		
	1990	2000	2025	1990	2000	2025
Comunità europea	35,8	38,3	56,7	82,5	81,6	99,3
Belgio	37,2	39,3	57,3	82,6	82,1	100,3
Danimarca	36,6	36,0	60,2	80,1	74,4	100,4
Francia	35,4	36,8	54,1	87,2	85,0	100,2
Germania federale	36,0	42,9	67,0	71,9	80,3	105,8
Grecia	36,4	43,4	54,3	86,4	88,3	97,2
Irlanda	28,7	24,3	33,9	104,5	86,1	84,0
Italia	36,0	40,2	58,2	81,0	79,3	96,4
Lussemburgo	33,6	37,5	62,9	73,9	76,4	103,5
Olanda	30,4	32,7	63,4	74,0	71,8	102,5
Portogallo	34,3	35,1	47,5	90,7	82,3	91,7
Regno Unito	38,5	37,7	55,4	86,5	85,0	101,5
Spagna	34,7	35,3	50,7	88,9	79,9	94,0

[1] 100 = P(60+)/P(20-59).
[2] 100 = [P(0-19)+P(60+)]/P(20-59).

Fonte: elaborazioni Irp su dati Onu.

Questo è un aspetto particolarmente importante per quanto riguarda la tenuta del nostro sistema previdenziale in quanto gli anziani, sempre più numerosi e sempre più longevi, dovranno essere sostenuti da un numero sempre più ridotto di adulti. L'immagine, ormai stereotipata, di tanti Enea, ciascuno con il proprio Anchise sulle spalle, rischia di diventare una realtà non proprio piacevole intorno all'anno 2000, almeno dal punto di vista economico, anche se, indubbiamente, si tratta di un importante indicatore di avanzati assetti civili. Se è pur vero che in un futuro più immediato il rapporto attivi-non attivi non subirà variazioni troppo consistenti (grazie all'entrata in produzione, appunto, delle numerose classi di età nate nel periodo del baby-boom), è anche vero che questo fenomeno non può non preoccupare dal punto di vista della tenuta dei regimi pensionistici. Infatti la relativa stabilità del suddetto rapporto è dovuta ad un evento contingente (il baby-boom) e si accompagna, purtroppo, a un depauperamento delle classi giovanili, di quelle classi cioè che in futuro, costituendo la popolazione attiva, dovranno sobbarcarsi il peso di tanti pensionati.
Sul fenomeno già complesso dell'invecchiamento della popolazione viene poi ad innestarsi quello costituito dalla crescente accelerazione dei processi di redistribuzione della popolazione a livello europeo ed extraeuropeo che determina, nei paesi dell'Europa occidentale, una spinta ad una notevole immigrazione. Per cui si pone anche il problema di governare il cambiamento che si va delineando nella struttura sociale per effetto di questi massicci movimenti e che richiede l'adozione di programmi di intervento sociale, politico ed economico di ampio orizzonte.

Infine, le nuove logiche di articolazione dell'attività lavorativa secondo schemi di maggiore flessibilità, la terziarizzazione avanzata dell'economia, la riconsiderazione del ruolo della donna nella società e nel mondo del lavoro (oltre che il necessario sviluppo di una politica della famiglia che impedisca, fra l'altro, il precoce e forzato abbandono del lavoro da parte della donna), costituiscono nuovi e complessi fenomeni sociali di cui non è possibile non tenere conto in una logica di revisione del sistema pensionistico.
Si pensi, ad esempio, al problema delle famiglie mononucleari che sono costituite per circa il 70% da persone anziane e, fra queste, oltre il 75% è di sesso femminile, come dimostrato dall'alta percentuale di vedove fra le donne che hanno superato i 60 anni.
Va anche evidenziato che in Italia il tasso di attività degli anziani è molto basso, proprio perché con i 60 anni si raggiunge di norma l'età pensionabile. Da noi solo l'11,5% degli ultrasessantenni ha ancora una attività di lavoro ma, in quest'ambito, le persone di età fra 60 e 64 anni manifestano un tasso di attività abbastanza consistente (circa il 25%), dovuto specialmente a impieghi nel settore terziario e in particolare nel pubblico impiego.
Fra gli anziani, poi, si registra un tasso di attività femminile che è meno di un quarto di quello maschile, nonostante la sopra accennata predominanza di donne longeve.
Dal punto di vista previdenziale, inoltre, va rilevato che oggi il principale mezzo di sussistenza delle persone fra 60 e 64 anni è costituito per il 58% dalle pensioni e per il 22% da reddito da lavoro dipendente e da attività in proprio. Queste percentuali nelle successive classi di età si allargano a forbice: oltre i 65 anni di età i redditi da pensione in rapporto ai mezzi di sostentamento salgono all'83%, mentre i redditi da lavoro scendono al 5% circa. All'estero, la percentuale degli anziani attivi è nettamente superiore.
Dall'insieme dei dati statistici si può indirettamente rilevare che la fase ultima della vita dipende, in larga misura, da condizioni che la società stessa sembra avere prestabilito, nel senso che poche scelte vengono affidate agli anziani. Il ciclo di vita è stato infatti scomposto in comparti rigidi in ossequio al sistema di produzione-consumo. Per cui le fasi di produttività e di riposo sono prestabilite secondo un rigido modello economico.
In sostanza, il concetto di invecchiamento come degradazione fisica o come perdita di guadagno sembra essere prestabilito non solo a livello medico ma anche a livello culturale; e lo stesso concetto di fecondità ha subìto modificazioni proprio a causa del variare di situazioni economiche estranee a modelli etici, ma che pur hanno finito per condizionare le scelte di vita della coppia e della collettività in genere.
Siamo cioè di fronte ad una concezione dell'uomo e del suo invecchiamento che andrebbe rivista sul piano culturale prima ancora che sul piano sociale e economico, rovesciando la mentalità comune che stabilisce aprioristicamente il momento nel quale un individuo comincia ad essere anziano e, quindi, il momento dell'espulsione dal processo produttivo, ovvero dell'età pensionabile.
È innegabile, comunque, che i progressi nel campo della medicina, uniti al miglioramento generale delle condizioni di vita e al cambiamento di mentalità di larghi strati di popolazione ultrasessantenne (che è ormai improprio

definire anziana), impongono una revisione degli attuali limiti di età di pensionamento.

Le dinamiche del mercato di lavoro

Parallelamente ai fenomeni demografici si affacciano all'orizzonte della social security i problemi legati all'evoluzione del mercato di lavoro che, soprattutto in questi ultimi anni, manifesta andamenti critici. Si tratta di un aspetto non secondario della questione dell'equilibrio finanziario dei bilanci previdenziali. È ovvio che l'aumento o la contrazione o, comunque, una modifica nella composizione delle forze di lavoro incide direttamente sul rapporto attivi/passivi che sta alla base di ogni sistema previdenziale. Diminuendo, infatti, il numero o la «forza» economica degli attivi-contribuenti vengono a pesare in misura maggiore le uscite a favore dei passivi-beneficiari e, quindi, nascono problemi di riequilibrio finanziario.
È ciò che si sta verificando nel nostro paese in questi ultimi mesi col maggior ricorso, ad esempio, ai prepensionamenti e con l'incremento delle erogazioni per cassa integrazione. Ma, paradossalmente, è anche ciò che si è verificato nella seconda metà degli anni Ottanta quando la ripresa economica si è accompagnata ad una relativa contrazione, ovvero ad una stasi del numero degli occupati. Si tratta di un evento non occasionale ma endemico perché, mentre, ad esempio, negli Stati Uniti a periodi di crescita economica corrisponde un'espansione occupazionale, da noi a periodi di recessione corrisponde una certa stabilità di lavoro, e a periodi di ripresa una contrazione di posti di lavoro. Ciò si spiega in larga misura con la maggiore flessibilità del mercato del lavoro negli Stati Uniti e in altri paesi nei quali sono stati introdotti da tempo istituti come *flex-time* (la flessibilità del tempo di lavoro), *job sharing* (divisione del lavoro), *job creation* e *job enrichment.*
Gli elementi di rigidità, che invece caratterizzano il mercato del lavoro italiano, inducono a rivedere i criteri stessi sui quali da noi è impostato il cosiddetto «ciclo di vita lavorativa» e, in particolare, le regole che oggi ne impongono la cessazione a prescindere dai bisogni e dalla volontà dei lavoratori stessi.
Questi elementi di rigidità, inoltre, contribuiscono ad aggravare il bilancio della *social security* in generale, imponendo dei correttivi al sistema al fine di avvicinarlo a quello degli altri paesi industrializzati, pur nel rispetto di certe caratteristiche peculiari.
È impensabile, infatti, di poter mantenere una «promessa» previdenziale in presenza di un mercato del lavoro che non garantisca il miglioramento del rapporto attivi/passivi. Questo già oggi è pari a 1,3/1 ma, in costanza dell'attuale trend, rischia di portare «a regime» anzitempo l'intero sistema con conseguenze negative sul suo equilibrio finanziario.

La crisi finanziaria

L'organizzazione dei sistemi previdenziali nei paesi economicamente più sviluppati presenta, come si sa, difficoltà di finanziamento quasi ovunque, stan-

te la generalità dei problemi che devono essere affrontati (crisi economica, invecchiamento della popolazione, eccetera).
In Italia, peraltro, assume un rilievo abnorme la spesa per pensioni rispetto al reddito nazionale: essa si colloca ad un livello superiore a quello della maggioranza degli altri partner comunitari. Rispetto alla nostra quota del 13%, la Francia si posiziona al 12,7 e la Germania all'11,8. Naturalmente siamo ancor più svantaggiati se la comparazione avviene con altri paesi (tavola 3) che godono di una economia forte (Giappone: 5,3%) o nei quali la tutela dei lavoratori è affidata in larga parte alla previdenza privata (Usa: 7,2%; Regno Unito: 6,7%).

Tavola 3. Spesa per il welfare e spesa per pensioni in rapporto al Pil: confronti internazionali

Paese	Spesa per il welfare (sanità, previdenza, assistenza)	Spesa per pensioni 1985 (compresi lavoratori autonomi)
Belgio/1985	25,5	13,9
Francia/1986	30,0	12,7
Danimarca/1987	26,3	9,3
Grecia/1987	24,2	
Irlanda/1987	24,8	
Lussemburgo/1984	26,5	
Italia/1989	21,9	13
Olanda/1987	36,1	11,3
Regno Unito/1985	24,1	6,7
Germania/1988	32,9	11,8
Spagna/(prev. 1990)	18,0	
Giappone		5,3
Stati Uniti		7,2

Fonte: elaborazione su dati Labos, Eurostat, Ocse.

La fetta del Pil assorbito dalle pensioni, appunto il 13%, comprende ovviamente tutti i tipi di pensione erogati nel nostro paese a vario titolo. Volendo esaminare la situazione del sistema pensionistico converrà tuttavia estrarre dal totale tutte le pensioni non relative all'assicurazione ivs (invalidità, vecchiaia e superstiti), cioè le rendite da infortunio, le pensioni assistenziali, gli assegni di benemerenza, eccetera. Ciò in quanto queste rientrano nel campo dell'assistenza e, come tali, falserebbero il quadro economico del sistema previdenziale in senso stretto.
Se si comprendessero tutte le rendite erogate a qualsiasi titolo, in Italia arriveremmo ad un totale di quasi 20 milioni di pensioni, ma non potremmo valutare la situazione delle entrate e delle uscite perché le pensioni assistenziali non fanno riferimento a un sistema assicurativo.
Per dare comunque un'idea della spesa complessiva che comporta un così

elevato numero di pensioni, basterà ricordare le recenti rilevazioni della Banca d'Italia secondo cui essa ha raggiunto un flusso annuo di 180 mila miliardi nel 1990 e di 201 mila miliardi nel 1991, con un accrescimento annuo che si aggira sull'11-12% circa.
Conviene inoltre prescindere anche dalle pensioni dei lavoratori autonomi (coltivatori diretti, artigiani, commercianti) che hanno ovviamente un diverso sistema contributivo e normativo, pur rientrando nello schema generale dell'assicurazione ivs.
A titolo indicativo è bene precisare che il totale delle pensioni erogate agli ex lavortori autonomi comporta una spesa superiore all'1% del Pil (circa 21 mila miliardi nel 1991). Peraltro il complesso delle gestioni degli autonomi, a causa del notevole deficit della gestione dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni, segna un risultato cumulativo negativo e sembra quindi logico che la riforma pensionistica debba riguardare, per un principio di equità, anche questi comparti; in particolare, per quanto concerne l'età pensionabile delle donne, visto che le lavoratrici autonome vanno oggi in pensione a 60 anni.
Restringendo comunque il campo d'indagine ai soli lavoratori dipendenti, osserviamo che questi si dividono in due grandissimi comparti: privati e pubblici; questi utimi si suddividono a loro volta in statali, dipendenti da enti locali e dipendenti da altre pubbliche amministrazioni.

3. Il bilancio delle pensioni dei lavoratori dipendenti privati

I lavoratori privati, come noto, sono nella stragrande maggioranza assicurati all'Inps per le pensioni ivs. Il bilancio generale dell'istituto registra un deficit d'esercizio che è ammontato, secondo l'ultimo consuntivo del 1990, a 8648 miliardi di lire.
I dati previsionali degli ultimi due anni indicano un trend discendente: 5.161 miliardi nel 1991 e 7.200 nel 1992, con possibilità però, per questo ultimo anno, di un netto miglioramento (2.800 miliardi) per effetto dei provvedimenti di accompagnamento alla legge finanziaria 1992.
Sembrerebbe, quindi, che la situazione sia in netto miglioramento. Tuttavia occorre subito precisare che questo deficit si verifica nonostante il notevole contributo dello Stato sotto forma di trasferimenti di bilancio a copertura di oneri non previdenziali e di anticipazioni di tesoreria a copertura del fabbisogno di cassa. I trasferimenti dello Stato ammontano a 54 mila miliardi per il 1990, a 58.270 miliardi per il 1991 e a 62.300 miliardi previsti per il 1992, con possibilità di scendere a 58 mila miliardi a seguito delle norme contenute nella legge finanziaria di quest'anno. Gli apporti complessivi dello Stato dal 1980 ad oggi sono evidenziati nella tavola 4.
Inoltre, all'interno del bilancio generale dell'Inps si registra — e questo è il segnale chiaramente negativo che attiene alla voce «pensioni» — il crescente deficit del Fondo pensioni lavoratori dipendenti che è passato da —10.721 miliardi nel 1990, a —11.008 nel 1991, e a —14.370 miliardi previsti per il 1992, con una situazione patrimoniale netta a fine anno in rosso per oltre 73 mila miliardi.

Tavola 4. Inps: gli apporti dello Stato (miliardi di lire)

Anno	Tetto legge finanziaria	Apporti complessivi dello Stato		
		trasferimenti di bilancio	anticipazioni di tesoreria	totale
1980		4.282	2.016	6.298
1981		6.983	6.915	13.898
1982	5.500	8.687	13.116	21.803
1983	20.700	9.132	14.818	23.950
1984	22.425	13.086	13.594	26.680
1985	22.500	13.294	18.910	32.204
1986	32.000	16.488	15.507	31.995
1987	33.400	31.082	2.941	34.023
1988	36.000	29.703	6.969	36.672
1989	39.770	30.086	15.390	45.476
1990	47.000	44.431	9.715	54.146
1991*	58.000	38.254	20.246	58.500
1992*	58.000	48.863	13.437	62.300

* Dati di preventivo.

Fonte: elaborazione su dati Inps.

Questo deficit è dovuto al sempre crescente numero di pensioni che, grazie all'allungamento della vita, vengono godute per un maggior numero di anni rispetto al passato: per il solo Fpld siamo quasi a 10 milioni di pensioni in pagamento (le pensioni degli autonomi invece sono circa 3.400.000). E si tratta di un disavanzo che si verifica nonostante il modesto ammontare della prestazione media (meno di 700 mila lire al mese nel 1990) e, d'altra parte, il non indifferente contributo versato da lavoratori e aziende. Per la sola voce «pensione» siamo già al 25,92% del salario lordo, senza contare le numerose altre aliquote versate per prestazioni diverse (assegni familiari, malattia, disoccupazione, infortuni, eccetera).
In pratica, come si sa, per ogni 100 lire che il lavoratore riceve, l'azienda ne paga 207, ed è questo esborso che contribuisce ad aggravare il peso del costo di lavoro. È perciò impensabile di poter ancora far fronte al deficit del sistema previdenziale ricorrendo ad ulteriori aumenti di aliquote, perché queste diverrebbero insostenibili per le aziende.
In un contesto, quindi, già piuttosto debole dal punto di vista finanziario, si vengono ora ad inserire nuovi e gravi motivi di preoccupazione per il futuro dovuti, oltre ai fattori demografici già detti, anche al fatto che le pensioni di domani saranno di importo più consistente dell'attuale, a causa della più lunga vita lavorativa dei futuri pensionati: si stanno infatti avvicinando all'età pensionabile molti lavoratori che hanno alle spalle un lungo periodo contributivo, in media 35 anni rispetto ai 25-30 anni di attività dei pensionati di oggi.

4. Le previsioni per il futuro

Sul futuro scenario del sistema pensionistico dei lavoratori dipendenti sono stati presentati in questi ultimi tempi alcuni modelli previsionali elaborati, in particolare, dall'Inps e dalla Ragioneria generale dello Stato. L'Inps, per la verità, aveva già effettuato uno studio sull'andamento finanziario delle pensioni fino all'anno 2010. Questo, però, è stato giudicato da taluni un po' troppo ottimista e, di conseguenza, l'Istituto è stato indotto a rivedere le proprie previsioni e a pubblicare di recente nuove proiezioni statistiche (tavola 5).
Da queste si ricava che l'aliquota pura di equilibrio, cioè il rapporto percentuale fra l'ammontare delle prestazioni e l'ammontare dei salari (che evidenzia in definitiva il costo teorico del sistema), passerà dall'attuale 39,6 al 45% nel 2010, con un aumento quindi di 5,4 punti percentuali (mentre nella precedente analisi l'aumento era solo dell'1,7%).
La proiezione della Ragioneria generale dello Stato (figura 1) si spinge addirittura a formulare previsioni fino all'anno 2025 ma, in linea di massima, pur partendo da uno scenario leggermente diverso da quello prospettato dall'Inps, può dirsi sostanzialmente in sintonia con quello dell'Istituto di previdenza. Per l'anno 2010, infatti, la Ragioneria prevede che l'aliquota di equilibrio dovrebbe aumentare dal 40,1 al 46,6%, con un incremento quindi del 6,5%: in pratica un punto in più rispetto a quello calcolato dall'Inps.

Tavola 5. Modello previsionale Inps. Fondo pensioni lavoratori dipendenti. Aliquote pure di equilibrio (importi in miliardi di lire 1990)

Anno	Monte salari	Prestazioni	Aliquota pura (%)
1990	228.182	90.314	39,6
1991	234.165	93.240	39,8
1992	240.382	96.102	40,0
1993	246.495	99.241	40,3
1994	252.486	102.236	40,5
1995	258.687	105.083	40,6
1996	265.061	107.903	40,7
1997	271.614	111.309	41,0
1998	278.374	114.315	41,1
1999	285.302	117.783	41,3
2000	292.434	121.009	41,4
2001	299.185	124.433	41,6
2002	306.203	127.982	41,8
2003	313.348	131.539	42,0
2004	320.660	135.244	42,2
2005	328.166	139.340	42,5
2006	335.952	143.985	42,9
2007	343.859	149.191	43,4
2008	352.023	154.751	44,0
2009	360.392	160.644	44,6
2010	368.983	166.067	45,0

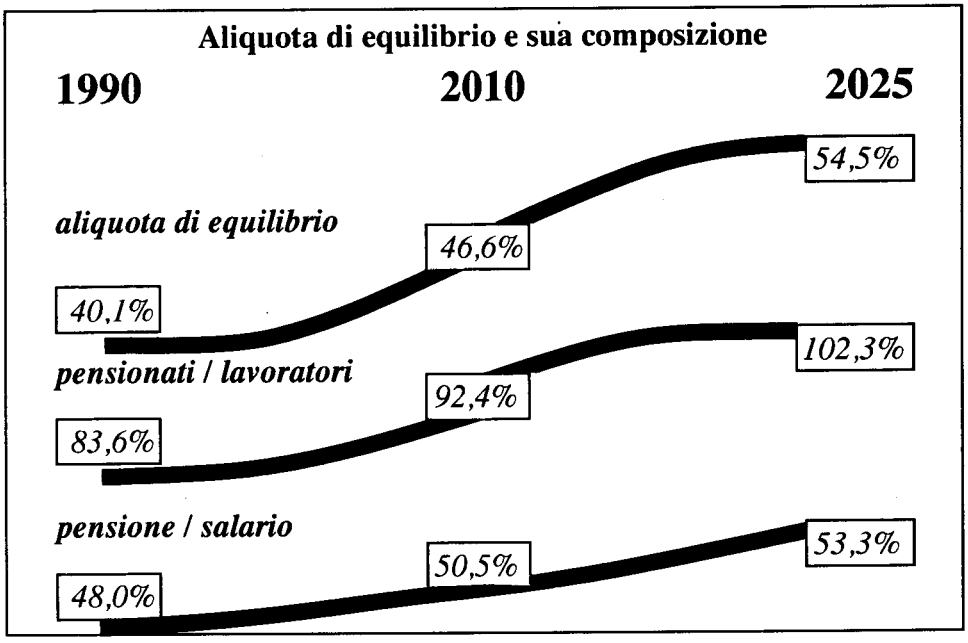
Fonte: Inps.

Si può quindi notare che in entrambi i casi le previsioni per il futuro sono piuttosto pessimiste, giacché un aumento di 5-6 punti delle attuali aliquote, non potendo essere posto a carico di lavoratori e imprese per i noti problemi di contenimento del costo di lavoro, finirebbe per essere addossato alla fiscalità generale, cioè allo Stato.
Tenuto conto che il divario fra entrate e uscite del Fpld nel 1990 è stato di circa 34.500 miliardi, pari al 2,7% del Pil, l'aumento dell'aliquota di equilibrio porterebbe nel 2010 — secondo la Ragioneria — a un disavanzo complessivo «cumulato» di 1,5 milioni di miliardi (in lire 1990), pari ad oltre il 70% del Pil previsto in quell'anno.
È evidente che siamo di fronte a un processo degenerativo per il quale è impensabile di poter far ricorso alla fiscalità generale nella misura richiesta, e che necessita perciò di correttivi atti a produrre un minimo di riequilibrio.

5. Le pensioni dei dipendenti pubblici

Il quadro sopra descritto è, oltretutto, parziale perché riguarda solo i dipendenti privati. Se a questi si aggiungono i dipendenti pubblici, lo scenario si presenta, purtroppo, ancora più fosco.
È noto che per le pensioni dei dipendenti pubblici non esiste una vera e propria evidenza contabile, in quanto per esse non c'è un bilancio autonomo né una apposita gestione. Per gli statali, poi, non è previsto un contributo

Figura 1. Modello previsionale della Ragioneria dello Stato (1991)



Fonte: Ragioneria generale dello Stato.

pensionistico a carico dei datori di lavoro (Stato e aziende autonome), ma solo un contributo a carico dei dipendenti pari all'8,25% delle retribuzioni. Lo Stato quindi corrisponde, di fatto, la differenza fra l'ammontare dei contributi versati dai suoi dipendenti e l'ammontare complessivo della «propria» spesa pensionistica.
Tuttavia anche per i dipendenti pubblici è stata predisposta, nel 1989, una analisi della relativa situazione previdenziale che permette di avere un quadro dell'andamento finanziario, da oggi al 2010, di un ipotetico Fondo pensioni dipendenti pubblici (tavola 6).
Anche in questo settore gli oneri superano largamente le entrate: il deficit attuale, espresso in miliardi di lire 1986, è stato valutato in 7.500 miliardi e il saldo negativo fra entrate e uscite previsto nel 2010 è di oltre 18 mila miliardi. Anche per i dipendenti pubblici, di conseguenza, si prevede un aumento dell'aliquota di equilibrio di circa 5 punti percentuali (dal 34,21 al 38,78%) e i dati potrebbero essere sottostimati in quanto è difficile prevedere la frequenza del ricorso al cosiddetto pensionamento-baby. Questo, come si sa, è tuttora possibile per le donne (sia pure col differimento di 5 anni della riscossione della pensione) dopo solo 14 anni e mezzo di attività lavorativa, e per gli uomini dopo 19 anni e mezzo.
La tavola 6 comprende le pensioni di tutti i pubblici dipendenti, inclusi quindi gli statali, i dipendenti degli enti locali, gli insegnanti d'asilo, gli ufficiali giudiziari, eccetera. Per avere il quadro totale dei lavoratori dipendenti si devono aggiungere ai due grandi comparti, pubblico e privato, solo i settori (peraltro numericamente modesti) di addetti a particolari servizi e iscritti a speciali fondi o gestioni autonome, come i dipendenti di aziende elettriche, di aziende di trasporto pubblico, di alcune banche e casse di risparmio, piloti, giornalisti, dirigenti d'azienda, eccetera.

Tavola 6. Le pensioni dei dipendenti pubblici

Anni	Spesa totale[1]	Contributi[1]	Saldo[1]	Saldo in % del Pil	Aliquota di equilibrio
1990	28.237	20.762	— 7.475	—0,75	34,21
	(1.822)[2]				
1995	33.777	23.385	—10.392	—0,92	36,34
	(2.074)				
2000	39.753	26.339	—13.414	—1,06	37,95
	(2.288)				
2005	45.668	29.667	—16.001	—1,12	38,54
	(2.451)				
2010	51.542	33.415	—18.127	—1,12	38,78
	(2.550)				

[1] Dato espresso in miliardi di lire 1986.
[2] Entro parentesi tonda è indicato il numero delle prestazioni espresso in milioni di unità.

Fonte: Mastrucci, Carabotta, *Il sistema pensionistico fra politica ed economia*, atti del convegno, università La Sapienza, Roma, maggio 1988.

Il quadro complessivo di tutti i lavoratori dipendenti in Italia e delle relative pensioni è quello illustrato alla tavola 7.

Tavola 7. Le pensioni dei lavoratori dipendenti (1990)

Regimi pensionistici	Numero lavoratori assicurati	Numero pensioni
Inps	11.000.000	9.800.000
Stato	2.500.000	1.400.000
Cpdel (enti locali)	1.500.000	500.000
Altri	700.000	300.000
Totale	15.700.000	12.000.000

Fonte: elaborazioni sui dati della *Relazione generale sulla situazione economica del Paese*, 1990.

6. La spesa per pensioni in rapporto al Pil

Il costo dei 12 milioni di pensioni — prescindendo quindi dai 3,4 milioni di pensioni degli autonomi e tenendo presente la mancanza di una vera e propria gestione per i dipendenti pubblici — si può determinare grosso modo oggi in 160 mila miliardi, pari a circa il 10% del Pil. Ma abbiamo visto che le aspettative future configurano un aumento generalizzato della spesa per le pensioni. Di conseguenza, giacché viene prospettato per l'anno 2010 un aumento della quota di incidenza del Fpld sul Pil dal 6,97 al 7,87%, è facile desumere che, a quella data, la spesa per il solo settore dei lavoratori alle dipendenze supererà verosimilmente la quota dell'11% del prodotto interno lordo. Basterà infatti sommare al suddetto 7,87% di pertinenza dei pensionati del settore privato, la quota prevista per le pensioni degli ex dipendenti pubblici, che dovrebbero passare dal 2,47 di oggi al 3,21% nel 2010. A questa data, quindi, la fetta del Pil assorbita solo dai due grandi comparti di lavoratori dipendenti ammonterà all'11,08%.
La tavola 7 visualizza questo dato, trascurando, per la loro modesta incidenza le pensioni degli altri piccoli settori di lavoro alle dipendenze di terzi.
Ciò naturalmente riguarda il «peso» delle sole pensioni dei dipendenti: è esclusa quindi l'incidenza delle pensioni degli autonomi e dei liberi professionisti, nonché di tutte le altre prestazioni non pensionistiche che rientrano nel più vasto campo delle spese di protezione sociale in genere.
A titolo indicativo, visto che questo saggio è indirizzato alla riforma pensionistica, è interessante ricordare che la spesa pubblica per protezione sociale

Tavola 8. Spesa per pensioni in rapporto al Pil

Regimi pensionistici	1990	2010
Inps	6,97	7,87
Dipendenti pubblici	2,47	3,21
Totale	9,44	11,08

Fonte: elaborazione su dati Inps e Ragioneria generale dello Stato.

(comprensiva di sanità, previdenza e assistenza) ammonta nel 1990 a 291.760 miliardi, pari al 22,3% del Pil.
È bene, a questo punto, osservare che la quota di protezione sociale in rapporto alla ricchezza prodotta non è superiore a quella degli altri paesi industrializzati (vedi la già richiamata tavola 3), mentre la quota relativa alle sole prestazioni pensionistiche supera quella degli altri paesi Cee, nonché del Giappone e Stati Uniti che, non a caso, sono la patria per eccellenza delle pensioni integrative private. Per l'esattezza, nella prima classifica l'Italia si situa al penultimo posto davanti solo alla Spagna (e probabilmente al Portogallo, per il quale non ci sono dati disponibili), mentre per quanto concerne la spesa pensionistica figura al secondo posto dietro al Belgio. Ciò si spiega col fatto che nel nostro paese il welfare si esplica in gran parte attraverso trasferimenti di tipo monetario, mentre è carente in altre prestazioni e servizi sociali. Il che non è una differenza da poco, soprattutto se si considera che, quando si parla di anziani, ci sono sempre dei bisogni che in un modo o nell'altro non possono essere trascurati. Diciamo piuttosto che, se è pur vero che il nostro welfare non è in generale più costoso di altri, esso presenta tuttavia l'anomalia del maggior ricorso a prestazioni pensionistiche monetarie piuttosto che alla predisposizione di servizi adeguati e efficienti. E andrebbe quindi rivisto anche in questo senso.

7. L'obiettivo macro economico del progetto Marini

Fermandoci in ogni caso ad esaminare l'incidenza sul Pil dei soli maggiori settori del lavoro alle dipendenze di terzi, è facile capire la ratio che ispira il progetto Marini.
Infatti, se al 2010 l'incidenza sul Pil dei due settori supera già la quota dell'11%, si è facili profeti nel prevedere che la quota complessiva del totale delle pensioni di tutti i tipi (comprese le assistenziali) e di tutte le categorie (compresi gli autonomi e le altre oggi escluse dall'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Inps) supererà verosimilmente quella attuale del 13%. Ed è invece proprio questa la soglia che con il progetto Marini si eviterebbe di oltrepassare entro la prima decade del prossimo secolo. Si potrebbe, cioè, mantenere la «fetta» sul Pil per pensioni proporzionalmente uguale a quella attuale, senza peggioramenti delle condizioni di massima oggi previste ma anche senza sfondamenti di livelli di spesa che si rivelerebbero deteriori per le condizioni generali della finanza pubblica e poco auspicabili per l'economia delle imprese.
Questo è un obiettivo che qualunque serio progetto riformatore non può non proporsi. Soprattutto oggi che il nostro paese si appresta ad entrare in ambito europeo ed appare sempre più necessario operare per il contenimento del disavanzo pubblico, nonché per la massima armonizzazione possibile delle normative in campo di sicurezza sociale, previdenza privata, libera circolazione dei lavoratori, mercato del lavoro e welfare state in genere.
Questo, perciò, è l'obiettivo macro economico che ciò sembra di cogliere nel progetto riformatore. Un progetto nel quale si possono individuare quat-

tro direttrici fondamentali che rappresentano, ad un tempo, altrettanti obiettivi per il mondo del lavoro di oggi e di domani:
stabilizzazione delle attuali condizioni di massima previste dal sistema pensionistico;
stabilizzazione delle attuali aliquote contributive;
uniformità della normativa tra lavoratori del settore pubblico e privato;
garanzia dei diritti fino ad oggi maturati.

8. L'età pensionabile

Il raggiungimento di questi obiettivi viene perseguito dalla «bozza Marini» mediante interventi sugli elementi strutturali del sistema pensionistico che presentano già oggi il maggiore disallineamento rispetto ai sistemi in vigore negli altri paesi industrializzati.
In primo luogo si agisce sull'età pensionabile elevando gradualmente la possibilità di accedere al trattamento pensionistico di vecchiaia a 65 anni per gli uomini nell'anno 2005 e per le donne nell'anno 2016, allineando cioè gradualmente la normativa italiana a quella della maggior parte dei paesi Cee.
Infatti nella Cee, ma anche a paragone con la maggior parte dei paesi industrializzati (come risulta dalla tavola 9), il nostro paese presenta limiti di età più bassi per uomini e donne. Solo l'Argentina mantiene la nostra regola dei 60 anni per gli uomini e 55 per le donne. È vero che rispetto ai limiti di legge in molte legislazioni straniere è prevista la possibilità di anticipazione o anche di differimento della pensione ad età diverse, ma è anche vero che ciò si accompagna spesso ad una riduzione o, rispettivamente, ad un aumento dell'importo della pensione. In linea di massima si può dire che i limiti italiani sembrano in effetti anacronistici, soprattutto per quanto riguarda le donne che hanno, come si è visto, una vita media più lunga di circa 7 anni rispetto a quella degli uomini.
L'innalzamento dell'età, sia pur graduale, è indubbiamente la misura che contribuisce di più al mantenimento dell'aliquota di equilibrio al livello attuale (39,9%) e quindi consente di non aumentare ulteriormente il prelievo contributivo.
La riduzione dell'aliquota rispetto a quella tendenziale del 45%, che si verificherebbe lasciando le cose così come stanno, si ottiene — è bene precisare — non con un peggioramento del rapporto pensione/retribuzione (che resta determinato all'80% con 40 anni di anzianità, cioè il 2% per ogni anno di lavoro), bensì con una riduzione del numero delle pensioni dovuta alla maggiore età di uscita dal lavoro.
Tale riduzione dovrebbe aggirarsi per i lavoratori privati nel 2010 intorno a 1,2 milioni di pensioni pari alla risultante di 1,9 milioni di pensionati di vecchiaia in meno e 700 mila pensionati di anzianità in più (lavoratori cioè che si presume usufruiranno della facoltà di pensionarsi con 35 anni di contributi).
Questa misura è in grado di produrre da sola un risparmio valutato dall'Inps,

Tavola 9. Limiti di età stabiliti per il pensionamento di vecchiaia nei diversi paesi

Paesi	Uomini	Donne
Argentina	60	55
Belgio	65	60
Canada	65	65
Austria	65	60
Grecia	62	57
Islanda	67	67
Spagna	65	65
Francia	60	60
Germania	65	65
Inghilterra	65	60
Finlandia	65	65
Irlanda	65	65
Norvegia	67	67
Svezia	65	65
Italia	60	55
Lussemburgo	65	65
Paesi Bassi	65	65
Stati Uniti	65	65
Svizzera	65	62
Portogallo	65	62

Fonte: Ocse.

per il solo anno 2010, in 17.890 miliardi, cui bisogna aggiungere altri 1.000 miliardi circa per il settore pubblico.
Il risparmio è quindi notevole se si considera che l'intero effetto economico attivato dal complesso della riforma può essere valutato in circa 20 mila miliardi sempre per l'anno 2010. Il cumulo dei risparmi annuali, dal 1996 (anno di inizio dell'allungamento graduale dell'età) al 2010, può essere stimato in circa 160 mila milardi calcolati in moneta attuale.
Come appena detto, l'elevazione dell'età è prevista nella «bozza Marini» con gradualità entro un notevole lasso di tempo: per gli uomini arriverà a 65 anni solo nel 2005, per le donne addirittura nel 2016 (per le lavoratrici autonome nel 2008).
Inoltre, a salvaguardia delle aspettative dei lavoratori collocati nelle fasce di età più vicine al pensionamento di vecchiaia, l'età pensionabile resta ferma a 60 anni per gli uomini e a 55 anni per le donne per i soggetti che hanno già compiuto 57 anni (uomini) o 52 anni (donne) alla data di entrata in vigore della riforma.

9. Altre misure di contenimento della spesa previdenziale

L'età pensionabile a 65 anni rappresenta, dunque, la modifica più importante per quanto riguarda il risparmio di spesa. Su questo versante si possono segnalare anche altri correttivi che, pur trovando la loro «ratio» in motivi di equità e non in esigenze esclusivamente finanziarie, si prestano tuttavia ad essere esaminati anche sotto il profilo del contenimento della spesa.
La principale di questa misura è quella contenuta nell'articolo 4 del progetto Marini concernente l'elevazione del periodo di riferimento per il calcolo della pensione dagli attuali 5 anni agli ultimi 10 anni di vita lavorativa, sia per i dipendenti privati che pubblici (per i lavoratori autonomi la pensione è già calcolata sulla media contributiva degli ultimi 10 anni).
Il calcolo della pensione sarà quindi effettuato sulla media delle retribuzioni percepite negli ultimi dieci anni, aumentando gradualmente (un anno ogni due) il numero delle settimane che si aggiungono al periodo di riferimento costituito attualmente dalle ultime 260 settimane (cinque anni), a decorrere dal 1° gennaio 1993.
Le retribuzioni di riferimento saranno rivalutate secondo le variazioni dell'indice Istat legato all'evolversi del costo della vita (inflazione) e, in aggiunta, sono ulteriormente rivalutate in misura pari al 50% delle variazioni del Pil, per tenere conto dell'aumento generale del reddito dovuto alla crescita della ricchezza reale del paese.
L'innovazione sul periodo di riferimento per il calcolo della pensione è tesa a ridurre i fenomeni dell'evasione e dell'elusione contributiva, facendo sorgere nel lavoratore l'interesse a verificare l'esatto versamento dei contributi per un più ampio periodo di tempo, 10 anni anziché 5 anni.
La duplice rivalutazione delle retribuzioni (Istat + 50% del Pil) eviterà effetti negativi sul livello delle pensioni. Questi potranno verificarsi, in sostanza, solo nel caso di retribuzioni medio-alte che abbiano fruito di consistenti aumenti proprio negli ultimi anni di vita lavorativa.
Altre norme tendenti a ridurre sia pure marginalmente la spesa previdenziale sono contenute negli articoli 9, 11 e 14 della bozza di riforma.
Con il primo si sancisce che per avere diritto all'integrazione del trattamento minimo della pensione occorre far riferimento anche al reddito del coniuge. Se cioè, il reddito cumulato di marito e moglie supera l'ammontare del minimo moltiplicato per 2,5 volte (cioè, per l'anno 1992, 18.708.350 lire) la pensione potrà essere corrisposta solo nella misura risultante dal calcolo contributivo, senza possibilità di fruire dell'integrazione al minimo di legge.
La seconda disposizione (articolo 11) prevede l'istituzione di una aliquota contributiva *minima* per la pensione a carico dei lavoratori pari a quella prevista dal regime generale Inps, cioè attualmente il 7,54% della retribuzione imponibile.
L'articolo 14, infine, estende ai lavoratori privati la misura della pensione di reversibilità già prevista nel settore pubblico, cioè il 50% della pensione cui aveva diritto il lavoratore o ex lavoratore deceduto.
Attualmente la pensione ai superstiti per gli assicurati Inps è calcolata nella misura del 60%. Ma anche per questa norma si prevede una notevole

gradualità, tale da conseguire la riduzione della quota dal 60 al 50% solo nel 2006.

10. L'estensione delle garanzie previdenziali

Numericamente scarse sono perciò le norme tendenti a una riduzione o contenimento di spesa. Per contro, il progetto Marini si qualifica anche per un consistente «pacchetto» di misure che tendono invece all'ampliamento delle garanzie e dei diritti previsti dal sistema pensionistico.
Si tratta di modifiche o di innovazioni che elevano gli attuali standard di tutela previdenziale.
In particolare viene mantenuto senza restrizioni il diritto alla pensione di anzianità con 35 anni di contributi, che viene anzi esteso con gradualità al settore pubblico. Si salvano però i diritti acquisiti e la possibilità di prepensionamento per chi ha già maturato i requisiti minimi secondo gli attuali ordinamenti del pubblico impiego.
Il mantenimento della pensione di anzianità rappresenta senza dubbio una garanzia di grande importanza per la maggior parte dei lavoratori che in futuro potranno sempre più fruire di contribuzioni versate senza soluzione di continuità. In grado, cioè, di far maturare il requisito dei 35 anni anche prima del compimento del sessantacinquesimo anno di età e di conseguenza di garantire il diritto al pensionamento anche prima di quella soglia.
L'elevazione dell'età ha quindi il suo giusto contemperamento, a garanzia di coloro che, per motivi personali o di salute, per diverse scelte lavorative o necessità familiari, preferiscono optare per un onorevole ritiro prima dei 65 anni. Una scelta rispettabile che perciò il progetto «rispetta» e tutela, pur nella doverosa tendenza ad uniformare, anche in questo, il settore privato e quello pubblico. Il pubblico impiego, quindi, vedrà in prospettiva abolito l'attuale poco giustificabile limite dei 19 anni e mezzo (nonché quello dei 14 anni e 6 mesi per le donne coniugate).
Le vecchie normative restano comunque in vigore per la valutazione della misura della pensione anche per chi andrà a riposo dopo l'entrata in vigore della riforma.
Altre migliorie previste dal progetto Marini sono:
a. la facoltà di riscattare un periodo massimo di 5 anni di non occupazione intervenuta fra i 20 e i 30 anni di età, previo pagamento, anche a rate, della riserva matematica necessaria a coprire la relativa maggiorazione della pensione. Una disposizione che potrà servire anche a rimediare eventuali «buchi» nei versamenti contributivi;
b. la maggiorazione dell'anzianità contributiva per chi è addetto ad attività particolarmente usuranti; il beneficio si esplica, in sostanza, nella possibilità di anticipare fino ad un massimo di 5 anni l'età di pensionamento calcolando però gli anni di anticipo nella anzianità contributiva utile, cioè come se fossero anni effettivamente lavorati;
c. introduzione del part-time cioè, di fatto, del pensionamento flessibile rimesso alla volontà dell'interessato negli ultimi 5 anni di attività; una misura

già in vigore negli ordinamenti degli Stati (Germania, Svezia) con il più ampio sviluppo del welfare e che permette di avviarsi gradualmente (part-time appunto) al periodo di non-lavoro;
d. riconoscimento figurativo dei periodi di malattia o assenza per infortunio; il limite di un anno del periodo massimo di assenza per motivi di salute è abolito e, in pratica, tutti i periodi indennizzati per malattia o infortunio sono valutabili interamente ai fini pensionistici;
e. perequazione automatica senza riduzioni per le varie fasce di importo delle pensioni. Viene soppresso l'attuale sistema di adeguamento che, penalizzando la pensione di fascia superiore, in pratica porta all'appiattimento dei trattamenti pensionistici e contribuisce ad alimentare il fenomeno delle pensioni di annata. In definitiva, nel 1995, tutte le pensioni, indipendentemente dal loro ammontare, godranno di una perequazione automatica rapportata al 100% del valore, mentre oggi essa è effettuata per fasce di importo (con aliquote del 100, del 90 e del 75%);
f. trattamento minimo per contribuzioni di lungo periodo; tutti i pensionati che, nonostante una vita lavorativa durata oltre 40 anni, non hanno conseguito trattamenti superiori al minimo, usufruiranno di un consistente aumento, tale da portare la pensione stessa a livello di almeno una volta e mezzo il minimo. In pratica non meno di 840 mila lire al mese per tutti coloro che, pur con 40 anni di contributi, a causa di una diminuzione del livello di reddito subìta negli ultimi anni di lavoro, nella migliore delle ipotesi, godrebbero oggi di una pensione di appena 563 mila lire al mese;
g. cumulo pensione retribuzione; si tratta di un altro notevole miglioramento della normativa che oggi limita al livello minimo (563 mila lire) la pensione per coloro che si rioccupano alle dipendenze di terzi. Con la riforma si prevede invece che:
le pensioni non superiori al minimo (oggi 7 milioni e mezzo di importo annuo) possono essere interamente mantenute anche lavorando;
le pensioni comprese fra il minimo e il triplo del minimo (cioè fra 7 milioni e mezzo e 22 milioni e mezzo) possono essere cumulate al 50%. In pratica se si ha oggi una pensione annua di 22 milioni e mezzo si potrà conservare, insieme alla retribuzione del lavoro dipendente, una quota pari a circa 15 milioni annui;
solo la quota di pensione superiore a tre volte il minimo, cioè oltre i 22 milioni e mezzo, non potrà essere cumulata con lo stipendio.
Il beneficio previsto è rilevante se si considera che una pensione di 22 milioni annui non è più un'eccezione a causa della maggiore consistenza contributiva e retributiva dei pensionati di oggi (e a maggior ragione di domani). I neo-pensionati, in definitiva, se trovano una nuova occupazione, potranno aggiungere al loro reddito da lavoro in media una quota di pensione di oltre un milione al mese.
La disposizione potrà inoltre servire a combattere il fenomeno del lavoro nero cui spesso ricorrono i pensionati che lavorano proprio per non perdere quote rilevanti del loro trattamento pensionistico.
È prevista anche la possibilità di esercitare liberamente un lavoro autonomo o professionale senza alcuna trattenuta sulla pensione. Quest'ultimo è un

ulteriore beneficio che, fra l'altro, così come per le altre norme che estendono i limiti della tutela previdenziale, rende la «bozza Marini» assai più «equilibrata» rispetto ad altri progetti di legge presentati in precedenza (i quali prevedevano, in molti casi, limiti anche all'esercizio di attività autonome dopo il pensionamento).

11. Ulteriori innovazioni affidate e delega

Il progetto del ministro del Lavoro si completa infine con la previsione di criteri direttivi, da attuare con legge delegata, per disciplinare altri importanti nodi del futuro sistema previdenziale.
Questo viene in tal modo delineato ex novo attraverso un disegno organico e completo che tiene conto delle tendenze e delle problematiche dei moderni sistemi di sicurezza sociale.
È stata, infatti, inserita una apposita norma (articolo 19) che delega al governo la disciplina della cosiddetta previdenza integrativa o complementare, da istituire mediante la contrattazione nazionale e aziendale. Viene previsto fin d'ora l'obbligo di attenersi al sistema della capitalizzazione, con ripartizione del rischio degli investimenti e con la possibilità di finanziamento anche attraverso l'impiego di quota-parte del trattamento di fine rapporto.
La legge delega dovrà ispirarsi, inoltre, al principio per cui le somme destinate alla previdenza integrativa saranno soggette ad un contributo previdenziale (di solidarietà) fino ad una determinata quota della retribuzione. Oltre questo determinato limite è prevista, invece, la completa imponibilità contributiva previdenziale e assistenziale.
Sempre attraverso delega al governo sarà disciplinata l'uniformazione della disciplina pensionistica per i lavoratori nuovi assunti del settore privato e pubblico, nonché per la ristrutturazione e la omogeneizzazione del sistema di finanziamento delle gestioni previdenziali e assistenziali.
La norma tende a mettere ordine nel campo delle aliquote contributive che oggi sono molto diversificate e, in certi casi, o non adeguate o eccessive rispetto alle uscite effettive delle varie gestioni.
La nuova normativa che il governo dovrà emanare prevede la ristrutturazione del sistema contributivo in tre grandi aree: pensionistica, sanitaria e della solidarietà.
Per l'area pensionistica si individua la spesa di carattere previdenziale da finanziare con un'aliquota di equilibrio, automaticamente adeguabile, a carico del mondo del lavoro (imprese e lavoratori), e si conservano a carico della fiscalità generale le quote assistenziali, quale ad esempio, l'integrazione al trattamento minimo.
Per l'area sanitaria si conferma, nel breve periodo, il finanziamento del servizio sanitario nazionale a carico delle imprese e dei lavoratori, ma si prevede che, attraverso meccanismi di progressiva fiscalizzazione, l'onere sia gradualmente trasferito sulla fiscalità generale, in conformità ai princìpi enunciati dalla legge di riforma sanitaria, considerato che le prestazioni sanitarie e l'assistenza ospedaliera e farmaceutica si dirigono ai cittadini in quanto tali e non solamente ai lavoratori dipendenti o autonomi.

La terza area, definita della solidarietà, riguarda il sostegno al reddito dei lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro, gli assegni al nucleo familiare, le indennità economiche connesse alla maternità e allo stato di salute del lavoratore, la garanzia del trattamento di fine rapporto ed i prepensionamenti. Il finanziamento di questa area è posto a carico della produzione, con il concorso del bilancio statale per gli oneri derivanti dai provvedimenti attuativi degli interventi governativi di politica economica.
Per l'intero sistema è prescritto il principio dell'adeguamento automatico delle aliquote contributive per il mantenimento dell'equilibrio finanziario.

12. Considerazioni conclusive

L'insieme delle modifiche sopra esaminate rappresenta quindi un organico progetto riformatore che si caratterizza per la sua originalità rispetto ad altri precedenti disegni di legge. Tale intento riformatore per la prima volta è riuscito a raccogliere intorno a sé consensi e interesse da parte di molte componenti sociali e politiche, anche di diversa estrazione.
L'unico punto che ha suscitato critiche, soprattutto di parte socialista, è quello attinente l'elevazione obbligatoria dell'età pensionabile a 65 anni per uomini e donne. Le riserve del Psi in materia sono dovute all'accordo intervenuto in sede di formazione del governo, circa l'aumento facoltativo e non obbligatorio dell'età.
Ma a prescindere dal preciso mandato governativo conferito a Marini per l'attuazione di una riforma comprensiva dell'elevazione obbligatoria del limite di età pensionabile, e di cui si è detto, resta pur sempre il fatto che la misura in argomento non ha in effetti le caratteristiche «dirompenti» che ad essa si vogliono attribuire. Ciò perché tale misura si accompagna al mantenimento dell'istituto della pensione di anzianità che, come noto, consente il ritiro dall'attività a qualsiasi età per chi ha almeno 35 anni di contributi. Si comprende facilmente che questa possibilità attenua fortemente l'impatto del requisito richiesto per la pensione di vecchiaia, soprattutto in un contesto che vedrà sempre di più il possesso di lunghe anzianità contributive (anche oltre i 35 anni) da parte dei futuri pensionati. Già oggi, come si è visto, è molto frequente il pensionamento di lavoratori che fanno valere anzianità superiori ai 30 anni ed è quindi ipotizzabile il prossimo raggiungimento di una anzianità «media» di 35 anni anche prima del compimento dei 65 anni. Detto questo, la polemica dovrebbe essere destinata a sgonfiarsi e la discussione potrebbe infine riprendere con maggiore obiettività. Oltretutto bisogna tener conto che altre proposte presentate in precedenza contemplavano — e questo davvero sarebbe stato un provvedimento vessatorio — l'aumento graduale e obbligatorio non solo dell'età di vecchiaia, ma anche del requisito minimo per la pensione di anzianità da 35 a 40 anni di contributi.
Alcuni precedenti progetti, poi, prevedevano clausole e requisiti spesso più restrittivi rispetto alla proposta Marini. Il progetto De Michelis del 1986, per esempio, contemplava una perequazione automatica assai più «blanda», facendo riferimento non ai salari di tutti i lavoratori, ma ad un indice ponde-

rato delle retribuzioni solo di alcuni settori produttivi.
Il progetto De Michelis, comunque, era impostato su criteri completamente diversi e forse non comparabili essendo stato presentato prima dell'abolizione del «tetto» pensionistico che ha di fatto esteso la tutela pensionistica pubblica ai lavoratori con retribuzioni medio-alte. La sua filosofia invece era impostata su un restringimento progressivo della copertura pensionistica pubblica e sulla gradule estensione della previdenza integrativa o complementare.
La comparazione è invece meglio effettuabile con la proposta Formica del 1989, che sembra in effetti più lacunosa di quella Marini, e assai meno rispettosa dei diritti acquisiti e delle garanzie da offrire a lavoratori e pensionati. Basti pensare al minore gradualismo dell'aumento dell'età: i 65 anni obbligatori verrebbero raggiunti in un arco di tempo di 10 anni per gli uomini e di 20 per le donne contro, rispettivamente, 14 e 25 anni previsti dal progetto Marini.
Formica, inoltre, per il calcolo della pensione con riferimento agli ultimi 10 anni non contemplava alcuna tutela dell'anzianità contributiva già maturata. Prevedeva, invece, l'aumento da 15 a 20 anni del requisito *minimo* per la pensione, mentre di una misura così «hard» non c'è traccia nella bozza dell'attuale ministro del Lavoro.
In conclusione si può dire che la «bozza Marini» si qualifica come un elaborato particolarmente equilibrato e completo. Se non ha «camminato», come forse avrebbe potuto, nel periodo conclusivo dell'undicesima legislatura, ciò, a nostro avviso, è imputabile, più che a carenze nella sua confezione e nei suoi obiettivi, a circostanze e vincoli di natura politica, particolarmente accentuati dalla più volte ventilata anticipazione della chiusura delle camere. In ogni caso sembra ragionevole ipotizzare che la prossima legislatura non solo ponga fra i primi posti nell'agenda programmatica l'urgenza di una riforma pensionistica, ma che faccia ciò sulle solide basi del medesimo progetto Marini. Esso del resto si presta — anche per pubbliche dichiarazioni del ministro del Lavoro — ad aggiustamenti e correzioni, purché sia fatto salvo l'impianto complessivo di una proposta francamente tra le più mature espresse dalla nostra classe politica.

Riferimenti bibliografici

Ministero del lavoro (1991), *Bozza disegno di legge sulla riforma delle pensioni,* Roma.

Oecd (1988), *Reforming public pension,* Parigi.

Inps (1991), *Bilancio preventivo 1992,* Roma.

Ragioneria generale dello Stato (1991), *Fpld: una proiezione al 2025,* Roma.

Nastrucci, Carabotta (1989), *Le pensioni dei dipendenti pubblici,* atti del convegno, università La Sapienza, Roma, 10 aprile 1989.

Ministero del Bilancio (1991), *Relazione generale sulla situazione economica del paese,* Roma.

Labos, Convegno internazionale sul welfare state in Europa, atti del convegno, Roma, 3 novembre 1989.

Inps (1991), *Il nuovo modello previdenziale per le pensioni,* Roma, 26 febbraio 1991.

Inps (1989), *Il sistema pensionistico: cinque anni di proiezioni,* Roma 1989.

D. Piacentino (1989), *Tendenze internazionali nella politica delle pensioni,* atti del convegno, università La Sapienza, Roma, 10 aprile 1989.

Il contratto dei giornalisti

di Aldo Giobbio

1. Il fatto

La vertenza dei giornalisti, che è stata forse il fatto saliente dell'anno nel mondo dell'informazione, per quello che è stata e per i messaggi, più o meno intenzionali, che ne sono scaturiti, è incominciata ufficialmente il 15 giugno 1990, con l'invio alla Fieg (Federazione italiana editori giornali) da parte della Fnsi (Federazione nazionale della stampa italiana) della lettera di disdetta del contratto nazionale di lavoro giornalistico stipulato nel 1988 e in vigore fino al 31 dicembre 1990. Il 20 dicembre 1990 la Fnsi inviò alla Fieg una piattaforma parziale, che venne integrata il 15 gennaio 1991, dopo che, l'11 gennaio, il testo definitivo era stato approvato a Roma dalla conferenza nazionale dei comitati di redazione (cdr). Nemmeno a quel punto la piattaforma era completa, in quanto mancava la richiesta economica, che però venne esposta dalla Fnsi qualche giorno dopo, su pressione della Fieg, la quale precisò che altrimenti non si sarebbe nemmeno seduta al tavolo delle trattative.
Il 13 febbraio 1991, nella sede della Fieg, incominciarono le trattative, che si conclusero dopo sei mesi, compreso uno di mediazione ministeriale, e comportarono, per i quotidiani, 12 giorni di sciopero. L'ultimo venne proclamato all'alba di domenica 28 luglio, quando la delegazione della Fnsi, dopo una notte passata al ministero del Lavoro a discutere con la Fieg e con il ministro Marini, respinse una proposta ultimativa che il ministro aveva formulato e la Fieg aveva accettato. Pure, quella proposta, che il 28 luglio non andava bene, andò bene due giorni dopo, previa convocazione del consiglio nazionale della Fnsi. Nel pomeriggio del 30 luglio l'ipotesi di accordo venne siglata e il 1° agosto venne approvata (con soli 5 voti contrari e 7 astenuti su 170 presenti) dalla conferenza nazionale dei cdr.

Così si è chiusa (con le riserve che vedremo) una delle vertenze non solo più dure, ma più strane, e diciamo pure più brutte, degli ultimi anni.

2. Il vissuto

La vertenza incominciò nel peggiore dei modi possibili. «La piattaforma della Fnsi umilia i direttori, intacca la libertà delle imprese editoriali e contiene richieste economiche velleitarie tali da mandare allo sbaraglio la categoria». Con queste parole la piattaforma, appena varata dalla conferenza nazionale dei cdr, venne salutata il 14 gennaio 1991 da Franco Abruzzo, che non era l'ultimo venuto, perché ricopriva in quel momento, e ricopre tuttora, la carica di presidente dell'Ordine in Lombardia, e avrebbe scontato la sua sortita con la sospensione per un anno dal sindacato, decisa dal collegio dei probiviri dell'Associazione lombarda dei giornalisti al termine di un procedimento disciplinare avviato il 4 febbraio 1991 e durato 11 mesi, poi ridotta alla metà (ma non annullata) dai probiviri nazionali, ai quali si era appellato.
Secondo Abruzzo gli aumenti economici richiesti erano «palesemente immotivati in relazione non solo alla realtà del settore nel suo complesso, ma anche alla situazione economica generale del paese». Inoltre, «l'analisi ragionata delle richieste» era «tale da far presagire una possibile Caporetto del sindacato e dei giornalisti». Giudicando *ex post,* si può dire che questo pessimismo sia stato giustificato dai fatti? No di certo, a sentire il segretario della Fnsi. «È stata una vertenza lunga ed estremamente dura — ha commentato a caldo Giorgio Santerini — ma si è conclusa bene, anche se non benissimo, ma il benissimo non esisteva. Il contratto di lavoro è stato rinnovato in una fase congiunturale estremamente difficile per le aziende editoriali, che hanno subìto in questi mesi un calo degli introiti pubblicitari e una flessione delle vendite. Ci siamo trovati, quindi, a operare in un clima molto diverso rispetto a quello, ottimistico e favorevole, nel quale si era realizzata la precedente rinnovazione contrattuale. Ciò nonostante possiamo osservare che il risultato di questo contratto è largamente positivo per la categoria, sia sul piano economico che su quello normativo» (*Le dichiarazioni di Santerini,* in «il Giornalismo», agosto 1991, p. 1; si veda anche l'articolo dello stesso Santerini, *Ecco il contratto,* in «Nella galassia dell'informazione», mensile della Fnsi, V, 9-10, settembre-ottobre 1991, pp. 4-5).
Naturalmente anche questo, per quanto autorevole, è pur sempre un punto di vista.

3. Il background materiale

Nemmeno la vertenza contrattuale del 1988, a rigore, era stata di tutto riposo, come non lo era stata, del resto, quella del 1985. Ma in quanto afferma il segretario della Fnsi c'è un'indubbia verità: i grandi temi che avevano caratterizzato i contratti del 1985 e del 1988 (le innovazioni tecnologiche e le sinergie), sconvolgendo la routine, avevano introdotto, sì, grossi problemi e, con essi, potenzialità conflittuale, ma anche, proprio per gli elementi di novità che contenevano, possibilità di dibattito sulla natura stessa della

professione, aria nuova nel confronto fra le parti (per esempio sul piano metodologico) e persino un clima relativamente favorevole a qualche guizzo di fantasia che forse si sarebbe potuto applicare alla ricerca di soluzioni non stantie anche per problemi pre-esistenti. Non c'è dubbio, inoltre, che su quelle innovazioni si fossero innestate, da parte degli editori, grandi speranze che, se non li rendevano di per sé più malleabili, li spingevano comunque a muoversi nella prospettiva di un futuro in espansione.
Nulla di tutto questo nel 1991. Al contrario, c'era la constatazione dei limiti assoluti, apparentemente invalicabili, di un mercato storicamente impervio alla carta stampata e, semmai, soggetto a ulteriore erosione da parte dell'immagine, con il conseguente spostamento dell'enfasi dalle tecnologie di prodotto alle tecnologie di processo, e il ridimensionamento dell'innovazione tecnologica e delle sinergie da strumenti per la creazione di nuovi spazi di mercato attraverso la modifica del prodotto a meri espedienti difensivi per ridurre i costi di produzione.
A questi motivi, già di per sé deprimenti, si aggiungeva la realtà di un processo di concentrazione della proprietà che non aveva mai avuto riscontro in passato né altrove (non dimentichiamo che la vertenza contrattuale coincide in gran parte, cronologicamente, con la guerra per il possesso della Mondadori).
Questo il background che ha determinato la durezza dello scontro, giacché, mancando il terreno per manovrare, il confronto si è ridotto sostanzialmente a uno scontro frontale, muro contro muro, senza scambi (se non di colpi), senza «do ut des» e, soprattutto, senza soluzioni creative che tentassero di farne qualcosa di più di un gioco a somma zero. Una lotta che ha coinvolto un settore, certo, quasi trascurabile sotto il profilo numerico, ma di grande rilievo sotto quello politico e sociale e, soprattutto, per la sua stessa natura, dotato più di qualunque altro di un'enorme cassa di risonanza.
Al 31 dicembre 1990, secondo i dati dell'Inpgi (l'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani), risultavano in servizio 8.653 professionisti e 1.690 praticanti, per un totale di 10.343 unità, alle quali corrispondevano 10.667 rapporti di lavoro (il contratto dei giornalisti ammette che una stessa persona sia titolare di più di un rapporto, purché uno solo sia full time), dei quali 9.017 (pari all'84,53%) in quotidiani, periodici, Rai e agenzie (che insieme costituiscono la cosiddetta «grande informazione») e il resto suddiviso tra radio e televisioni private e gli uffici stampa. Il quadro particolareggiato è il seguente:

	Giornalisti	%	Aziende
Quotidiani	5.356	50,21	70
Periodici	1.483	13,90	42
Rai	1.366	12,81	1
Agenzie	812	7,61	27
Totale	9.017	84,53	
Tv private	348	3,26	74
Enti pubblici	109	1,02	41
Enti e imprese manifatturiere	666	6,24	151
Enti e imprese non manifatturiere	527	4,94	164
Totale	10.667	99,99	570

Questi dati non esauriscono tutta la galassia dell'informazione, perché:
a. non comprendono i pubblicisti, anche quelli che lavorano full time nei periodici e perciò fruiscono della piena applicazione del contratto, perché versano i loro contributi previdenziali all'Inps e quindi non sono censiti dall'Inpgi. Secondo la Fieg, i pubblicisti full time nei periodici delle aziende associate dovrebbero essere circa 400; quelli che lavorano in altri contesti (periodici di aziende non associate alla Fieg, uffici stampa, emittenti private) sono certamente di più, ma è difficile valutarne il numero. Il contratto nazionale del 1982 aveva proibito di instaurare nuovi rapporti di quel tipo, creando così una specie di ruolo ad esaurimento e lasciando ai titolari di rapporti in essere la facoltà di optare per il preticantato, ma nel 1988 la norma è stata modificata, concedendo di instaurare nuovi rapporti full time con pubblicisti nelle testate prive dei requisiti minimi per lo svolgimento del praticantato;
b. per quanto concerne le emittenti private, comprendono ovviamente solo quelle che applicano il contratto e pagano i contributi;
c. anche per gli uffici stampa ci può essere qualche frangia non censita, perché il contratto nazionale non è strettamente vincolante per le aziende non editoriali. Fra l'altro, la Fieg non aderisce alla Confindustria, e il tentativo della Fnsi di costituire una specie di sindacato trasversale, pretendendo di regolare i rapporti di lavoro dei giornalisti quale che sia il tipo di azienda nel quale prestano la loro opera, non ha avuto finora completo successo. Nell'insieme, tuttavia, questi dati forniscono una visione approssimata per difetto quanto alle dimensioni della categoria, ma sufficientemente esatta per quanto si riferisce alla quota di essa direttamente coinvolta nella vicenda contrattuale.

4. Il backgroud psicologico

La situazione generale della categoria è naturalmente quella che può derivare dallo stato di una professione evidentemente in crisi. Le norme che ne regolano l'esercizio sono oggi oggetto di molte polemiche, oltre tutto rinfocolate da uno scandalo scoppiato nella sessione d'esami dell'autunno 1991, quando uno dei commissari venne scoperto possessore di una lista di raccomandati. In ogni modo le critiche di fondo trascendono di gran lunga questo triviale episodio e gli pre-esistono da molto tempo (in particolare, la tesi dell'abolizione dell'ordine è sostenuta, non da oggi, dal direttore dell'unica rivista di dibattito teorico della quale disponga la categoria: vedi Paolo Murialdi in «Problemi dell'informazione», 4, 1987, pp. 561-566; 2, 1988, pp. 239-242). Ovviamente, non giova a rafforzare la tesi dei difensori dell'ordinamento attuale il fatto che l'Italia ne sia l'unico esempio al mondo (per una panoramica mondiale si rimanda al rapporto fatto nel 1986 dalla Fij, Fédération internationale des journalistes, in «Problemi dell'informazione», 2, 197, pp. 297-311). Per il momento, la legge 3 febbraio 1963, n. 69, che fissa l'ordinamento della professione di giornalista in Italia, è tuttora vigente, ma è sempre più discussa e su parecchi punti (in particolare per quanto riguarda l'ac-

cesso e l'equiparazione dei pubblicisti ai professionisti) è sempre più evidente la tendenza a disapplicarla.
Non è questa la sede per affrontare questo complesso dibattito, e nemmeno per tentare di riassumerlo. Si tratta solo di accenni indispensabili per comprendere come la vertenza contrattuale sia stata continuamente sovrastata da problemi più grandi di essa, e continuamente esposta all'eccezione di incompetenza. Bisogna inoltre sottolineare che le polemiche sullo stato della professione vanno molto al di là delle pure questioni tecnico-giuridiche. Per esempio la parata di opinioni, di solito espresse dalle firme più illustri, occasionata dal citato scandalo della sessione d'esami, è apparsa, nella sua grande maggioranza, ispirata al più tetro disfattismo.

5. I problemi sul tappeto

La piattaforma era fatta con la solita tecnica di raccogliere e mettere in fila tutte le lamentele possibili, e perciò non c'era forse uno dei 49 articoli del contratto scaduto che non contenesse qualche proposta di correzione. Nella sostanza, però, i problemi seri si riducevano a quattro: *a.* la frustrazione dei giornalisti al desk; *b.* il timore, tutt'altro che ingiustificato, di riduzione dell'occupazione come conseguenza della gestione difensiva delle sinergie; *c.* la nomina e i poteri del direttore; *d.* i soldi.
Che fossero (siano) problemi seri, non c'è dubbio. Purtroppo erano anche insolubili in quella sede, ed è quindi fin troppo normale che non siano stati risolti.
Sul primo (articolo 7 del contratto) si è trovato un accordo di principio, che in sostanza afferma che il giornalista normalmente addetto al desk ha il diritto di fare anche qualche escursione all'esterno, se trova un direttore comprensivo e un collega di buona volontà disposto a sostituirlo.
Il secondo è finito con una dichiarazione unilaterale del ministro Marini, da allegare al contratto, nella quale si dice che, qualora un'azienda fosse investita da piani sinergici che comportassero riduzioni di personale, il ministro direbbe la sua (ovviamente senza che le parti ne siano vincolate), come se fosse altrimenti concepibile che il ministro del Lavoro si disinteressasse di una qualsiasi vertenza (da qualunque causa provocata) nella quale fossero in gioco posti di lavoro.
Perché diciamo che questi problemi non erano risolvibili? Perché la frustrazione (reale) degli addetti al desk appartiene al novero di quei fatti della vita che non si risolvono per contratto, in quanto nasce dal contrasto abissale tra la realtà della professione e l'immagine che di essa si fanno i giovani aspiranti. In realtà anche prima dell'era elettronica c'erano giornalisti addetti quasi esclusivamente alla cucina, e in ogni caso i giornali si facevano con il lavoro oscuro di molti e quello scintillante di pochi. Sotto questo profilo le cose andavano anche peggio di adesso. Di nuovo c'è che la fredda razionalità della macchina spoglia la realtà di ogni residua illusione e rende la frustrazione più trasparente.
Quanto al fatto che i processi sinergici siano di per sé *labour saving,* e quindi

job killing se non sono impiegati in un mercato in espansione, si tratta di una realtà incontestabile, dal momento che essi consistono precisamente (istituzionalmente, intrinsecamente) nell'impiego di meno unità di lavoro per unità di prodotto. La sfida di qualche anno fa era una sfida di marketing, ossia una scommessa sull'ipotesi che l'abbattimento dei costi unitari avrebbe creato nuovi spazi di mercato. Il che non è avvenuto, o è avvenuto in misura molto inferiore alle previsioni. E poiché il mercato non si allarga per decreto, qualunque cosa si scriva nel contratto è destinata a restare pura declamazione.
Il terzo dei grandi problemi (nomina e poteri del direttore, contemplati dall'articolo 6 del contratto nazionale) nasceva invece in linea diretta dalla concentrazione delle testate, che ha drasticamente ridotto il principale strumento di tutela della libertà del giornalista, che è sempre consistito, al di là di qualsiasi previsione di legge o di contratto, nella possibilità di cambiare padrone. Se tale possibilità viene meno, perché viene meno il pluralismo degli editori, è inevitabile che il giornalista, nella sua qualità di prestatore d'opera, cerchi di compensare l'impossibilità di muoversi con la possibilità di difendersi meglio sul posto.
Questo, ovviamente, vale, in linea di principio, per qualsiasi lavoratore subordinato. Senonché, legalmente, l'editore ha poco potere diretto sul giornalista (qui c'entra, naturalmente, il particolare ordinamento della professione in Italia, sul quale torneremo più avanti), mentre ne ha il direttore di testata. D'altra parte, il direttore di testata è praticamente il solo membro della redazione licenziabile *ad nutum*. Non è, pertanto, un'ipotesi del tutto peregrina quella che conflitti radicali tra direttori di testata ed editore non siano poi tanto frequenti, almeno finché il direttore ci tiene a conservarsi il posto. Però, se è vero che questo consente all'editore di esercitare potere sulla redazione, almeno finché il direttore è compiacente, è altrettanto vero che la sua azione si può esercitare solo per interposta persona. Ne consegue che, da un certo punto di vista, per i giornalisti, riuscire a limitare il potere dell'editore circa la nomina e la revoca del direttore e quello del direttore, una volta in carica, sulla redazione è quasi la stessa cosa che limitare direttamente il potere dell'editore. È per altro ovvio che, per motivi del tutto speculari, gli editori, in sede contrattuale, siano strenui difensori dei poteri del direttore, cosicché un confronto su tale terreno finisce necessariamente in uno stallo. Si deve inoltre osservare che anche i direttori sono giornalisti, fra l'altro iscritti al sindacato, e questo impedisce al sindacato stesso di picchiare troppo forte. Ma anche a prescindere da queste difficoltà tattiche, il problema è probabilmente insolubile in sede sindacale, perché affonda le sue radici nell'ordinamento stesso della professione.
Qualunque cittadino italiano ha il diritto di fondare un giornale, o di comprarlo già fatto, ma non lo può dirigere personalmente, a meno che non sia egli stesso un giornalista, perché tale deve essere il direttore (anzi, nel caso di un quotidiano, la legge impone addirittura che sia un giornalista professionista). Il che significa che deve essere stato vagliato e riconosciuto idoneo dai suoi pari, attraverso la solenne procedura dell'esame di Stato (se professionista) o quella un po' più casalinga ma comunque significativa della presentazione di certi titoli (se pubblicista). Ma questa figura, alla quale la

legge attribuisce evidentemente una grande rilevanza, come si pone esattamente nei riguardi dell'editore, suo datore di lavoro? Come il «capitano dopo Dio» di una nave nei riguardi dell'armatore? Come una specie di pubblico ufficiale, tutore, contro l'interesse privatistico dell'imprenditore, di un non ben precisato interesse di natura pubblicistica? E se ciò fosse vero, come si concilierebbe con l'articolo 21 della Costituzione, che vieta ogni forma di censura di Stato sulla stampa? E ammesso che ciò si concilii, la responsabilità che la legge gli conferisce a titolo soggettivo si può diluire in una specie di responsabilità collettiva del corpo redazionale? E come può egli mantenere la responsabilità se gli si diluiscono i poteri, riducendolo a una specie di *primus inter pares?* D'altra parte, come può questo *defensor civitatis* esercitare il suo magistero pro veritate con la dovuta forza, se in ogni momento può essere licenziato sui due piedi? La sua nave non diventa una barchetta di carta? E per altro, come si può togliere all'editore il diritto di licenziarlo senza ledere radicalmente non solo la libertà d'impresa ma anche quella di stampa?

6. Il denaro

L'altro grande tema della vertenza contrattuale 1991, quello economico, non presentava certo le stesse difficoltà in sede teoretica. Pure, era anch'esso in qualche modo insolubile.

La richiesta iniziale era di circa 1.050.000 lire mensili per il redattore con oltre 18 mesi di anzianità (o redattore ordinario, che rappresenta circa la metà della categoria e viene utilizzato come termine di riferimento). A questa stima si arrivò per deduzione, perché la Fnsi, inizialmente, si era limitata a dichiarare che gli aumenti richiesti sarebbero stati analoghi, in percentuale, a quelli della piattaforma 1988. Poiché nel 1988 erano state chieste, per il redattore ordinario, 750 mila lire, che in percentuale, sul minimo tabellare del 31 dicembre 1987, corrispondevano al 57,52%, se ne dedusse che la richiesta del 1991 fosse il 57,52% di 1.833.889 (minimo tabellare al 31 dicembre 1990), ossia 1.054.853 lire (più o meno).

Alla vigilia erano circolate, in maniera più o meno ufficiosa, cifre anche più allarmistiche, come 1.100.000 per il redattore con meno di 18 mesi di anzianità, ovvero redattore di prima nomina (parametro 100), il che avrebbe significato per il redattore con oltre 18 mesi (parametro 125) qualcosa come 1.375.000 lire al mese. Comunque sia, il «milione di aumento» divenne la comune nozione di riferimento dialettico e fu utilizzato anche nelle cronache che accompagnarono la vertenza.

Fu, naturalmente, anche il particolare che agli editori apparve più scandaloso. «Tornando alla parte economica, quello che più ci ha colpito nella trattativa non è tanto l'onerosità delle richieste, quanto il rifiuto ad addentrarsi in ogni discorso di compatibilità. [...] Nel settore dei giornali e soprattutto per quanto riguarda i giornalisti, la teoria del "salario come variabile indipendente" non sembra essere stata schiacciata, come nel resto dell'industria, dal peso stesso della sua assurdità, ma sopravvive vigorosamente, forte di non

si sa bene quale fondamento». Così Giovanni Giovannini, presidente della Fieg, nella sua relazione all'assemblea della federazione, il 25 ottobre 1991. Osservazione pertinente, non c'è dubbio. Ma il fatto non cade dal cielo. È, invece, la conseguenza diretta della mancanza di punti di riferimento ai quali ancorare il discorso sulla compatibilità.
Infatti, perché tanta enfasi sui soldi? Perché fallito (o meglio rivelatosi oggettivamente impraticabile) tutto il resto, i soldi restavano il solo modo di tenere in piedi il contratto. E lo erano sotto due aspetti. Il primo, perché erano praticamente l'unico denominatore comune di una categoria ormai estremamente disomogenea. Il secondo, perché erano all'incirca la sola risposta possibile alle frustrazioni (non ci amano, non ci stimano, che almeno ci paghino bene). E poiché in un'economia di mercato il valore di un uomo si misura da quanto guadagna, il ragionamento non è poi neanche tanto peregrino. Il problema è che, come sempre quando si cerca di dare una risposta economica a problemi non economici, non esistono praticamente criteri per fissare un limite alle richieste, e qualsiasi riferimento ad eventuali compatibilità diventa estremamente difficile.
Quali compatibilità, del resto? Quella dei bilanci aziendali? Ma è difficile non considerare il salario come una variabile indipendente, quando si hanno gli esempi della Rai e di tante testate in perdita, che per altro non sono nemmeno fra quelle che pagano peggio, alimentando il sospetto che la retribuzione del giornalista non sia strettamente collegata con il valore aggiunto, oppure che il valore aggiunto sia d'altro tipo. D'altra parte (lo ha evidenziato con straordinaria chiarezza, qualche anno fa, l'inchiesta sui salari coordinata da Pierre Carniti), il livello delle retribuzioni di un'impresa, o di un intero settore, è tanto più alto quanto maggiori sono le possibilità dell'imprenditore di scaricare i costi su qualcun altro, ossia, in sostanza, quanto più il settore è protetto, o sovvenzionato. Ora è difficile parlare della stampa italiana come di un settore esposto, per esempio, alla concorrenza straniera, dalla quale è difesa non solo dall'ovvia barriera della lingua (a parte i modesti conati del giornalismo ticinese), ma anche dal fatto che, per esempio, «Le Monde» (6 franchi all'origine, ossia circa 1.300 lire) viene venduto nelle edicole italiane a 2.200 lire, come «The Wall Street Journal», mentre «The Financial Times» ne costa addirittura 2.500.
D'altra parte, se è vero che la Fieg, al tavolo delle trattative, respinge sdegnosamente qualsiasi avance nella direzione di un *pactum sceleris* verso un modello di editoria sovvenzionata che scarichi sullo Stato aumenti di costo del lavoro non sopportabili per i bilanci aziendali, è peraltro altrettanto vero che i bilanci in questione sono stati risanati negli anni Ottanta grazie soprattutto alla legge n. 416 del 1981, ossia con il denaro del contribuente. È vero che negli anni Settanta ci sono stati anche alcuni contratti ispirati a grande (fin troppo) moderazione salariale, che di fatto portarono a un deterioramento, in termini reali, delle retribuzioni dei giornalisti, ma questo fu dovuto, più che a rispetto per l'equilibrio dei bilanci, all'idea, che godeva di un certo credito nella corrente che allora dirigeva la Fnsi, che le redazioni potessero barattare denaro contro potere, disegno che in parte riuscì, almeno in alcune testate, ma venne poi vanificato dalle modifiche successivamente

intervenute negli assetti proprietari. È comunque un fatto che, non appena i bilanci si trovarono a essere un po' meno dissestati, la spinta al rialzo riprese subito, senza che ci si stesse troppo a domandare da che parte fossero venute le risorse.
Questo non significa, naturalmente, che almeno per alcuni editori l'equilibrio di bilancio non rivesta un'importanza cruciale, e che, in generale, oggi l'attenzione ai conti in rosso non sia aumentata, ma, certo, non è così per tutti. Ci sono gli editori «puri», ci sono quelli ai quali basta non rimetterci, e ci sono quelli che presentano il conto a qualcun altro.
Ma, soprattutto, i giornalisti (come, probabilmente, chiunque altro) sono portati a misurare le proprie aspirazioni attraverso il confronto con il mondo che frequentano e che costituisce l'oggetto della loro attività professionale, oltre che sui modelli culturali ai quali fanno riferimento le rispettive testate. Ora, quei giornalisti che si occupano di politica e di attualità constatano quotidianamente il saccheggio del pubblico denaro, e quelli addetti al giornalismo di nuovo tipo, sorto intorno alla moda e allo spettacolo, non vengono certo in contatto con una prassi (e meno che mai un ideale) di ascetismo. È quindi abbastanza improbabile che gli uni e gli altri concepiscano il desiderio di restare poveri in un mondo di ricchi. Insomma, se è vero che i giornalisti non hanno il senso della compatibilità (o almeno in questa circostanza hanno mostrato di non averlo), bisogna anche dire che la pedagogia alla quale vengono sottoposti non è propedeutica alla sua acquisizione.
A questo punto, chiedersi se i giornalisti sono pagati bene o male diventa quasi una domanda oziosa. Diamo, ad ogni buon conto, qualche dato sulla situazione nella quale la categoria si trovava al momento di sedersi al tavolo (i dati sono dell'Inpgi).
La retribuzione media del giornalista italiano nel 1990 è stata lire 74.424.248 e corrisponde quasi alla lira con la media dei periodici (74.295.172), mentre risulta un po' superiore a quella dei quotidiani (68.034.689), sensibilmente superiore a quella delle agenzie (61.159.038) e molto inferiore a quella della Rai (92.268.000). Si può anche osservare che la dinamica salariale 1990/1989 è stata poco accentuata nei quotidiani (+0,72%) e nelle agenzie (+1,16%) e più apprezzabili nella Rai (+3,4%) e nei periodici (+4,03%). Il fatto che un giornalista della Rai guadagni il 51% in più di un collega di agenzia è gia di per sé degno di nota.
All'atto pratico, apparve poi evidente che la grande maggioranza della categoria, nel suo riferimento alle percentuali del 1988, pensava più al punto di caduta che alla richiesta iniziale di allora. E poiché nel 1988 il punto di caduta (530 mila lire per il redattore con oltre 18 mesi di anzianità professionale) equivaleva al 70 e rotti per cento della richiesta iniziale, se ne poteva dedurre che l'obiettivo reale era qualcosa intorno alle 700 mila lire, importo comunque eccessivo per la Fieg.
In realtà, ciò che rendeva il discorso difficile non era tanto l'entità delle somme richieste, ma la loro mancanza di giustificazione. Il grande tema delle vertenze contrattuali 1982 e 1985 era stato il recupero dei sacrifici fatti negli anni Settanta. Nel 1988 c'era ancora qualcosa da recuperare, e inoltre le nuove tecnologie e i processi sinergici aprivano, o almeno così sembrava, oriz-

zonti di gloria e di accresciuta produttività. Ma nel 1991 mancava qualsiasi aggancio. Fu su queste basi che il presidente della commissione per il contratto della Fieg lanciò l'idea del «contratto di mantenimento», ossia di aumenti che si limitassero a coprire il presumibile aumento del costo della vita nel periodo di vigenza del contratto, in modo da mantenere inalterato, né più né meno, il potere d'acquisto delle retribuzioni, ovvero il cosiddetto salario reale. Il che significava, in cifre, poco più di 300 mila lire.
È evidente che, con distanze di questo tipo, lo scontro poteva durare in eterno. La via d'uscita venne trovata con un escamotage che riuscì a salvare la faccia degli uni e degli altri, ossia riconoscendo un aumento di 700 mila lire a regime ma facendo slittare il contratto di un anno, cioè al periodo 1992-1994, e congelando il 1991 con una gratifica una tantum di 4.500.000 lire per il redattore con oltre 18 mesi di anzianità professionale.
In questo modo venne sbloccato il contratto, ma non è stato risolto il problema, come dimostra la raffica di vertenze aziendali per i contratti integrativi, esplosa in autunno con durezza a volta anche superiore a quella della vertenza nazionale, e che a 1992 inoltrato durava ancora.

7. La sindrome di Bel-Ami

Quando, nel 1885, Guy de Maupassant pubblicò *Bel-Ami,* ci furono giornalisti che protestarono contro l'immagine che così veniva data della loro professione, e Maupassant, giornalista egli stesso, si sentì in dovere di precisare che aveva fatto il ritratto di un *cattivo* giornalista, non *del* giornalista. Ma tant'è: Bel-Ami aveva fatto carriera, e tanti giornalisti onesti sono rimasti a tirare la carretta. Così il messaggio trasmesso dal capolavoro di Maupassant ha avuto la meglio su altri pur pregevoli contributi, come *Psmith Journalist* di P.G. Wodehouse (1915) e *Scoop (L'inviato speciale)* di Evelyn Waugh (1936), che della professione hanno dato un'immagine più sobria. Senza contare, s'intende, il cinema.
Tutto questo, unito al fatto che il giornalismo è l'unica «professione colta» (*learned profession*) alla quale si possa accedere senza alcun titolo di studio (il che spesso significa senza studi di alcun genere), fa sì che esso attiri un'aliquota anormalmente alta di persone troppo pigre per lavorare con le loro mani e troppo ignoranti per svolgere una vera professione colta, ma, d'altra parte, tutt'altro che rassegnate a trascorrere la vita in onorata povertà. Il che pone, evidentemente, il problema dell'accesso. Nel suo libro *Il cherubino* (Camunia, Milano 1991) Guglielmo Zucconi (classe 1919, giornalista e padre di giornalista) presta al suo personaggio Efrem Poli l'opinione che per fare il giornalista bisogna essere figli di giornalista o figli di puttana, il che costituisce evidentemente un handicap per tutti coloro che non possono scegliere i propri genitori. Si capisce quindi come il tema di una via all'accesso meno casuale rivesta per la categoria una certa importanza.
La legge n. 69/1963 ha regolato l'accesso con un compromesso tra il potere di scelta dell'imprenditore e la cooptazione esercitata dai membri della professione, nel senso che l'editore, in pratica (sia pure su proposta del direttore

di testata), decide sull'assunzione del praticante, ma la formazione del praticante avviene a cura dei giornalisti membri della redazione e il suo ingresso definitivo nella categoria è subordinato al superamento di un esame di Stato gestito dall'Ordine. Questa è stata per anni la sola via per diventare giornalisti professionisti, fino al 1977, ossia alla fondazione a Milano dell'Istituto per la formazione al giornalismo (Ifg), promosso dall'Ordine dei giornalisti della Lombardia e oggi intitolato al suo presidente di allora, Carlo De Martino (1911-1989). L'Ifg, il cui corso biennale è stato fino al 1991 la sola scuola di giornalismo sostitutiva del praticantato, ossia direttamente abilitante a sostenere l'esame di Stato, ha formato in 14 anni 274 giornalisti. Proprio nell'autunno del 1991 si sono affiancate altre tre scuole riconosciute, o meglio, ammesse in via sperimentale per il primo biennio, e sono: l'Ifg di Urbino (nato nel novembre 1990), l'Ifg di Bologna (nato anch'esso nel novembre 1990 e inaugurato ufficialmente il 22 febbraio 1991) e la Scuola di specializzazione in comunicazioni sociali dell'università Cattolica di Milano, di tradizione più antica ma solo ora omologata all'Ifg. Il 31 ottobre 1991 il ministro Ruberti ha firmato il decreto che istituisce nell'università italiana il corso di laurea (cinque anni) in scienze della comunicazione e le cosiddette «lauree brevi» (tre anni) in giornalismo e tecnica pubblicitaria, per i cui sviluppi concreti bisognerà ovviamente attendere qualche anno, e peraltro lasciando ancora una volta in sospeso la questione dell'accesso. Quanto ai quattro corsi sopra elencati, vi erano iscritti complessivamente 115 allievi, dato da confrontare con i 712 candidati che si sono presentati all'esame di Stato nella sola sessione d'autunno del 1991, i circa 2 mila praticanti (dei quali il 38% donne), i circa mille giornalisti che ogni anno entrano, attraverso le due sessioni d'esame, nella professione e, se vogliamo, con i 14.300 studenti che in 19 università tedesche hanno frequentato nel 1991 corsi di giornalismo o scienze della comunicazione.

Nel contratto 1991 la Fnsi ha tentato, senza molta convinzione, di esercitare una forzatura. Nella piattaforma (articolo 35) erano stati, infatti, inseriti «l'impegno all'assorbimento nelle redazioni dei giornalisti che abbiano svolto praticantato nelle scuole riconosciute dall'Ordine» e «l'impegno, per ogni editore, a non realizzare scuole di giornalismo o borse di studio a livello aziendale». È superfluo dire che ambedue le richieste sono state respinte dalla Fieg col massimo sdegno. La prima avrebbe originato una specie di imponibile di manodopera, del quale, oltre tutto, non si vede la necessità nemmeno dal punto di vista sociale, visto il limitato output delle scuole in questione: la media annuale dell'Ifg di Milano è stata nel periodo 1977-91 di circa 20 giornalisti, che sembra abbiano trovato tutti ottima collocazione, e, anche con gli sviluppi più recenti, sembra difficile immaginare che, almeno nel periodo di vigenza di questo contratto, cioè fino al 1994, le scuole possano contribuire alla produzione di nuovi giornalisti in una misura superiore al 5% del totale. Oltre tutto, come dimostra anche il fatto che siano trascorsi 14 anni tra la fondazione della prima scuola e il riconoscimento (ancora nemmeno definitivo) delle poche altre sopra elencate, gli Ordini regionali si muovono su questo terreno con enorme cautela.

Quanto alla seconda richiesta, essa aveva una così marcata impronta corpora-

tiva da non poter reggere nemmeno il tempo necessario per formularla. A prescindere dalla ratio poco chiara, dal momento che la scuola di giornalismo controllata dall'editore esiste già e si chiama praticantato. Il quale, fra l'altro, è di difficile sostituzione, intanto perché, bene o male, contestata o no, esiste pur sempre una legge che, comunque la si interpreti, consente l'introduzione delle scuole al massimo come un caso particolare (anomalo) di praticantato, e non certo come un suo implicito disconoscimento, ma anche e soprattutto perché, al di là delle disquisizioni giuridiche, l'idea di una formazione che non proceda dalla gavetta incontra ancora forte opposizione, non tanto da parte degli editori (i quali, anzi, lamentano spesso la mancanza di giornalisti preparati, per esempio nelle materie scientifiche) quanto dei direttori e, in genere, dei giornalisti anziani.

Del resto, che tipo di giornalista vuole il mercato? Al di là delle dichiarazioni di prammatica circa l'esigenza di un più alto livello culturale, integralmente sincere forse sono per quanto riguarda la conoscenza delle lingue, il «cherubino» ideale è piuttosto un tipo sveglio, di buon comando e con attitudine ad arrangiarsi in qualsiasi situazione, con abbastanza senso critico per non cadere in falsi plateali, ma non così ipercritico da giocarsi uno scoop per eccesso di cautela.

Si dice, inoltre, che i giornalisti devono «saper scrivere». Se con questo si vuol dire che il giornalismo rientra nell'insieme della comunicazione, e che in buona parte coincide con la comunicazione scritta, l'esigenza che il giornalista debba «saper scrivere» è più o meno un truismo: grosso modo, equivale a dire che un autista deve saper tenere il volante. Ma è ovvio che di solito non si intende questo, né si vuol dire che il giornalista deve essere preciso, conciso, espressivo. In realtà, si dice che un giornalista deve «saper scrivere» nel senso di avere la penna sciolta, più o meno come si dice che un venditore deve «saper parlare» nel senso di avere la lingua sciolta, dove tale qualità viene considerata non tanto per i suoi pregi nel servizio della verità quanto in quelli connessi alla supplenza della verità. Michelstaedter avrebbe detto che ambedue militano nell'area della retorica, piuttosto che in quella della persuasione. Ma, più volgarmente, l'enfasi posta sul «saper scrivere» piuttosto che sul «sapere quello che si scrive» privilegia il tipo di persona che suppone di riuscire comunque a mettere giù quelle trenta o sessanta righe su qualsiasi argomento, anche quando ne sa ben poco.

Probabilmente non è senza rapporto con questi fatti la forte presenza (il 50%, secondo Milly Buonanno, la più attenta studiosa di questi fenomeni) dei provinciali nel giornalismo, in quanto esso si pone come la via di promozione sociale più aperta per persone provenienti da localizzazioni geografiche nelle quali è praticamente precluso l'accesso alle fasce superiori (università) della cultura tecnico-scientifica e gestionale (le quali sono semmai accessibili solo fino al livello esecutivo dei periti e dei ragionieri), mentre esiste qualche maggiore possibilità di accesso alla cultura universitaria nelle facoltà letterarie. A parte il fatto che la laurea non è comunque richiesta.

La forte presenza di provinciali nel giornalismo non è poi detto che sia un fatto negativo, perché, se è vero che la città offre altre possibilità di carriera per chi ci è nato, è possibile che per i cittadini il giornalismo diventi una

professione di ripiego mentre ai provinciali appare ancora di prim'ordine. Di conseguenza, è probabile che i talenti che dalla città si volgono al giornalismo siano più residuali di quelli che vi affluiscono dal contado. Gli inurbati, dunque, sotto questo profilo, potrebbero anche avere l'effetto di alzare il livello del reclutamento. Resta il fatto che, a parte il genio individuale (che non è merce frequente né in campagna né in città), si tratta pur sempre di «portatori di credenziali educative più basse» (Buonanno) o al massimo con preparazione di tipo letterario.
Naturalmente, un ragazzo di campagna intelligente, quale che sia il suo curriculum scolastico, è sempre meglio di un ragazzo di città scemo. Resta però da chiedersi se coloro che usufruiscono di questo canale di promozione sociale siano, anche fra i ragazzi di campagna, i più intelligenti oppure i più aggressivi, ovvero, in ogni caso, se la necessità per il *newcomer* di mobilitare tutte le proprie risorse di aggressività (quale che sia la sua dotazione di origine), appunto per superare l'handicap iniziale di essere un intruso, abbia conseguenze tutte positive. Questo vale anche per la politica, che, fra l'altro, costituisce, ancor più del giornalismo, forse il più importante canale di promozione sociale per giovani sprovvisti di curriculum scolastico, o almeno di curriculum spendibile per ottenere in altri campi posizioni di prestigio e remunerazione almeno equivalenti. Se si riflette su questo fatto, fenomeni generalmente riprovati come, per esempio, la famigerata «lottizzazione» dei giornali e della Rai appaiono molto più organici, e in un certo senso meno volgari, di quanto non sembrino a prima vista.
In ogni modo, un giornalismo di questo tipo non induce alla moderazione nelle pretese retributive, perché l'intellettuale vi trova una specie di *pretium doloris,* e quanto a Bel-Ami non c'è problema, visto che lo fa per i soldi.

8. Le tecniche di lotta

Il 24 giugno 1991, nel pieno della vertenza, Giorgio Santerini concesse al «Corriere della sera» un'intervista nella quale, fra l'altro, disse di essere personalmente d'accordo per «una soluzione alla tedesca, cioè il conflitto freddo, regolato dal confronto delle cifre e da forme di arbitrato». Aggiunse (apparentemente a malincuore): «Però le regole del gioco sono ancora quelle vecchie». Oltre che vecchie, le regole sono anche tali da rendere il gioco anche più duro di come potrebbe essere. Come per altre cose, anche per le tecniche di lotta è difficile trovare un comune denominatore tra quotidiani, periodici e Rai. I giornalisti dei periodici, fino a una decina d'anni fa, scioperavano come quelli dei quotidiani, ossia uno o due giorni per volta. Poi scoprirono che scioperi del genere non erano efficaci, perché non impedivano l'uscita del numero, e che cinque giorni consecutivi erano il minimo indispensabile. Ma, naturalmente, non vogliono pagare più degli altri, cosicché il pacchetto di cinque giorni (che quotidiani e agenzie possono anche spendere a rate, ma non ridurre), diventa l'unità di conto. Cinque giorni possono anche sembrare pochi, ma il secondo multiplo fa dieci, il terzo quindici, e così via. Si capisce che, con «gettoni» di questo calibro, il gioco si scalda subito. Inol-

tre, l'ossessione di ciascuno è che la testata rivale riesca a uscire mentre «noi» scioperiamo. La solidarietà verso la testata (e quindi, in sostanza, verso l'editore) interferisce pesantemente con la solidarietà di categoria, vietando ogni *fine tuning,* che verrebbe subito scambiato per un trucco per pagare meno degli altri. Nella vertenza del 1985 la segreteria della Fnsi pretendeva che i periodicisti scioperassero ancora a contratto già firmato, perché la firma era avvenuta prima che avessero esaurito il loro pacchetto, e solo da pochi anni sono stati esentati dallo sciopero i giornali gestiti in cooperativa, che a rigore non si sapeva contro chi scioperassero.
All'inizio della vertenza, la guerra del Golfo, scoppiata proprio negli stessi giorni nei quali veniva presentata la piattaforma, pose il problema se fosse deontologicamente corretto scioperare in un momento così delicato per l'informazione, ma la domanda rimase a puro livello teorico, perché la guerra finì prima che la vertenza fosse entrata nel vivo. La questione venne comunque risollevata dalla redazione del «Il Sole 24 ore», che in una lettera alla Fnsi chiese che non fossero proclamati scioperi in coincidenza con il referendum sul numero di preferenze, ventilando la possibilità di disobbedire per restare fedeli al dovere di informare il pubblico: «Non vorremmo trovarci nella spiacevole situazione di dover decidere quale posizione assumere nel momento in cui due rilevanti interessi entrassero in conflitto» (vedi «Il Sole 24 ore», 31 maggio 1992, p. 2).
La Rai ha, anche in questo campo, una situazione particolare, perché, essendo servizio pubblico, i suoi giornalisti devono dare un preavviso di dieci giorni. Di conseguenza i veri scioperi sono rari come le mosche bianche. Di solito ci si accontenta dell'astensione dalle «prestazioni in video e in voce». D'altra parte, la Rai che cosa perde da queste astensioni? Le notizie vengono lette da un giornalista designato dal cdr e, anche nel caso di vero sciopero, saltano i telegiornali, ma gli altri programmi vanno avanti come al solito, visto che la Rai non fa solo informazione e non occupa solo giornalisti. In ogni caso va in onda la pubblicità (a differenza di quanto avviene per i giornali). Il canone è già stato pagato e il deficit viene ripianato comunque.
Pure, di tutti gli editori, la Rai finisce forse con l'essere il più vulnerabile alle agitazioni, a causa della cosiddetta «centralità dell'informazione». La Rai, infatti, non fa solo informazione, ma l'azienda pubblica riesce in qualche modo a legittimarsi come tale perché, di tutto quello che fa, solo l'informazione si può in qualche modo definire come un servizio pubblico e quindi può fornire una qualche base giuridica alla pretesa della Rai come azienda di godere di uno status particolare rispetto alle altre aziende radiotelevisive. In questo punto s'incontrano, evidentemente, l'interesse dei giornalisti, quello dei dirigenti Rai e quello dei rispettivi referenti politici, tutti ovviamente interessati a godere di una situazione di privilegio.
Anche se non è direttamente correlata al contratto nazionale, vale infine la pena di ricordare la sentenza del pretore del lavoro di Milano che il 16 gennaio 1992 ha respinto il ricorso della Fnsi, la quale avrebbe voluto far dichiarare antisindacale il comportamento della Mondadori, perché il direttore e i vicedirettori di «Panorama» non avevano aderito allo sciopero indetto per

il contratto integrativo e avevano fatto uscire ugualmente il numero 1.344 del settimanale (datato 19 gennaio 1992), del quale la Fnsi chiedeva il sequestro. Si tratta della prima sentenza importante in materia, con la quale il pretore ha in sostanza dichiarato che non c'è comportamento antisindacale nel far uscire un giornale durante uno sciopero, a patto che non siano state esercitate indebite pressioni sui dipendenti per costringerli a lavorare. Insomma, durante il conflitto, si ha il diritto di colpire l'avversario, se ci si riesce, ma non di pretendere che lui stia fermo (il decreto del pretore Massimo Meroni è stato pubblicato integralmente in «Prima comunicazione», 205, febbraio 1992, pp. 78-79).

9. Il futuro del contratto

Serve ancora un contratto nazionale? Durante la vertenza esponenti della Fieg hanno espresso la teoria che il contratto deve essere fatto al livello delle aziende marginali. Questo significa, in pratica, aprire la strada alle vertenze cosiddette integrative in tutte le aziende non marginali, e infine anche in queste, dati i noti effetti di osmosi. A contratto ancora aperto, i giornalisti del «Corriere della sera», il 3 giugno, votarono un ordine del giorno nel quale dichiararono apertamente la loro intenzione di conseguire gli aumenti indicati nella piattaforma, sia attraverso il contratto nazionale sia per conto proprio, e lanciarono alla Fnsi una specie di diffida ad accogliere nel contratto nazionale eventuali clausole limitative della contrattazione aziendale, alla quale, infatti, si sono poi dedicati intensamente non appena firmato il contratto.
Comunque sia, la contrattazione integrativa c'è sempre stata e non si vede come sia possibile evitarla, almeno finché la categoria racchiuderà in sé disparità tanto grandi. Colpisce, tuttavia, una teorizzazione come quella fatta da Paolo Serventi Longhi, vicesegretario nazionale della Fnsi, il quale nell'articolo *E ora bisogna cambiare* (in «Nella galassia dell'informazione», settembre-ottobre 1991, pp. 6-7), dopo aver espresso il proprio rammarico perché «la stagione degli integrativi (Rai a parte) fatica a decollare», sostiene apertamente la tesi del «coordinamento delle piattaforme». Con questo il vicesegretario nazionale della Fnsi (non un giornalista qualsiasi, dunque, ma uno dei massimi dirigenti del sindacato nazionale) veniva ad affermare: 1. che il contratto nazionale è solo un episodio di una specie di contrattazione permanente; 2. che tale contrattazione permanente, attraverso il «coordinamento delle piattaforme», deve diventare una specie di replica di quella nazionale, ovviamente per le redazioni che hanno il fiato per farlo, riscoprendo così una vecchia idea che ebbe qualche fortuna in altre categorie e in altri tempi, ovvero che il contratto nazionale è una specie di minimo garantito per i morti di fame, mentre gli altri hanno tutto il diritto di arrangiarsi ulteriormente, con l'aiuto del sindacato che ha firmato il contratto e che evidentemente non si ritiene per nulla responsabilizzato dalla firma che ha apposto.
L'esempio del cosiddetto «integrativo» della Rai, pur essendo in parte un caso a sé, è comunque interessante, proprio perché viene evidentemente, anche se impropriamente, portato a modello. In realtà la Rai si trova nella

strana situazione di essere un editore che non aderisce alla Fieg (un suo rappresentante è presente alla trattativa nazionale solo come osservatore) ma, per convenzione intercorsa tra la Fnsi e l'Intersind, accetta il contratto nazionale di lavoro giornalistico proprio come una base della quale si dà per scontato che deve essere integrata. Ma almeno la Rai ha la giustificazione della peculiarità, dato che non si può negare che la Fieg è una federazione di editori della carta stampata (anzi, in origine di editori di quotidiani, e questo si vede ancora) e il contratto nazionale è stato concepito essenzialmente per il giornalismo scritto. È comunque surrettizio invocare un contratto integrativo il cui scopo dovrebbe essere (almeno in teoria) essenzialmente quello di supplire in sede aziendale a carenze di normativa nazionale, per i casi che questa non contempla, per esaltare una contrattazione in altre aziende editoriali, il cui solo contenuto è di strappare più soldi di quelli avuti dal contratto nazionale.
Si noti che, con il contratto nazionale, i lavoratori si impegnano a fornire certe prestazioni a certe condizioni, ed è molto incerto il loro diritto a pretendere condizioni diverse quando le prestazioni sono le stesse. Un padronato un po' deciso potrebbe andare molto avanti su questa strada (fino ad impugnare la legittimità dello sciopero nelle vertenze cosiddette integrative), e stupisce alquanto il fatto che il sindacato sembri non darsene pena.
Alla luce di quanto detto sopra, viene da chiedersi che senso abbia il contratto nazionale unico e se non sarebbe più appropriato un modello come quello francese, che prevede fasce distinte per i quotidiani nazionali, regionali, locali e così via. Il problema è che un modello del genere non risolverebbe la proliferazione della contrattazione aziendale, almeno se non fosse accompagnato da precise clausole, se non di divieto, almeno di metodo (procedure di raffreddamento, mediazioni obbligatorie, arbitrati e così via). Inoltre urterebbe contro il fatto che la linea di discriminazione tra editori ricchi ed editori poveri non passa necessariamente attraverso la dimensione nazionale o locale, e soprattutto non distingue quegli editori che sono ricchi perché i loro conti li presentano ad altri. Tanto varrebbe, allora, pensare a una contrattazione puramente aziendale (purché regolata da norme meno barbare di quelle attuali), con le organizzazioni sindacali (dei giornalisti e degli editori) in funzione di custodi delle regole del gioco.

10. Il futuro del sindacato

Queste ultime considerazioni introducono ovviamente spunti di riflessione sul futuro del sindacato stesso. Finora la professione ha avuto due punti di riferimento: l'Ordine e il sindacato, con significato e compiti, almeno sulla carta, ben distinti. La scarsa operatività del primo (se si eccettuano i più recenti sviluppi nel campo della formazione) e il suo incerto avvenire esaltano il ruolo del secondo, che però rischia di essere schiacciato sotto il peso di compiti più grandi di lui. È inoltre evidente che la natura attuale del sindacato giornalisti deriva in gran parte dal fatto che i giornalisti non sono una categoria «come le altre», in quanto essa viene definita a priori dall'esistenza, appunto, dell'Ordine. Se quest'ultimo dovesse sparire, i giornalisti non sarebbero in fondo che una fattispecie nel grande universo della comunicazione. Attualmente, almeno in Italia, quello

dei giornalisti è l'ultimo dei grandi sindacati di mestiere, un genere che nella tradizione del sindacalismo italiano ed europeo è sempre risultato perdente rispetto al sindacato di categoria.
Oltre tutto, il tipo di lavoro che oggi si fa nelle agenzie, nei quotidiani, nei periodici di attualità e in quelli femminili, per non toccare la *vexata quaestio* degli uffici stampa, è già così diverso che difficilmente i lavoratori potrebbero essere considerati omogenei, se non lo fossero *ope legis*.
È chiaro che queste considerazioni trascendono di molto il contratto del 1991. Ignorarle, tuttavia, vorrebbe dire perdere di vista l'essenza della situazione, della quale il contratto, con le sue più o meno commendevoli vicissitudini, è stato una conseguenza, qualche volta la spia, mai l'elemento più importante.

Riferimenti bibliografici

Oltre ai riferimenti specifici contenuti nel testo si possono indicare, come opere di informazione generale:
A. Cavallari (1990), *La fabbrica del presente,* Feltrinelli, Milano (sono le sue lezioni tenute a Parigi, tra il 1978 e il 1990);
P. Glisenti, R. Pesenti (1990), *Persuasori e persuasi,* Laterza, Roma-Bari (è un'inchiesta sull'informazione negli Stati Uniti);
G. Bocca (1991), *Il provinciale,* Mondadori, Milano (autobiografia di un giornalista d'eccezione).
M. Brambilla (1991), *L'eskimo in redazione,* Ares, Milano (è un pamphlet sul clima che regnava in alcuni giornali negli anni di piombo).

Alcuni libri che sono stati scritti a caldo (anche troppo) sul caso Mondadori contengono, oltre che una certa quantità di informazioni specifiche (da prendere con le molle), anche considerazioni o riferimenti di più vasto respiro. Sono:
G. Turani, D. Rattazzi (1989), *Mondadori: la grande sfida,* Rizzoli, Milano (dicembre, praticamente in contemporanea con l'inizio del caso);
G. Pansa (1990), *L'intrigo,* Sperling e Kupfer, Milano;
P. Ottone (1990), *La guerra della rosa,* Longanesi, Milano.

Su questioni più specifiche si possono indicare, fra i contributi più recenti:
A. Agostini (1991), *Dei diritti e dei doveri del giornalista. Appunti per uno statuto dell'impresa editoriale,* in «Problemi dell'informazione», XVI, 1, pp. 13-36;
V. Megna, *Il direttore di giornale. Riflessioni sulla normativa, la giurisprudenza e il contratto,* estratto da una tesi di laurea all'università di Roma La Sapienza, *ibidem,* pp. 63-76.

Sulle scuole di giornalismo:
M. Cardini (1990), *Le scuole di giornalismo. Una nuova via di accesso alla professione,* Roma, Centro di documentazione giornalistica;
E. Mascilli Migliorini e altri (1991), *Esperienze a confronto,* in «Og informazione», settembre-ottobre, pp. 5-7.

Sul corso di laurea in scienze della comunicazione e i diplomi in giornalismo e tecnica pubblicitaria:
M. Morcellini (1992), *Modernizzazione culturale e nuove professioni nell'università italiana,* in «Problemi dell'informazione», XVII, 1, pp. 5-15;
i testi relativi (progetto e ordinamento approvato) *ibidem,* pp. 17-60;
«Og informazione» (1992), marzo, pp 1-3, per un abbozzo di polemica tra il ministro e l'Ordine dei giornalisti.

Sul finire del 1991 era in corso di pubblicazione il *Rapporto sulla professione giornalistica* di Milly Buonanno, edito dalla associazione Il Campo, per la Fondazione Olivetti. Un'anticipazione sull'accesso è stata pubblicata in «Og informazione», settembre-ottobre 1991, pp. 12-13.

Il congresso della Cgil

di Giorgio Lauzi

1. Il dodicesimo congresso della Cgil (Rimini, 23-27 ottobre 1991) è stato un vero e proprio congresso di «rifondazione». La Cgil post Rimini è un'organizzazione sindacale diversa per programma, statuto ed equilibri interni, rispetto alla Cgil che aveva conservato, seppure con evoluzioni e aggiornamenti alle situazioni che via via si presentavano, la struttura ereditata dal Patto di Roma del giugno 1944, che era stato sostanzialmente un patto sottoscritto fra tre correnti con referenti partitici, ridottesi a due dopo la scissione della corrente cristiana nel 1948 e la costituzione prima della Lcgil, poi della Cisl. Il ragionamento è per il vero un po' semplificato, perché c'erano nella Cgil altre correnti (o componenti come si preferì chiamarle) che esprimevano orientamenti politici non omogenei a quelli del Pci e del Psi (la «terza componente» e anche la «quarta»; non marginale importanza ebbe la componente Psiup, nel breve arco di esistenza di questo partito). Comunque, il patto non scritto di convivenza sulla base di una gestione comune della confederazione era prioritariamente quello fra la componente comunista e la componente socialista. Ciò non significava appiattimento di una componente sull'altra, anche se il ruolo maggioritario della componente comunista era dato per scontato. Spesso il dibattito interno fu vivace, anche con distinzioni in sede congressuale su temi specifici (la politica sindacale internazionale e i rapporti con la Federazione sindacale mondiale, ad esempio); e la presenza non subalterna, anche se minoritaria, della componente socialista contribuì indubbiamente a rendere più duttile e meno dogmatica l'iniziativa della confederazione, la quale — grazie anche alla «modernità» di alcuni dirigenti comunisti, da Giuseppe Di Vittorio a Luciano Lama — non seguì mai l'esempio negativo della consorella francese, la Cgt.
Ma ciò che qui interessa sottolineare è che la legge non scritta a lungo accet-

tata era stata quella di una dialettica che, nelle intese e nei contrasti, non divideva trasversalmente le due maggiori componenti, salvo casi particolarissimi e non tali da modificare l'assunto. Ognuno in sostanza ubbidiva a una doppia disciplina: verso la propria componente e verso la confederazione. Anche il grado di autonomia dai partiti era in qualche misura delegato alle componenti: una volta garantito il rispetto delle regole formali di incompatibilità, ogni componente risolveva i problemi di coscienza in casa propria. È stata la grande crisi del comunismo a sconvolgere questo assetto di fatto che aveva resistito allo scorrere del tempo e al modificarsi delle situazioni esterne, un po' per forza d'inerzia, un po' perché era venuta a mancare l'occasione di fuoriuscirne attraverso una positiva conclusione del processo di unità sindacale (reciprocamente, del resto, la struttura interna della Cgil aveva costituito, a causa del netto dissenso della Cisl, un ostacolo, anche se non l'unico, per la costruzione dell'unità). Ma ecco che tutte le coordinate mutavano, con la caduta del muro di Berlino e il crollo dei regimi comunisti nei paesi dell'est europeo e nella stessa Urss (ormai ex Urss). Nel Pci il dibattito divenne infuocato e trasparente, con gli esiti noti: sulle ceneri del vecchio partito nacque il Pds e a sinistra fece la sua comparsa, inalberando la vecchia bandiera, Rifondazione comunista.

2. Il monolitismo della componente comunista della Cgil non poteva certo passare indenne attraverso questa tempesta; tanto più che ormai le idee si erano profondamente diversificate e la compattezza verso l'esterno non poteva più essere affidata a un sempre più fragile vincolo disciplinare. Nella seconda metà del 1990, mentre il Pci preparava il proprio congresso, nella Cgil il «rimescolamento di carte» era nell'aria.
Il primo atto di questo rimescolamento ebbe origine da un'iniziativa socialista, in occasione del consiglio generale tenutosi ad Ariccia il 13 e 14 luglio. Prese il via in questa circostanza la complessa fase preparatoria del congresso confederale, che era in programma per la primavera del 1991 e che successivamente, per rinvii successivi, fu celebrato in autunno. Ad Ariccia il segretario generale aggiunto della Cgil, Ottaviano Del Turco, propose di dar vita a una «componente riformista», presumibilmente maggioritaria, alla quale si sarebbe contrapposta una «componente neocomunista». In sostanza, Del Turco sollecitava una presa d'atto del venir meno delle ragioni di unità della componente comunista, suscettibile di aprire la strada a «una nuova alleanza fra tutti i riformisti presenti nella cultura, vecchia e nuova, della confederazione». Del Turco volle sottolineare che il «superamento della simmetria dei comportamenti fra i militanti del sindacato e i militanti dei partiti» riguardava tutti: «È una grande sfida, questa, per i militanti socialisti della Cgil; considero però che la sfida sia ancora più grande per i detentori del pacchetto di maggioranza della mia organizzazione».
Sul versante comunista l'atteggiamento fu in prima battuta interlocutorio, fatte salve le critiche per così dire ideologiche dell'ala «neocomunista», guidata dal segretario nazionale Fausto Bertinotti. Il segretario generale, Bruno Trentin, non era insensibile al discorso abbozzato da Del Turco, ma non

sottaceva una certa diffidenza e insofferenza per l'uso dell'aggettivo «riformista», giudicato probabilmente troppo «socialista»; e a questa diffidenza nominalistica Trentin non verrà meno nemmeno molti mesi dopo, quando l'alleanza con Del Turco si concretizzerà.
Ma procediamo per ordine. Dopo una fase interlocutoria, la risposta giunse a sorpresa, subito dopo la sosta estiva. A settembre, infatti, il segretario generale annunciò l'intenzione di promuovere il «graduale dissolvimento della componente comunista». Fatta propria dalla componente stessa, questa proposta lasciò subito per strada il prudente richiamo alla gradualità e si passò immediatamente alla fase attuativa. Il «dissolvimento» fu infatti approvato in un convegno svoltosi in ottobre ad Ariccia, al quale parteciparono anche, recando specifici contributi al dibattito, dirigenti della Cisl e della Uil, esponenti socialisti della Cgil ed esponenti del Pci, fra cui lo stesso segretario del partito, Achille Occhetto.

3. L'obiettivo che Trentin si era proposto era quello di eliminare il monopolio delle correnti partitiche nella formazione dei gruppi dirigenti della Cgil. In quest'ottica, le questioni programmatiche divenivano il punto di riferimento privilegiato nella gestione della confederazione. Trentin negava che l'iniziativa assunta volesse interferire nel dibattito che era in corso nel Pci. Semmai essa andava intesa come un contributo contro le «lacerazioni». In effetti, il «dissolvimento» non trovò oppositori, ognuno probabilmente lieto di poter acquisire una piena libertà di giudizio e di comportamento, mentre nel Pci era bruscamente venuto meno il tradizionale collante del «centralismo democratico». Tuttavia Trentin non ipotizzava nuove forme di unanimismo. Il punto di riferimento al quale si richiamava era il programma, con le sue pratiche esplicazioni, e su temi sindacali, programmatici, si sarebbero dovute costituire maggioranze e minoranze, anche interscambiabili su singole questioni. L'atteggiamento socialista fu inizialmente contrassegnato da una certa diffidenza. La «maggioranza di programma» delineata da Trentin appariva a Del Turco e ai suoi un po' asettica, priva di un filo conduttore che, a giudizio dei sindacalisti socialisti, doveva essere proprio quello del riformismo; e parecchie perplessità destava altresì la tesi secondo cui sui vari temi si sarebbero potute formare maggioranze e minoranze diverse, interscambiabili, col rischio di offuscare il riferimento a un quadro generale che, peraltro, Trentin identificava col programma che la confederazione si sarebbe dato e che doveva costituire un vincolo e un punto di riferimento ineludibile.
Di fronte a chi temeva che dare alla Cgil un'etichetta riformista potesse implicare l'appiattimento della confederazione stessa su posizioni politiche esterne al sindacato, con conseguenze negative per l'autonomia, i sindacalisti socialisti si preoccupavano di precisare che quello che proponevano non era un atto di sottomissione o di compiacenza politica a chicchessia. Punto di riferimento erano, semmai, i grandi sindacati dell'occidente, particolarmente quelli europei coi quali già da molti anni la Cgil collaborava con grande impegno nella Ces.
Del Turco si sforzò, coi suoi interventi di questo periodo, di uscire da una

visione nominalistica del problema. La parola «riformismo» e l'aggettivo «riformista» potevano piacere o meno, ma ciò che importava erano le idee-guida di una strategia sindacale riformista, comunque la si volesse chiamare; e il segretario generale aggiunto della Cgil sintetizzava in tre punti queste idee-guida: opzione per la politica dei redditi, la concertazione e la democrazia economica; superamento degli schemi ideologico-manichei per cui, in una divisione schematica fra bene e male, alcuni «simboli» — gli Usa, la Fiat — venivano aprioristicamente demonizzati (il che non significava, ovviamente, che non si potessero esprimere critiche motivate nei confronti di determinati aspetti della politica statunitense o di determinati comportamenti della Fiat); completamento della scelta «occidentale» della Cgil, già positivamente collaudata con l'adesione alla Ces, alle federazioni internazionali di categoria (gli Spi) e al Tuac, attraverso l'affiliazione alla Confederazione internazionale dei sindacati liberi.
Merita di essere richiamato il fatto che quest'ultimo punto del «progetto riformista» costituiva il coronamento di un'opera di sollecitazione e di pressione condotta nel corso degli anni dai sindacalisti socialisti, per «europeizzare» e «occidentalizzare» la politica internazionale della confederazione. Nessuno naturalmente può rivendicare su questo tema patenti esclusive e, del resto, è evidente che, dati i rapporti di forza, nessuna evoluzione reale sarebbe stata possibile senza il concorso a pieno titolo dei sindacalisti comunisti. Tuttavia è indubbio che furono i socialisti a richiamare per primi l'attenzione sull'opportunità del «distacco» della Cgil dalla Federazione sindacale mondiale di osservanza sovietica; sull'esigenza di formalizzare con l'adesione alla Confederazione europea dei sindacati la scelta preferenziale del rapporto con le grandi organizzazioni dell'Europa occidentale, quando ancora nessuno prevedeva la caduta del muro di Berlino; sull'opportunità di avviare, con l'adesione ai principali Spi, una graduale azione di «avvicinamento» alla Cisl internazionale.

4. A lato delle discussioni politico-programmatiche, si parlava anche di cose più concrete, anch'esse, del resto, non prive di risvolti politici. In primo luogo la data del congresso, inizialmente ipotizzato, come si è detto, per il mese di marzo del 1991. Erano soprattutto i sindacalisti socialisti a ritenere questa data troppo ravvicinata, per parecchi motivi: il tempo a disposizione per uscire dalla situazione assai confusa in cui versava la confederazione, sottoposta allo shock dei rivolgimenti esterni, con la definizione del programma e delle tesi congressuali, era considerato insufficiente; c'era l'esigenza di approfondire i criteri da adottare per la formazione dei gruppi dirigenti, conciliando le regole democratiche con le necessarie garanzie per le minoranze; si avvertiva il rischio di un «intreccio» troppo stretto col dibattito in corso nel Pci che si stava trasformando in Pds; si avvertiva altresì il rischio di sovrapporre la preparazione congressuale alla fase di definizione della piattaforma unitaria in vista del confronto di giugno sulla riforma del sistema salariale e contrattuale, con una possibile trasformazione nei fatti del congresso in una sede aggiuntiva di discussione su questa materia, a scapito di una rifles-

sione a tutto campo sul rinnovamento del sindacato.
L'orientamento comune che finì inizialmente per emergere fu quello di un compromesso a mezza strada fra i sindacalisti socialisti, favorevoli per i motivi suddetti a celebrare il congresso in autunno, e i sindacalisti della dissolta componente comunista, ora su posizioni differenziate ma concordi nel preferire una soluzione ravvicinata, per abbreviare la fase di incertezza. Il congresso fu rinviato a luglio, a celebrazione dell'assise del Pci già avvenuta, con conseguente «nascita» del Pds, e a trattative sulla riforma del salario e della contrattazione già avviate (così si supponeva).
Successivamente, questa volta di comune intesa, ci fu un secondo rinvio al mese di ottobre, prevedendo una fase precongressuale (congressi territoriali, regionali e di categoria) abbastanza prolungata. Nel frattempo un decisivo consiglio generale aveva stabilito le coordinate politiche, segnando la nascita di due linee contrapposte: quella espressa da una posizione comune dei socialisti e di una vasta area ex comunista (solitamente definita, per esigenze di sintesi alle quali anche noi ci atterremo, come posizione Trentin-Del Turco) e quella della mozione «Essere sindacato» con Fausto Bertinotti come leader. Per completezza, pur senza entrare nei dettagli delle complicate procedure, bisogna aggiungere che, prevedendo il regolamento congressuale la possibilità di presentare emendamenti sia alle tesi approvate a maggioranza dal Consiglio generale, sia alla mozione «Essere sindacato», un gran numero di emendamenti alle tesi venne presentato dal segretario nazionale Antonio Pizzinato, quasi a configurare una terza posizione che tuttavia non ebbe in ultima istanza grande incidenza sullo svolgimento e sulle conclusioni congressuali.
In pratica, che cosa si era verificato? Le distanze fra i sindacalisti ex comunisti si erano accentuate, malgrado la grande maggioranza dei quadri dirigenti ex comunisti della Cgil si riconoscesse politicamente nel Pds (scarse le opzioni per Rifondazione comunista); e, al di là delle dispute nominalistiche sul riformismo, si erano invece ridotte progressivamente le distanze fra Trentin e Del Turco (ricordiamo che solo per snellire l'esposizione evitiamo di premettere a questi due nomi la frase «i sindacalisti che si riconoscono nelle idee espresse da...»). Senza né vinti né vincitori: Trentin non rinunciava all'idea di una maggioranza di programma e non sottaceva di ritenere improprio un riferimento meccanico al riformismo; ma proprio la divisione profonda che si era determinata con la posizione di Bertinotti escludeva di fatto quello che i sindacalisti socialisti avevano criticato, giudicandolo un eccesso di pragmatismo, cioè l'ipotesi di maggioranze interscambiabili sui vari problemi. Così Trentin e Del Turco si ritrovavano in una visione comune di un sindacato «dei diritti», profondamente rinnovato rispetto alla tradizione, attento alle esigenze di libertà, anche individuale, della gente e disponibile a soluzioni di concertazione e di codecisione. A questo orientamento si contrapponevano i presentatori della mozione «Essere sindacato», rilanciando l'idea di un sindacato «di classe», espressione e traduzione del «movimento», protagonista di grandi lotte piuttosto che di sagge mediazioni. In mezzo, il sincero e generoso, ma irrealistico, tentativo di Pizzinato di smussare gli angoli a colpi di emendamenti alle tesi.

5. A differenza delle tesi congressuali, che erano state approvate a maggioranza, seppure con una maggioranza molto larga, dal consiglio generale (124 favorevoli, 27 contrari e 4 astenuti), il programma ricevette solo cinque voti contrari e anche più tardi, in sede congressuale, passò senza grande dibattito. La cosa non sorprende nella misura in cui i congressi sindacali e politici finiscono spesso con l'essere più attenti ai temi che esprimono istanze ravvicinate e operative che ai grandi quadri d'insieme. Ma è viceversa interessante e importante cercare di delineare alcuni aspetti del programma che prefigurano la nuova Cgil, assai diversa da quella della tradizione.
Consideriamo in primo luogo la priorità assegnata alla democrazia, non solo nei paesi sviluppati, ma anche e soprattutto in quelli in via di sviluppo (o senza sviluppo): un tema questo che, come vedremo, sarà ripreso con grande rigore da Trentin nella relazione introduttiva svolta al congresso di Rimini. «Con il 1969 — si legge nel programma — sono cambiati radicalmente i termini dei rapporti politici fra gli Stati a livello mondiale. La rivoluzione democratica che ha investito i paesi comunisti dell'est europeo cambia definitivamente l'assetto politico, economico e militare che ha governato il mondo per 45 anni. Finalmente può diventare centrale, con la questione della democrazia, il rapporto fra nord e sud del mondo. La fine della divisione e della contrapposizione dei due blocchi dell'ovest e dell'est crea una situazione nuova, aperta a esiti diversi sui quali può pesare più di prima l'azione dei popoli e degli Stati democratici: una situazione nella quale può anche affermarsi il ruolo dominante di una grande potenza, ma nella quale può anche acquisire un peso nuovo il ruolo dell'Onu, possono aprirsi nuovi spazi per una politica di disarmo e di reciproca sicurezza [...]».
Il programma aggiunge: «In ogni parte della terra, soprattutto in decine di paesi e Stati del Terzo e Quarto mondo, possono cadere regimi autoritari e dittatoriali per decenni sorretti dalla logica dei blocchi contrapposti e degli interessi politici, economici e militari delle grandi potenze. L'instaurazione della democrazia in paesi nei quali centinaia di milioni di uomini sono privi, da decenni o da sempre, di ogni diritto e di ogni potere, determina la condizione primaria e indispensabile per liberare dalla fame e dalla miseria i due terzi dell'umanità». E ancora: «La democrazia e soltanto essa può finalmente realizzare le condizioni dello sviluppo civile, economico e sociale in ogni parte del mondo. Senza la democrazia e senza l'affermazione di diritti politici e sociali che ne sono il presupposto necessario, non vi può essere sviluppo economico e sociale né progresso civile e umano».
Con insistenza, senza preoccupazioni per qualche ripetizione nell'argomentare, il programma puntualizza ulteriormente, nel capitolo dedicato al «nuovo internazionalismo»: «La pace non può essere contrapposta alla democrazia, al rispetto dei diritti individuali e delle libertà fondamentali, al diritto dei popoli all'autodeterminazione. Lo sviluppo delle nazioni meno industrializzate non può essere anteposto alla necessità di creare le basi di una società democratica, garante dei diritti individuali e dell'indipendenza dei sindacati. L'accettazione delle scorciatoie autoritarie del partito unico, del sindacato unico, della sospensione dei diritti individuali fondamentali, della repressione o del congelamento del conflitto e delle libertà sindacali, non hanno mai rappre-

sentato una tappa, per quanto dolorosa, verso lo sviluppo e la democrazia, ma il declino inesorabile verso la tirannia politica e nuove forme di oppressione e di mutilazione della persona umana, inevitabilmente accompagnate dal degrado economico e sociale. Per queste ragioni il sindacato della solidarietà e dei diritti che la Cgil intende diventare pone al primo posto della sua politica di collaborazione e di solidarietà internazionale, innanzitutto coi paesi del sud del mondo: l'obiettivo di contribuire anche con la cooperazione economica, culturale, sociale alla nascita e al consolidamento di sistemi democratici, a partire dal riconoscimento del diritto all'autodeterminazione e all'indipendenza dei popoli e delle etnie; la difesa dei diritti individuali e collettivi e fra questi il diritto al conflitto sociale, all'organizzazione di sindacati volontari e indipendenti e il diritto al pluralismo politico e sindacale». Vitale per il Terzo e Quarto mondo, la priorità e indispensabilità della democrazia vale anche per l'evoluta Europa, più in generale per il mondo «sviluppato». «Sotto il profilo politico e delle istituzioni della politica — si legge in un altro punto del programma — i vincoli crescenti dell'interdipendenza, della mondializzazione dell'economia e delle questioni ecologiche che regolano su scala mondiale i rapporti politici fra gli Stati, pongono il problema e l'urgenza non solo dell'unità politica dell'Europa, ma di nuove istituzioni internazionali dotate di efficaci poteri sovranazionali, capaci di regolare i conflitti e la stessa competizione pacifica. Ma i vincoli dell'interdipendenza possono dar luogo, proprio perché ineludibili, a un restringimento della democrazia e dei diritti, a forme oligarchiche di governo, al primato del potere economico e finanziario sulla politica e sulla società. A tale esito sono funzionali l'esistenza o la formazione nel nostro paese di ristrette aree di privilegio, di particolarismi e di localismi, anche fra i lavoratori dipendenti, a danno della grande maggioranza dei lavoratori e dei cittadini. Il programma e l'azione della Cgil intendono favorire la realizzazione delle grandi potenzialità positive emerse negli ultimi anni e impedirne invece gli esiti negativi per i lavoratori e la democrazia. Grandi riforme debbono essere gradualmente realizzate nelle imprese, nell'economia, nella politica, nelle istituzioni nazionali e internazionali. Solo un sindacato di tutti e per tutti i lavoratori può proporsi questi obiettivi. Solo un sindacato generale può garantire un tale impegno, solo il valore della solidarietà fra uomini e donne diversi fra di loro per bisogni, interessi, cultura, idee politiche e religiose, etnie può accendere la speranza e la possibilità di realizzarlo».

Un'altra parte significativa del programma è quella relativa alle coerenze e compatibilità di una strategia sindacale di democratizzazione dell'economia: «La conquista graduale di una società aperta al riconoscimento e all'esercizio dei diritti individuali e collettivi dei lavoratori dipendenti, il conseguimento di una politica economica e sociale democraticamente deliberata, anche col concorso del sindacato, e finalizzata, nel quadro di una unificazione politica dell'Europa, alla massima utilizzazione delle risorse umane, all'umanizzazione del lavoro, allo sviluppo di spazi di codeterminazione nell'impresa e nella società; una riforma e una qualificazione dello Stato sociale che estenda le sue frontiere fino a investire i grandi settori della ricerca, della formazione e dell'informazione, dell'investimento ecologico, del risanamento del territo-

rio e dei grandi centri urbani: questi obiettivi, che costituiscono gli impegni prioritari del programma della Cgil, richiedono rigore e determinazione nell'adozione di una politica finanziaria e fiscale da parte dei pubblici poteri, in modo da consentire una distribuzione delle risorse coerente con queste priorità. Richiedono altresì, a un sindacato che li assuma come prioritari, rigore e coerenza nell'azione rivendicativa e nelle politiche contrattuali».
In quest'ottica, la politica contrattuale «deve assolvere in modo trasparente agli obblighi di coerenza con gli obiettivi prioritari di riforma e di democratizzazione dell'economia, dei rapporti di lavoro e dello Stato sociale. La politica di miglioramento delle condizioni salariali e normative dei lavoratori, che concorre a determinare la dinamica del costo del lavoro e la struttura dei consumi, dovrà infatti rispettare una serie di vincoli che il sindacato deve assumere in piena autonomia».
Questi vincoli sono così indicati: «la finalizzazione delle politiche salariali e normative al conseguimento degli obiettivi primari dell'uguaglianza delle opportunità nell'esercizio di diritti fondamentali e dell'umanizzazione del lavoro; il rispetto di alcune compatibilità generali, imposte dagli obiettivi di riforma e di democratizzazione dell'economia, che il sindacato deve autonomamente valutare, governando la contrattazione dei salari e degli aspetti normativi del rapporto di lavoro in modo da non determinare tensioni inflazionistiche, che comprometterebbero gli obiettivi strategici del sindacato e penalizzerebbero gli strati meno protetti del mondo del lavoro; il rispetto di alcune compatibilità derivanti dalla natura solidale del sindacato generale, come l'esigenza di assicurare uguali opportunità per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori nell'esercizio dei loro diritti individuali e collettivi e la necessità di attenuare squilibri e disuguaglianze, determinati fra i lavoratori anche in ragione delle distorsioni clientelari e corporative dello Stato sociale».
Strumento per regolare coerenze e compatibilità è la politica dei redditi, che il programma della Cgil assume in modo esplicito, pur precisando che tale politica «non può tradursi in intese centralizzate che determinino una compressione del potere contrattuale del sindacato». Ma se qui vi è forse qualche concessione alla tradizione, è viceversa molto significativo che subito dopo si precisi che «una politica dei redditi effettivamente finalizzata agli obiettivi di democratizzazione dell'economia che la Cgil fa propri, presuppone una prassi di concertazione fra governo e parti sociali». Più in dettaglio, questa parte del programma indica come, a giudizio della Cgil, questa prassi di concertazione si dovrebbe esplicare: «La determinazione autonoma, ma trasparente, degli obiettivi salariali e normativi da parte dei sindacati, in base alle coerenze che essi si diano autonomamente; la predeterminazione da parte del Parlamento di un tasso di inflazione compatibile con gli obiettivi di politica economica e sociale adottati dallo Stato, tenendo conto delle intenzioni programmatiche dei gruppi sociali organizzati; la predisposizione di una manovra fiscale e parafiscale la quale ristabilisca periodicamente il rispetto delle compatibilità fissate dal Parlamento, redistribuendo la pressione contributiva e fiscale a carico delle categorie di cittadini o di imprese che abbiano, a differenza di altre, registrato un incremento di reddito effettivamente superiore al tasso programmato d'inflazione». «Il tipo di politica dei redditi che

uno Stato moderno può adottare, rispettando le regole della democrazia e della concertazione con organizzazioni sociali autonome e non subalterne, democraticamente vincolate dal mandato dei loro rappresentanti — conclude su questo punto il documento programmatico — costituisce il primo banco di prova di una società che assuma a suo fondamento i princìpi della solidarietà e dell'uguaglianza delle opportunità».

L'ultimo capitolo del programma reca un titolo augurale: «Verso l'unità sindacale». Vi si legge che il programma generale presuppone «un impegno senza riserve della Cgil per accelerare e approfondire il dialogo e la collaborazione fra Cgil, Cisl e Uil e per creare le condizioni della costituzione di una organizzazione sindacale unitaria, volontaria e democratica dei lavoratori italiani, autonoma dai partiti e dai governi». Gli obiettivi del programma «tendono a rimuovere, con la proposta di una solidarietà fra diversi nella difesa e nella promozione dei diritti universali dei lavoratori, le radici sociali, culturali e politiche di divisioni fra lavoratori, che si esprimono anche in termini di affiliazioni sindacali (o di allontanamento dai sindacati) e che trasformano il pluralismo, da valore di democrazia e di convivenza unitaria, in frantumazione di posizioni, linguaggi, culture e ideologie ossificate, che non dialogano fra loro».

La Cgil intende operare per un'unità sindacale che implichi «la salvaguardia delle esperienze preziose che sono state compiute nell'unità d'azione e nell'unità rivendicativa dei sindacati italiani», e ciò si può realizzare anche arricchendo le intese interconfederali e intersindacali rivolte a impedire l'insorgere di gravi contrasti e ad adottare regole comuni «per la rappresentanza dei lavoratori iscritti e non iscritti nella contrattazione collettiva; per l'accertamento della rappresentatività effettiva delle singole confederazioni; per la costituzione di organismi unitari di rappresentanza e di contrattazione in tutti i luoghi di lavoro».

Ma un effettivo progresso del processo unitario comporta altresì «uno sforzo concorde inteso a costruire un fondamento culturale comune, un'unità di ispirazione e di linguaggi, che diano supporto e consistenza alla necessaria ricerca di intese e di mediazioni trasparenti nella determinazione di piattaforme o di strategie rivendicative unitarie». In questo spirito la Cgil propone «la stipula di un patto di consultazione permanente» per «sperimentare orientamenti e proposte unitarie, prima che vengano adottate separatamente le decisioni che appartengono, fino all'unificazione, alla sovranità di ogni confederazione». Tappe ulteriori del percorso unitario potrebbero inoltre essere rappresentate «dall'unificazione dei servizi e della rappresentanza delle tre confederazioni nel campo della politica internazionale e, in primo luogo, in quello della politica sindacale europea»; nel graduale coordinamento, in un quadro di superamento di qualsiasi forma di «proselitismo concorrenziale», delle attività di patronato, di assistenza legale e di assistenza ai soggetti deboli; nel coordinamento e nella graduale unificazione dei centri di ricerca. In conclusione «la delega conferita dalle tre confederazioni a organismi rappresentativi unitari per assumere decisioni su questioni ritenute concordemente di importanza strategica per l'unità del movimento sindacale, può diventare un metodo credibile per avviare una fase costituente dell'unità sindacale in Italia».

6. Se gli esempi che abbiamo ripreso dal documento programmatico, al di là della non sempre esemplare chiarezza di linguaggio, sono comunque indicativi dei passi avanti compiuti dalla Cgil sulla strada di un radicale rinnovamento, almeno sul terreno della formulazione di idee nuove, fatta salva la conferma dei fatti, si deve aggiungere che il percorso congressuale è stato contrassegnato da fasi alterne: sforzi di analisi e di approfondimento si sono intrecciati con tensioni determinate essenzialmente dalla definizione di organigrammi e dalla scelta dei criteri di elezione dei gruppi dirigenti. Ciò, del resto, accade in qualsiasi congresso, sindacale e non, sia esso di «rifondazione», oppure di ordinaria amministrazione. I numeri comunque non lasciano adito a dubbi: alla posizione Trentin-Del Turco è andato oltre l'80% dei consensi nei congressi di categoria e territoriali. Alcuni di questi congressi sono stati caratterizzati da un contrasto «soffice» fra maggioranza e minoranza e da soluzioni non traumatiche, con intese preventive, per l'elezione dei gruppi dirigenti. In qualche caso, invece, come si è detto, il clima è stato teso e polemico. Ciò si è verificato soprattutto in occasione del congresso della Fiom, che ha preceduto di poco l'assise confederale. Sono esplosi, in quell'occasione, contrasti che da tempo dividevano il gruppo dirigente e, quando si è trattato di tirare le somme, non c'è stata possibilità di intesa e le votazioni si sono svolte su liste contrapposte. Anche nella Fiom, comunque, una larga maggioranza è andata alla linea Trentin-Del Turco. Vi è poi stato, nella Fiom, un significativo cambiamento al vertice, con la candidatura a segretario generale di Fausto Vigevani, già segretario nazionale della Cgil (il segretario generale uscente, Angelo Airoldi, è poi entrato nella segreteria della confederazione). La candidatura e l'elezione di un segretario nazionale della Cgil non era per la Fiom una novità: il precedente più recente era stato quello di Sergio Garavini. Nuova è stata invece la circostanza della candidatura di un sindacalista socialista. In precedenza c'era stata, nel corso degli anni Sessanta, una soluzione salomonica, quando, passato Luciano Lama alla segreteria della Cgil, la Fiom era stata diretta pariteticamente da due segretari generali, il comunista Bruno Trentin e il socialista Piero Boni. Ma per ritrovare un segretario generale socialista a pieno titolo bisogna riandare a Bruno Buozzi. L'elezione di Vigevani si configura quindi come una positiva conseguenza del superamento della logica e degli organigrammi di componente.
A Rimini, col successo già acquisito, la maggioranza si è preoccupata di dare un grande rilievo politico al congresso, sia col tono della relazione del segretario generale e degli interventi degli esponenti maggiori, sia dando spazio a contributi esterni alla Cgil (D'Antoni, Benvenuto) o al sindacato (Occhetto, Amato, La Malfa, Marini). Altra preoccupazione della maggioranza è stata quella di esorcizzare l'«effetto Fiom», ricercando una soluzione concordata per l'elezione su lista bloccata e con voto palese del nuovo direttivo.
Nella sua relazione, molto meditata e densa di considerazioni autocritiche, Bruno Trentin ha sviluppato una riflessione a tutto campo sul ruolo del sindacato, in Italia e in Europa, nella fase storica iniziata con la «fine dell'utopia». Al centro dell'analisi l'Europa, non la sola Cee, ma l'Europa più ampia, non più separata da muri, che va delineandosi dopo «le rivoluzioni antitotalitarie che hanno abbattuto i regimi oppressivi degli Stati comunisti».

Non accadrà più — ha detto il segretario generale della Cgil — che grandi masse si affidino «a uno sviluppo ineluttabile della storia e alla "fede", che appare oggi aberrante per molti di noi, nell'esistenza di un modello di società costruito al di fuori della personale e sofferta esperienza critica». Quello che rimane è l'impegno «per la trasformazione "possibile" delle condizioni di lavoro, di vita e soprattutto di libertà delle persone che soffrono o che sono sottoposte al dominio di altri». Il «sindacato dei diritti» di cui Trentin ha cercato di tracciare l'identikit, insomma, lascia da parte le ideologie del cambiamento totale: guarda al mondo così com'è, e si propone di migliorarlo praticando l'«etica della solidarietà».
Insistendo su quest'ultimo concetto, Trentin ha ripreso il tema della priorità della democrazia di cui già abbiamo scritto riferendo su alcuni contenuti del nuovo programma della Cgil. Si è rivelata «radicalmente sbagliata» — ha detto — la concezione secondo la quale lo sviluppo materiale era considerato «la strada migliore verso la democrazia» e per questo errore «milioni di uomini e donne hanno pagato un prezzo spaventoso». Il primato della libertà e della democrazia è essenziale per la «conquista faticosa di un'effettiva uguaglianza delle opportunità», e per primato della democrazia si deve intendere «non soltanto un sistema rappresentativo e pluralistico fondato sulla sovranità di una cittadinanza senza confini di sesso o di razza, ma una società civile che assuma nelle sue istituzioni, a cominciare dal sindacato, la salvaguardia della libertà di associazione e il suo carattere volontario, il riconoscimento del pluralismo sociale e politico, la legittimazione del conflitto sociale come cardine insostituibile di un ordinamento libero». Come si può constatare, si tratta di una fedele riproposizione, in uno stile più elegante, della tesi programmatica sulla quale ci siamo già soffermati.

7. Fra gli osservatori non è mancato chi ha osservato che a Rimini si è parlato poco dei problemi concreti del sindacato, a cominciare dalla relazione del segretario generale, ed è stato proprio questo il cavallo di battaglia di Bertinotti e di altri esponenti della mozione «Essere sindacato». «Quando si oscurano le ragioni di classe si scoprono le ragioni profonde della crisi che colpisce il sindacalismo confederale» ha detto Bertinotti, aggiungendo polemicamente: «Il padrone è sparito dalle nostre analisi». Vero è tuttavia che il dibattito di Rimini era il terminale di un gran numero di congressi territoriali, regionali, di categoria, dove le problematiche sindacali in senso stretto erano state ampiamente sviscerate. Appare pienamente comprensibile che, data anche l'eccezionalità di un evento al quale era stato assegnato l'ambizioso obiettivo di cambiare le «regole del gioco», anche il percorso non sia stato quello tradizionale.
Per Del Turco, che ha posto l'accento, nel suo intervento, sui contenuti riformisti del nuovo programma e della nuova politica della confederazione, è importante passare dalle «chiacchiere» agli atti concreti. Il segretario generale aggiunto della Cgil faceva riferimento alla codeterminazione, che ha definito «una strada obbligata». «Spieghiamo alla Confindustria cosa intendiamo per rappresentanze sindacali unitarie — ha esemplificato — e mettiamoci dentro

un protocollo che avvii processi di sperimentazione della partecipazione». Pochi giorni prima del congresso, si era svolto in tutta Italia uno sciopero generale per rivendicare una svolta nel confronto languente sul costo del lavoro e la politica dei redditi. La partecipazione dei lavoratori era stata elevatissima, le motivazioni erano ineccepibili; tuttavia lo sciopero non aveva smosso nulla: né gli imprenditori, né un quadro politico, di governo e di opposizione, la cui attenzione e le cui polemiche si rivolgevano a tutt'altro ordine di problemi. Del Turco, interrogandosi su cosa debba fare il sindacato per riconquistare un ruolo propositivo, visto che l'arma dello sciopero generale appariva almeno in parte spuntata, ha rilanciato due obiettivi: quello dell'unità sindacale finalizzata a «perseguire il risanamento morale e politico dell'Italia» e quello di «un grande patto sul terreno della politica dei redditi». La ripresa del discorso sull'unità sindacale è stata uno dei leit-motiv del dibattito congressuale, grazie anche agli interventi di Sergio D'Antoni e soprattutto di Giorgio Benvenuto. Trentin ha ripreso brevemente la parola per rispondere su questo tema al segretario generale della Uil, al quale ha detto che entrambi erano stati sconfitti negli anni Settanta, quando erano rispettivamente segretari generali della Fiom e della Uilm e il progetto unitario che insieme avevano elaborato si era arenato prima di conseguire l'obiettivo. «Se questa volta ce la faremo — ha affermato — sarà anche la nostra rivincita». È altresì interessante osservare che un augurio di unità per il sindacalismo italiano è stato espresso dal segretario generale della Confederazione europea dei sindacati, Emilio Gabaglio, e dal segretario generale aggiunto della Confederazione internazionale dei sindacati liberi, Enzo Friso. Quest'ultimo, inoltre, ha recato ai congressisti un annuncio importante, informandoli che, se la richiesta di affiliazione della Cgil fosse pervenuta in tempo utile, l'esecutivo della Cisl internazionale l'avrebbe approvata nella sua prima riunione, in programma per il 20 novembre: il consenso era ormai scontato. Così è infatti avvenuto. A Rimini la stragrande maggioranza dei delegati si è pronunciata per l'affiliazione e il 20 novembre questa richiesta è stata accolta all'unanimità.

8. Rimangono da considerare gli aspetti per così dire organizzativi della vicenda congressuale. In sintesi, c'erano due alternative per eleggere il nuovo direttivo confederale: lista unica e bloccata, oppure votazione su due liste contrapposte. Trentin e Del Turco erano favorevoli alla prima soluzione, meno traumatica e tale da evitare l'esasperazione dei contrasti, magari per contendersi il voto di qualche delegato incerto o influenzabile. Favorevole al voto segreto su liste contrapposte era invece Bertinotti, in questo caso appoggiato da Pizzinato, accanito emendatore delle tesi della maggioranza di cui pure faceva parte. Ma non c'è stato irrigidimento e sia Bertinotti che Pizzinato hanno finito per accettare la lista unica e bloccata, pur sottolineando l'eccezionalità della scelta, che in futuro dovrà essere sostituita dalle più democratiche votazioni segrete.
Così, concordato il «listone» col sostanziale rispetto dei rapporti di forza scaturiti dal congresso, tutto è andato liscio e il nuovo direttivo ha immediata-

mente rieletto Trentin e Del Turco, riservandosi una pausa di riflessione per il completamento della segreteria. Successivamente, quando la segreteria è stata completata, con una riduzione da 15 a 12 membri, è stato confermato, fra gli altri, il leader della minoranza Fausto Bertinotti ed è entrato Angelo Airoldi, già segretario generale della Fiom. Fra gli uscenti, Antonio Pizzinato, Antonio Lettieri e, naturalmente, Fausto Vigevani, che ha preso il posto di Airoldi alla Fiom.

Come sono state accolte «dagli altri» le conclusioni del congresso di Rimini? I giudizi degli esponenti della Cisl e della Uil sono stati in generale positivi, anche se temperati da una comprensibile attesa per gli sviluppi concreti della svolta annunciata. In particolare, negli ambienti della Cisl si è registrata con soddisfazione la fuoriuscita della Cgil dalla gabbia delle componenti partitico-ideologiche (anche i socialisti si sono orientati a sciogliere la loro componente). Questo era infatti storicamente un campo di profondo contrasto fra le due confederazioni, e la Cisl lo considerava un ostacolo difficilmente superabile ai fini di una credibile prospettiva unitaria. Ma anche i dirigenti della Uil hanno ricavato dai risultati di Rimini motivi di legittima soddisfazione. Questa confederazione, infatti, aveva impostato il suo ultimo congresso proprio sul tema del riformismo mentre, su un altro versante, il «sindacato dei diritti» ha parecchi connotati in comune col «sindacato dei cittadini» caro a Benvenuto.

Concludendo, si può osservare che il sindacalismo confederale vede oggi accresciuti i motivi di unione, di convergenza operativa. Enzo Friso, nel suo intervento al congresso di Rimini (era la prima volta che un rappresentante della Cisl internazionale partecipava ufficialmente e prendeva la parola in un congresso della Cgil) ha osservato che le distanze che dividono oggi le tre confederazioni italiane non sono maggiori delle distanze che, nei grandi sindacati occidentali, spesso separano i vari orientamenti interni. Corollario: venute meno le pregiudiziali ideologiche e, con esse, i timori di vocazioni egemoniche, il percorso unitario può risultare più agevole. Forse oggi la gente, i lavoratori, considerano questa prospettiva in modo meno emotivo di quanto accadeva negli anni Settanta; ma altresì in modo più razionale. Certo l'unità non è ancora dietro l'angolo. Ma può essere più vicina. E questa è un'indicazione, se si vuole una speranza, che il congresso della Cgil, assieme alle aperture importanti delle altre confederazioni, ha ravvivato.

La sicurezza sul lavoro e la questione ambientale

di Cecilia Brighi

1. La questione ambientale e il legame con la tutela della salute nei luoghi di lavoro

Nel corso degli ultimi anni l'illusione della possibilità di uno sviluppo economico e produttivo illimitato è stata sfatata. Molteplici sono le ragioni. Sicuramente le emergenze ambientali hanno mostrato come la salute del pianeta stia piuttosto traballando.
Negli ultimi venti anni abbiamo perso milioni di ettari di foreste. Mentre già oggi il deserto è avanzato di 120 milioni di ettari circa, entro la fine del secolo ogni anno 1,7 milioni di ettari di foreste sparirà, mentre altri 6 milioni di ettari di deserto si andranno ad aggiungere agli attuali.
Anche i cambiamenti sociodemografici non sono di poco conto: mentre i paesi industrializzati mostrano una crescita demografica stazionaria, la popolazione del sud del mondo è raddoppiata o raddoppierà in pochissimi anni. Il rallentamento della crescita demografica nei paesi industrializzati è accompagnato da un invecchiamento della popolazione e da un forte processo immigratorio.
Il modello della crescita quantitativa, lo squilibrio del consumo delle risorse non rinnovabili non solo ha contribuito ad allargare il gap tra i paesi ricchi e quelli poveri, favorendo spesso il permanere di ingiustizie sociali ed economiche, ma ha anche contribuito a creare un nuovo soggetto: quello del rifugiato ambientale.
L'allarme maggiore è dato dal problema dell'effetto serra e dalle conseguenze sul clima, sulla salute della gente e sulla produttività dell'ecosistema acquatico e terrestre. Gli impatti sono enormi e non solo per questa generazione. Ma agli effetti derivanti dalla impostazione delle linee di sviluppo, si aggiun-

gono nuovi allarmi. Nel corso del 1990, grande apprensione si è avuta per la guerra del golfo, non solo per i problemi politici ad essa collegati, ma anche per le enormi conseguenze ambientali prodotte dall'uso dell'ambiente come arma di ricatto politico.
A livello internazionale, oltre ad un forte dibattito tra gli scienziati, si sta evidenziando la improrogabilità di decisioni sul piano politico, economico, industriale ed amministrativo, che non possono essere lasciate alla buona volontà dei singoli Stati. Conferenze, incontri promossi da organismi internazionali (a partire dall'Unep) stanno portando alla definizione di accordi, convenzioni, protocolli internazionali e multilaterali, e a misure legislative ed economiche, che a cascata riguarderanno i singoli Stati.
Le divergenze maggiori tra gli stati riguardano innanzi tutto il principio — ribadito dall'Unep alla conferenza di Bergen — volto alla predisposizione di interventi precauzionali ovvero la necessità di assunzione di decisioni politiche, normative, economiche in merito ad un problema, ancor prima della sua conferma definitiva dal punto di vista scientifico. Ciò al fine di superare l'attuale approccio (basato su interventi a posteriori o meramente preventivi) a favore di una logica di pianificazione ambientale, valutando la valenza e gli effetti a breve ma anche a lungo termine.
A questo criterio si lega strettamente la questione delle misure economiche. I costi delle bonifiche, come pure i costi di intervento precauzionale, sono talmente alti da necessitare dirette misure economiche di incentivazione-disincentivazione e di sanzione anche a livello internazionale.
Grandi però sono le divergenze e gli aspetti controversi, tra i paesi del nord e del sud del mondo, come pure nell'ambito dei paesi Ocse, soprattutto da parte di Stati Uniti e Gran Bretagna. Così a tutt'oggi non si è ancora arrivati a decisioni risolutive.
Questo è il quadro che molto probabilmente si presenterà alla conferenza mondiale delle Nazioni Unite per lo sviluppo ambientalmente compatibile (Unced), che si terrà in Brasile nel giugno 1992.
Anche il sindacato, attraverso la Cisl internazionale, si è inserito nel dibattito internazionale ed ha cominciato a delineare una propria impostazione ed iniziativa politica.
Da alcuni anni è attivo un gruppo di lavoro stabile sulle questioni della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con un programma di lavoro che via via ha teso ad unificare tali questioni con i problemi ambientali, mettendo in evidenza così l'interconnessione necessaria ed il ruolo del sindacato e dei lavoratori nella pianificazione degli interventi in entrambi gli ambiti.
Per il sindacato tradizionale sede di confronto e negoziazione tripartita a livello internazionale, è l'Organizzazione internazionale del lavoro, organismo delle Nazioni Unite con sede a Ginevra. In questa sede sono state approvate numerose convenzioni riguardanti la sicurezza nei luoghi di lavoro, l'ultima delle quali approvata a giugno del 1990 (la n. 170), riguarda la sicurezza nell'uso dei prodotti chimici sul lavoro. Per la prima volta inoltre viene avviato in questa sede un progetto biennale specifico di formazione dei lavoratoi dei paesi in via di sviluppo, sulle questioni ambientali. Progetto diretto da una sindacalista.

Soprattutto la partecipazione alla conferenza dell'Onu sull'ambiente, tenutasi a Bergen nel maggio 1990 ha posto le basi per il pieno riconoscimento del ruolo del sindacato nella negoziazione a livello internazionale, non solo sugli aspetti tradizionali della tutela della salute nei luoghi di lavoro ma anche sulle questioni ambientali. In questa occasione la presenza della Cisl internazionale porta alla introduzione nei documenti finali della conferenza del principio della partecipazione del sindacato e dei lavoratori alle scelte dei governi, e soprattutto delle imprese, in materia di tutela dell'ambiente. Si ribadisce inoltre la necessità di legare strettamente gli interventi in campo ambientale con quelli di prevenzione e tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici nei luoghi di lavoro.
Anche a livello Ocse, tra il 1990 ed il 1991, si è iniziato a strutturare un confronto con le parti sociali. Nel gennaio del 1991 si è tenuta a Parigi per la prima volta una riunione dei ministri dell'ambiente dei paesi Ocse con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali ed imprenditoriali. Il Tuac (Trade union advisory commettee), in una sua dichiarazione propedeutica a tale incontro, sottolinea la necessità di superare un approccio settoriale, verso l'integrazione delle questioni ambientali nella valutazione delle politiche economiche e settoriali.
La necessità di un approccio partecipativo, l'intreccio tra intervento dentro e fuori i luoghi di lavoro e la necessità di correlare le politiche ambientali con le strategie inerenti il mercato del lavoro, come pure l'uso di strumenti economici sono stati i punti sottolineati dal sindacato. Poiché in quel periodo era da poco iniziata la guerra del golfo, il Tuac propose ed ottenne una dichiarazione di impegno dei ministri dell'ambiente per un'azione di cooperazione con i paesi di quella regione, per lottare contro il disastro ecologico in atto e le gravi conseguenze ambientali, non solo a breve ma anche a lungo periodo. In quella sede il Consiglio dei ministri approvò anche un documento programmatico con cinque linee di azione:
a. lo sviluppo di indicatori ambientali e dell'informazione ai fini ambientali;
b. l'uso di strumenti economici nella politica ambientale;
c. lo sviluppo di indagini riguardanti la riduzione dei rischi per l'ambiente e l'uomo derivanti dall'uso di sostanze chimiche;
d. l'adozione di politiche globali ed integrate per la prevenzione ed il controllo dell'inquinamento;
e. la riduzione della produzione dei rifiuti e della loro esportazione.
Due raccomandazioni accompagnano tale atto. La prima riguarda gli indicatori ambientali e l'informazione e la seconda l'uso di strumenti economici nelle politiche ambientali.
Un ulteriore impulso all'attività internazionale si è avuto con l'instaurazione di rapporti organici da parte della Cisl internazionale con i paesi dell'est. Corsi di formazione per dirigenti sindacali sulle questioni inerenti salute, sicurezza ed ambiente si sono tenuti in Polonia, Romania ed Ungheria. Ciò anche a fronte dell'urgenza di dare risposte positive ai problemi posti dall'inquinamento industriale, dalla necessità di porre in atto forti interventi di bonifica e di far sì che i progetti di investimento da parte di gruppi industriali di altri paesi siano verificabili ed ambientalmente compatibili.

2. L'Europa, le politiche di tutela della salute e della sicurezza e tutela ambientale

Sul versante europeo l'intreccio tra le politiche ambientali e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro stenta a determinarsi.
Dal 1974 la Commissione della Cee ha avviato una serie di programmi di azione in materia di tutela della salute e della sicurezza. I governi e le parti sociali dei paesi membri, sindacati ed imprenditori, sono stati consultati nella elaborazione delle direttive attraverso il Comitato consultivo tripartito di Lussemburgo. Con l'Atto unico europeo, e con l'introduzione dell'articolo 118a, si prevede in modo esplicito il perseguimento di disposizioni minime comuni per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ed il voto a maggioranza qualificata da parte del Consiglio dei ministri europei. Altro punto di riferimento è la Carta dei diritti sociali fondamentali approvata nel 1989, in cui si afferma la necessità che tutte le norme debbano prevedere l'informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori. Ma pur in vista della scadenza del mercato interno, con una forte intensificazione dell'attività normativa della Cee in materia di tutela della salute e della sicurezza, spesso la consultazione delle parti è stata una consultazione formale. Questo atteggiamento della Commissione è stato spesso criticato anche con dichiarazioni congiunte di sindacati ed imprenditori.
L'impostazione della Commissione in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori punta essenzialmente a superare i possibili ostacoli alla libera circolazione dei lavoratori nell'Europa del 1993, oltre che dei prodotti (compresi macchine ed impianti). Contro questa impostazione riduttiva si sono sempre mossi sia la Ces (Confederazione europea dei sindacati), che i rappresentanti dei sindacati dei paesi membri. Da sempre il sindacato ha ribadito infatti la necessità di ottenere una normativa europea che non pregiudichi gli attuali livelli di sicurezza, ma che punti al suo continuo miglioramento, sulla base delle conoscenze tecnico-scientifiche e non della mera mediazione economica.
Le differenziazioni e le possibili difficoltà tra aree e paesi più avanzati, piccole e grandi imprese, secondo la Ces, non possono essere colmate con misure meno rigide di quelle esistenti in alcuni paesi. Ciò avrebbe come effetto un abbassamento dei livelli di tutela della salute oggi raggiunti o tecnologicamente possibili. Il sindacato è pertanto a favore di interventi di sostegno anche di tipo finanziario e tecnico, piuttosto che di normative minime.
Nel luglio 1990 la presidenza della Comunità europea passa all'Italia. In questa occasione Cgil, Cisl e Uil elaborano e presentano, accanto alla Ces, proprie proposte e priorità di lavoro al fine di accelerare il processo di integrazione sociale e politica della Comunità, anche alla luce dei cambiamenti in corso nell'Europa centrale e dell'est. Un capitolo specifico è dedicato al problema ambientale. Si richiede un'accelerazione nella presa di decisione che, secondo il sindacato italiano deve essere finalizzata a promuovere una politica di sostegno alla riconversione produttiva ai fini ambientali, che preveda un adeguato sistema di convenienze per le imprese e misure sociali per i lavoratori, ed infine una politica di armonizzazione della tassazione

ambientale e di programmazione ecologica, alla cui base vi sia il bilancio delle risorse ambientali, quale premessa di ogni presa di decisione economica, produttiva e territoriale.
La concertazione tra i poteri pubblici e le parti sociali, si afferma, deve essere alla base delle verifiche per la compatibilità ambientale tra lavoro e ambiente e le interrelazioni tra tutela della salute dei lavoratori, tutela dell'ambiente e lavoro.
Il sindacato individua anche campi di intervento (quali l'avanzamento e revisione delle proposte e misure per la salvaguardia dell'ecosfera) per ridurre i fenomeni di desertificazione, l'effetto serra eccetera; una politica di aiuti e cooperazione per la difesa dell'ambiente nell'Europa centrale e dell'est; l'elaborazione di una politica integrata contro l'inquinamento urbano e dei mari e il rafforzamento (ed estensione) della normativa che regola l'utilizzo dei prodotti chimici in agricoltura, delle sostanze ed i prodotti cancerogeni a partire dall'amianto. La costituzione di una agenzia europea per l'ambiente e di un fondo europeo sono individuati come strumenti imprescindibili di lavoro. Anche la Confindustria presenta un proprio documento che sulle questioni ambientali richiede un'accelerazione nella definizione di normative al fine di evitare distorsioni di concorrenza e protezionismi nazionali.
Ma sul versante ambientale il ruolo sindacale è ancora a tutt'oggi scarsamente riconosciuto in modo strutturato.Anche se consultazioni con la Commissione si sono avute per quanto riguarda l'auditing ambientale nelle imprese industriali, il programma Life (uno strumento finanziario di sostegno agli interventi in campo ambientale) e la revisione della direttiva europea sui grandi rischi industriali. La Ces, nella definizione del proprio programma di lavoro in materia ambientale, programma che presenterà alla Commissione Cee nel corso del 1992, sollecita innanzi tutto la definizione di sedi formalizzate di partecipazione, consultazione e negoziazione con le parti sociali, sulla base di quanto avviene in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso il Comitato consultivo per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, composto dai rappresentanti dei governi e delle parti sociali dei dodici Stati membri.
Tra il 1989 e la fine del 1991 si è avuta un'accelerazione del lavoro della Commissione e conseguenzialmente anche del Comitato consultivo. Numerose sono le direttive discusse ed approvate, che definiscono le competenze ed i diritti delle parti sociali a livello delle imprese e gli obblighi degli Stati membri, con riferimento all'articolo 100 e 118a dell'Atto unico. Altre direttive riguardano l'insieme dei rischi cui sono esposti i lavoratori e la concezione delle attrezzature di lavoro al fine di integrare i princìpi della prevenzione nella progettazione. Nel quadro delle direttive di armonizzazione per la libera circolazione delle merci e dei prodotti, sulla base degli articoli 100 e 100a sono parimenti integrate le direttive in materia di classificazione e messa sul mercato di sostanze e preparati chimici. In questo quadro di accelerazione degli impegni legislativi, la Ces costituisce il Bts (Ufficio tecnico sindacale), struttura di ricerca, supporto tecnico della Ces e strumento per il confronto con Cen e Cenelec sulle materie che attengono alla normalizzazione.
La più importante fra tutte le direttive, per l'impatto sulle relazioni sindacali in materia di tutela della salute, è indubbiamente la direttiva quadro 89/391.

Questa direttiva definisce le disposizioni relative alla prevenzione dei rischi e alla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, le disposizioni relative all'informazione, alla consultazione e partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, come pure la loro formazione.
La direttiva introduce i concetti di fattibilità tecnologica, programmazione integrata degli interventi e di partecipazione alla prevenzione. Delinea gli obblighi per i datori di lavoro, cui questi devono ottemperare anche in caso di delega di responsabilità o in presenza di appalti. Ma la questione più interessante riguarda ovviamente l'obbligo di informazione, formazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti ed il diritto del singolo lavoratore ad allontanarsi dal lavoro senza alcun pregiudizio, in caso di rischio grave ed immediato, che non può essere evitato.
La direttiva, che dovrebbe essere recepita nel corso del 1992, prevede anche la possibilità per i lavoratori di nominare una specifica rappresentanza per la tutela della salute. Tutti questi elementi, compreso l'obbligo di predisporre servizi di prevenzione e sicurezza, segneranno senza alcun dubbio una tappa importante nel mutamento delle relazioni sindacali all'interno delle imprese in senso partecipativo.
I contenuti della direttiva vengono giudicati dalla Ces come positivi, anche se su molte questioni la norma rimane estremamente generica e può dar adito a un recepimento puramente formale o limitativo da parte dei paesi membri. Nel quadro del programma d'azione sociale la Commissione ha poi promosso una proposta di direttiva che ha aperto discussioni forti, sia di merito che in riferimento ai suoi fondamenti giuridici, nell'ambito della Commissione e del Comitato consultivo di Lussemburgo. Si tratta della direttiva per la tutela delle donne incinte e puerpere sul lavoro.
La proposta prevede norme sia di protezione sociale che direttamente connesse con la tutela della sicurezza e della salute. Cgil, Cisl e Uil hanno ritenuto necessario proporre sostanziali modifiche al testo della Commissione. La proposta infatti, se fosse approvata nei termini proposti, risulterebbe del tutto insufficiente a garantire una reale tutela della salute delle lavoratrici e potrebbe indurre un'ulteriore radicalizzazione delle discriminazioni sul mercato del lavoro. Ciò con effetti per altro distorsivi della concorrenza.
Punti essenziali di modifica richiesti dalle confederazioni riguardano il superamento della protezione limitatamente alla fase di gravidanza, ritenendo necessario allargare le misure di prevenzione ai possibili effetti sul feto e sul neonato e prevedendo misure di informazione preventiva anche per quanto riguarda gli effetti sulla salute riproduttiva maschile, per i possibili effetti sia sulla capacità di concepimento che sul feto.
Altro elemento di difformità riguarda il periodo di assenza obbligatoria previsto, che essendo di «almeno» 14 settimane, riduce enormemente la garanzia del mantenimento dei diritti acquisiti nel nostro paese e contribuisce appunto a creare differenziazioni di tutela tra i singoli Stati, anche in funzione non solo della concorrenza, ma della libera circolazione dei lavoratori e delle lavoratrici nel mercato interno.
Sempre a livello europeo la proceduralizzazione del confronto e la definizione di strumenti per attuare tale partecipazione sono stati oggetto di intese

più ampie e generali che stimoleranno positivamente anche la gestione di aspetti quali la tutela della salute e dell'ambiente. Il riferimento ovviamente è l'accordo del 31 ottobre 1991, concluso tra Ces, imprenditori pubblici e privati a livello europeo sul ruolo delle parti sociali nella definizione ed esecuzione delle norme Cee e la conferenza intergovernativa di Maastricht. Nel quadro dell'accordo tra gli Stati membri ad eccezione della Gran Bretagna, divengono sempre più importanti, per quanto riguarda la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, gli articoli 118, 118a e 118b. Infatti gli obiettivi del miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro e la protezione sociale, si dichiara, verranno attuati attraverso il completamento dell'azione Cee nei settori riguardanti il miglioramento dell'ambiente di lavoro, la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, le condizioni di lavoro, l'informazione e consultazione dei lavoratori, la parità tra uomo e donna. L'accordo sul progetto di trattato concernente l'Unione europea è basato inoltre su di un testo che prevede modifiche positive per quanto riguarda l'articolo 130r e 130s relativamente alla tutela dell'ambiente.
È su queste basi rinnovate che nel corso del 1992 la Commissione metterà a punto i programmi d'azione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e per l'ambiente, mentre promuove per il 1994, con deliberazione del Consiglio del 25 giugno 1991, l'anno europeo della sicurezza, dell'igiene e della salute sul lavoro. In questo quadro, una vasta campagna di azione e di informazione verrà posta in atto al fine di promuovere la legislazione comunitaria in materia di sicurezza, salute ed igiene del lavoro e la formazione.
Un finanziamento europeo contribuirà alla messa a punto di numerose iniziative specifiche sia a livello dei singoli Stati, che attraverso iniziative transnazionali.

3. Le politiche sindacali in Italia

Anche a seguito di vicende gravi, come Chernobyl, e di grandi incidenti industriali la sensibilità ambientale cresce notevolmente. Il sindacato italiano, a partire dalla discussione sulle scelte di politica energetica e anche in seguito alle prime richieste di chiusura di aziende a rischio per l'ambiente, riprende un'elaborazione ed una propria iniziativa specifica, divenuta residuale negli anni precedenti.
Sicuramente recuperare ritardi, adeguare culture, comportamenti e strategie non è cosa facile ed immediata. Ciò nonostante dal 1986 in poi si può dire iniziata una fase di dibattito interno interessante e proficuo, e di transizione, anche se spesso si riscontra tutt'oggi una divaricazione tra le dichiarazioni programmatiche e la gestione. La necessità di porre in atto una strategia sindacale che si fondi su di una cultura dello sviluppo ambientalmente sostenibile è sì compresa, ma gestita con non poche difficoltà.
Forte è comunque la spinta a negoziare tali questioni (salute, sicurezza ed ambiente) non in modo separato, sia nel confronto con le imprese che con le istituzioni, e la volontà di arrivare a profonde modifiche negli assetti istituzionali nasce da un'analisi estremamente critica di quanto avvenuto sino ad oggi.

Dalla approvazione della riforma sanitaria ad oggi infatti, si sono avute profonde modifiche nell'assetto produttivo, nelle relazioni industriali, nella coscienza sociale a cui però si è affiancato un deterioramento delle condizioni ambientali, il permanere di una situazione critica sul versante degli infortuni e delle malattie professionali.
Il sindacato accusa il governo di assenza di ruolo di programmazione e gestione non solo rispetto alle singole questioni specifiche ma anche rispetto alla definizione di modelli e strategie politiche ed economiche che introiettino la problematica ambientale, e nel corso del convegno unitario del 9 luglio 1991 riafferma le proprie critiche e lancia alcune proposte sia alle istituzioni che agli imprenditori.
Negli ultimi due anni vi è stata una forte produzione legislativa sul versante ambientale, mentre enormi ritardi si sono avuti nel recepimento delle direttive europee in materia di salute e sicurezza. Tutto ciò ha prodotto una situazione spesso poco chiara e con sovrapposizioni soprattutto per quanto riguarda ruoli, funzioni e competenze istituzionali. Vengono costituite nuove autorità come l'autorità di bacino e per la gestione del dpr 175 per le aziende ad alto rischio, e nuove sedi per la soluzione di conflitti (comitati Stato-regioni). Ma le competenze istituzionali sono a tutt'oggi frammentate, poco coordinate e qualche volta fonte di conflitti tra ministero e ministero e tra ministeri e istituzioni locali.
Questo stato di cose a livello centrale e periferico, e lo scarso coordinamento degli enti ed istituti di ricerca non produce un'evoluzione nelle metodologie operative e di relazione, né tantomeno la costruzione di interventi integrati e interdipendenti con una visione globale degli ambienti, anche se forti sono gli intrecci tra questioni ambientali e tutela della salute e grande è l'esigenza di sviluppare piani di intervento ed una politica di ricerca ed intervento finalizzata alla innovazione tecnologica ed organizzativa nelle imprese, nelle aziende di servizi e nel territorio.
Difficile è tutt'ora far combaciare le necesità di controllo di aree territoriali, di bacini idrografici, o di impianti industriali complessi, sulla base delle atttuali suddivisioni di ruoli e competenze. Senza tener conto che nella maggior parte del sud si è di fronte ad una assenza totale dei servizi.
Poiché è chiara l'impossibilità di un immediato adeguamento generale delle strutture, il sindacato propone al ministro della Sanità l'avvio di un programma di emergenza per il superamento delle situazioni più critiche e la conseguente realizzazione di accordi di programma tra ministeri interessati, sindacato e imprenditori a partire da regioni come la Campania e la Sicilia. Ma le elezioni in questa ultima regione e subito dopo la crisi politica rallentano fino a bloccare la prosecuzione di tale confronto.
La proposta delle confederazioni è quella di rimodellare e riassegnare precise funzioni, sia in sede centrale che periferica per superare i compartimenti stagni, i conflitti tra le istituzioni e per ottimizzare le risorse umane, professionali e finanziarie scarsamente disponibili sia nel campo della tutela della salute che per l'ambiente.
Si pensa pertanto ad una riattribuzione delle funzioni di responsabilità istituzionale secondo le funzioni prevalenti ripensandone le competenze e trovan-

do i modi per un coordinamento e governo integrato delle strategie. Ciò comporterebbe il trasferimento delle competenze residue e delle funzioni dal ministero del Lavoro e dal ministero della Sanità e quello dell'Ambiente di tutte le competenze non «sanitarie» ma ambientali della prevenzione. Come pure a questo ministero andrebbero assegnate tutte le competenze residue di altri ministeri (Lavori pubblici, Marina mercantile, Trasporti, eccetera). Tale riordino impone momenti di programmazione congiunti tra i ministeri principali (Ambiente-Sanità).

Nel sindacato si apre poi una riflessione sulla necessità di superare la separatezza di azione tra gli organi tecnici e di ricerca (Ispesl; Cnr, Enea, Iss, eccetera). Su questo aspetto, molto complesso, le ipotesi sono molteplici (un'unica agenzia per l'ambiente e la sicurezza che assorbe le funzioni di Enea e Ispesl; due agenzie separate, oppure un forte coordinamento in base ai programmi degli attuali enti di ricerca, non alterandone però le attuali caratteristiche).

Sul territorio si ipotizza il mantenimento dell'attuale assetto dei servizi di prevenzione, evitando così la costituzione di strumenti separati di intervento tra tutela dell'ambiente da una parte e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dell'altra.

Si ritiene cioè che un loro potenziamento e una migliore organizzazione del lavoro sia più efficace di una loro ulteriore frammentazione.

Si otterrà così un loro uso polivalente soprattutto per quanto riguarda i nuovi compiti di previsione e tutela ambientale e di informazione.

Il riordino istituzionale, sollecitato anche dalle aperture di un confronto con il ministro dell'Ambiente su una sua ipotesi di riforma del ministero stesso, si collega strettamente con la richiesta di un testo unico di leggi per l'ambiente e di un riassetto della normativa di prevenzione e sicurezza. Sarà quindi necessario definire un testo unico di carattere generale, che indichi linee, funzioni, compiti e ruoli dei singoli soggetti e le interrelazioni necessarie, gli strumenti e le procedure di un sistema articolato di prevenzione. A norme tecniche di secondo livello, facilmente modificabili e aggiornabili, verranno demandate le questioni più propriamente tecniche.

Sino ad oggi si è registrata una discussione parallela e non coordinata di disegni di legge, alcuni dei quali frutto del lavoro svolto dalla Commissione Lama. Sicuramente quello più discusso e di maggior interesse per il sindacato è il disegno di legge 2153, contenente la definizione dei diritti del sindacato in materia di prevenzione. Il ddl recepisce però solo alcuni aspetti della direttiva 391/89.

Proprio per questa sua parzialità, il sindacato ha espresso perplessità sui tempi e sulla reiterata frammentarietà dei percorsi legislativi.

Secondo il sindacato, infatti, tutte queste proposte di legge non raccolgono l'esigenza di produrre, anche in vista del recepimento della direttiva quadro, un sistema legislativo innovativo essenziale e contemporaneamente completo. Tutto ciò anche in relazione all'evoluzione del sistema di relazioni industriali e alla imprescindibilità di definire strumenti e procedure certe di partecipazione dei lavoratori alla programmazione, gestione e controllo degli interventi di prevenzione a livello di impresa e nel territorio.

Con queste premesse si arriva alla approvazione del dpr 277, che recepisce una serie di direttive Cee, senza tra l'altro recepire la direttiva più importante e basilare, cioè la direttiva quadro 89/391, già approvata all'atto della definizione della delega al governo.
Il disegno di legge di attuazione delle direttive 80/1107, 82/605, 83/477, 86/188 e 88/642 in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro, secondo l'art. 7 della legge 30 luglio 1990, scatena una serie di forti critiche non solo da parte delle confederazioni sindacali, ma anche da parte degli operatori della prevenzione e delle stesse commissioni parlamentari competenti per il parere. Cgil, Cisl e Uil richiedono al presidente della Repubblica di non controfirmare il decreto, poiché i suoi contenuti porterebbero ad un arretramento delle condizioni di tutela della salute dei lavoratori, sia rispetto alle normative vigenti, che rispetto agli accordi contrattuali. Il decreto viene approvato il 15 agosto 1991 e da subito il sindacato richiede al ministro per il coordinamento delle Politiche comunitarie, profonde modifiche nel quadro della approvazione della delega prevista dal ddl 2931, che dovrebbe recepire un altro gruppo di direttive europee tra cui la direttiva quadro 89/391.
Le critiche sindacali riguardano soprattutto l'esclusione dei lavoratori della navigazione marittima ed aerea dal campo di applicazione di questa norma; il sistema sanzionatorio (la legge delega prevede solo l'ammenda e non più quanto previsto dal dpr 303/1956, che prevede tra le sanzioni penali anche l'arresto); la subordinazione al superamento di un determinato livello di esposizione di alcuni diritti sanciti dalla nostra legislazione quali: l'obbligo di informazione dei lavoratori sui rischi; la attuazione delle misure igieniche e di prevenzione tecnica, organizzative e procedurali; i controlli sanitari e periodici.
Inoltre sia la legislazione italiana che la direttiva quadro 89/391 prevedono l'obbligo di porre in atto tutte le misure tecnicamente praticabili, mentre il decreto, molto ambiguamente, adotta una diversa terminologia. Si fa riferimento infatti a misure «concretamente praticabili», introducendo un concetto di valutazione e convenienza economica degli interventi, nonostante che anche la norma costituzionale affermi il diritto inalienabile alla salute.
Sempre sul versante legislativo, altro elemento di crisi messo in evidenza dal sindacato è l'assenza di un insieme di norme che permetta di coniugare la tutela della salute, la sicurezza dei lavoratori, dei cittadini e dell'ambiente con la tutela dell'occupazione e uno sviluppo economico e produttivo ambientalmente compatibili.
A questo si aggiunge una frammentarietà e disomogeneità di quadro nei rapporti tra imprenditori e sindacato e tra questi e le istituzioni, soprattutto a livello territoriale. Ciò contribuisce a creare ritardi e problemi nella individuazione ed attuazione di soluzioni per la ristrutturazione ambientale o la delocalizzazione di imprese, come pure l'attuazione di progetti per la gestione del territorio, il trattamento dei rifiuti, la costruzione di impianti per la produzione di energia.
Il clima di sfiducia dei cittadini verso le istituzioni e le imprese è molto alto. Scarsa è la trasparenza con cui entrambe si sono mosse nel corso degli

anni, la politica del rinvio e della non decisione porta ad una acutizzazione di molte situazioni, a tensioni sociali spesso tra cittadini e lavoratori e tra lavoratori e lavoratori.
Da qui la necessità di lavorare perché la partecipazione ed il consenso sociale vengano riconosciute come condizioni imprescindibili senza le quali non è possibile realizzare alcun progetto ambientale. Il sindacato ha così iniziato a sviluppare iniziative di negoziazione ambientale con imprenditori ed istituzioni sia su problemi specifici che al fine di costituire sedi stabili bilaterali e trilaterali di confronto preventivo e verifica della compatibilità ambientale, di progetti, di investimenti industriali, di piani di risanamento territoriale e produttivi.
L'esperienza in atto da tempo per far sì che si arrivi a rendere compatibili industria ed ambiente ha trovato un banco difficile di sperimentazione prima che la Farmoplant di Massa Carrara, chiusa definitivamente, e poi con l'Acna e con l'Enichem di Manfredonia, dove accordi nell'ambito dei rispettivi comitati Stato-regioni hanno prodotto progetti di ristrutturazione ambientale e degli impianti, tutt'ora in fase di verifica.
Per l'Acna il futuro appare incerto per opposizione di parte delle popolazioni locali, della regione Piemonte ed in modo trasversale da rappresentanti di partiti politici. Molti altri sono i punti di crisi industriale, forse meno noti, ma di certo non di meno pericolosi. Alcune situazioni sono in fase di esame a livello locale, altre fanno parte di pacchetti più generali di intervento, nel quadro degli accordi di programma con il ministero dell'Ambiente. Altre ancora non sono state denunciate.
In ogni caso non è soltanto l'industria chimica a essere nell'occhio del ciclone. L'impatto ambientale negativo dell'industria siderurgica è stato oggetto di un piano di intervento (che ha portato all'approvazione di un accordo di programma per la delocalizzazione degli impianti siderurgici di Genova e Napoli), tra ministero dell'Ambiente, ministero delle Aree urbane, ministero per la Programmazione economica, le organizzazioni sindacali, l'Iri e l'Ilva, le regioni e i comuni interessati.
Una presenza sindacale si è realizzata anche nella gestione di piani di risanamento territoriali, quali il piano Lambro Seveso Olona, il piano per il risanamento delle Conoidi e di Venezia, il piano per l'area ad alto rischio di Priolo, Gela, il piano per Portoscuso.
Anche nell'accordo di concertazione annuale per lo sviluppo del sud del 21 febbraio 1991, tra gli elementi strategici di cui si dovrà tenere conto nella iniziativa per il rilancio del mezzogiorno, si indica espressamente la questione ambientale.
Il sindacato da tempo, però, richiede di superare l'ottica della gestione delle emergenze verso una politica di programmazione degli interventi che veda il sindacato come soggetto di iniziativa e non più solo vittima di interventi d'urgenza che troppo spesso sino ad oggi ha posto in netta contrapposizione la tutela dell'ambiente e l'occupazione.
Da questa impostazione prende il via la vertenza amianto. Il 29 giugno 1989 Cgil, Cisl e Uil presentavano una piattaforma che individuava un programma e degli strumenti necessari ad ottenere la cessazione della estrazione, uso, commercializzazione ed importazione dell'amianto.

La piattaforma è frutto di un lavoro e della maturazione di una serie di iniziative di risposta ai problemi e ai danni subìti dai lavoratori e dall'ambiente in molte parti del paese.
Il sindacato, collegando difesa della salute, della sicurezza e dell'ambiente, propone una riconversione industriale difficile, ma possibile, della quasi totalità dei settori industriali che utilizzano l'amianto.
Si tratta del primo esempio di riconversione a fini ambientali che riguarda tutte le fasi industriali in cui è presente questa fibra pericolosissima. Dall'estrazione, alla commercializzazione ed importazione. Contemporaneamente al programma di fuoriuscita si chiede il rafforzamento delle norme di sicurezza per quei lavoratori che continueranno ad essere esposti in quei settori che si dovranno occupare della scoibentazione, ovvero della rimozione dell'amianto da edifici, impianti, macchinari, imbarcazioni, treni, eccetera. Casi drammatici sono esplosi nel paese. Dai fatti dell'Isochimica di Avellino, azienda che si occupava della scoibentazione di carrozze ferroviarie per conto delle Ferrovie dello Stato, alla Sofer di Pozzuoli, dove si sono riscontrate decine e decine di morti per mesiotelioma e tumore ai polmoni. In questo ultimo caso le confederazioni, considerata la gravità dei dati, si sono costituite parte civile a fianco delle famiglie delle vittime, contro l'azienda. La stessa scelta è stata fatta dalle segreterie territoriali di Casale Monferrato, dove per anni l'Eternit, azienda leader del settore a livello internazionale, ha prodotto morti sia tra i lavoratori che tra le popolazioni. Aziende, soprattutto del settore edile, hanno iniziato a produrre materiali alternativi all'amianto. È il caso del retiflex per il settore delle lastre in amianto e cemento. Mentre un accordo tra Fiat e ministero dell'Ambiente, su richiesta sindacale, produce l'eliminazione di freni e guarnizioni dai nuovi veicoli. Da qui si arriva alla definizione di un disegno di legge, che alla fine del 1991 attende solo la definitiva approvazione da parte del Senato.
La norma prevede — oltre alla cessazione dell'uso dell'amianto e della sua estrazione — il sostegno alla riconversione per le imprese interessate; il prepensionamento di parte dei lavoratori, secondo l'anzianità lavorativa e di esposizione a rischio; meccanismi di riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori in altre attività lavorative ambientalmente compatibili.
Nello stesso periodo e a seguito di tutti gli avvenimenti sopra ricordati, ma anche per superare le contrapposizioni a volte presenti nel territorio tra sindacato ed ambientalisti, confederazioni, Lega per l'Ambiente e Amici della terra sviluppano congiuntamente una proposta di legge, quale riferimento per la riconversione produttiva a fini ambientali contenente gli strumenti di programmazione degli interventi, di partecipazione delle forze sociali ai processi decisionali e quelli a sostegno finanziario per i lavoratori e le imprese interessate.
Proposta di legge da cui sono scaturiti tre disegni di legge che dovevano essere unificati dalla commissione Attività produttive della Camera, prima del suo scioglimento.
Da queste iniziative prende avvio un confronto con il ministero dell'Ambiente e con la Confindustria.
Con il ministero dell'Ambiente si raggiunge il 18 novembre del 1991 un protocollo di intesa di carattere generale.

A seguito della definizione del primo piano triennale per la tutela ambientale 1989-91, infatti, si adotta il primo strumento di programmazione ambientale attraverso la realizzazione di dieci programmi nazionali di intervento, sulla cui base sono state definite intese di programma tra ministero e le singole regioni. Accanto alla necessità di individuare azioni e adeguare i servizi per la tutela ambientale, il ministero intende orientare nel prossimo futuro il proprio intervento verso la ristrutturazione ambientalistica dell'industria del paese. Su questa base nel protocollo si conviene:
la consultazione del sindacato nella fase di elaborazione del nuovo piano triennale 1992-94, con particolare riferimento alle questioni attinenti le politiche di riconversione produttiva ai fini ambientali, le politiche di uso e controllo delle risorse naturali, i riflessi occupazionali ed i processi di innovazione;
la verifica delle possibilità per il sindacato di presentare propri progetti di ricerca, formazione e nuova occupazione, nel quadro delle azioni del piano triennale;
la consultazione e partecipazione del sindacato in merito alla definizione e gestione dei contratti di programma che il ministero intende firmare o ha già firmato con i grandi gruppi industriali (Enichem, Fiat, Ilva);
la partecipazione a pieno titolo del sindacato ai comitati Stato-regioni delle aree a rischio di crisi ambientale, con priorità alle aree di crisi con insediamenti produttivi;
la partecipazione del sindacato ai comitati per la gestione degli interventi nelle aree ad alta concentrazione di industrie a rischio.
Come sopra accennato, le confederazioni avviano anche un confronto con la Confindustria, in relazione anche a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 21 aprile 1989. Obiettivo è la costituzione di una sede bilaterale di analisi, verifica, confronto e proposizione sui temi ambientali e della sicurezza, anche quale base per iniziative analoghe a livello territoriale e per il confronto con le istituzioni, sia nella fase di recepimento delle normative europee, che per la programmazione degli interventi e per la definizione di norme di sostegno ai processi di riconversione ai fini ambientali.
L'avvio del confronto con Confindustria stimola la attivazione anche a livello locale di accordi tra le parti: in particolare è del 29 gennaio 1991 l'accordo tra Cgil, Cisl, Uil del Lazio e Federlazio, e del 15 luglio 1991 quello tra Assolombarda e Cgil, Cisl e Uil Lombardia.
L'accordo con la Federlazio è principalmente rivolto alle questioni della prevenzione e sicurezza nelle piccole imprese, e finalizzato alla richiesta alla regione di istituire un osservatorio per l'informazione, prevenzione e sicurezza sul lavoro tripartito; alla attivazione di un organismo tecnico scientifico con compiti di analisi e consulenza alle imprese; alla creazione di un fondo per la sicurezza e prevenzione attraverso cui erogare finanziamenti agevolati alle imprese impegnati in interventi di ristrutturazione ai fini della sicurezza.
L'accordo firmato con Assolombarda, invece, affronta anche la questione ambientale e si conviene la costituzione presso la sede dell'associazione industriale lombarda di una commissione mista.
La commissione presieduta a rotazione da uno dei componenti delle due parti si riunirà trimestralmente, anche con la presenza di tecnici ed in colle-

gamento con organismi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di settore sulle questioni ambientali e della sicurezza. Tra i compiti della commissione vi sono la valutazione delle proposte di legge comunitarie e nazionali, lo studio di problematiche di particolare rilievo anche in relazione alla riconversione di settori produttivi o alla delocalizzazione di imprese; la promozione di attività di sensibilizzazione delle aziende, di attività di formazione professionale; l'attivazione come sede di supporto in caso di contenzioso tra aziende e rappresentanze sindacali.

Anche per quanto riguarda la piccola impresa nel corso degli ultimi anni si cominciano a delineare novità importanti.

L'accordo interconfederale tra Confapi e Cgil, Cisl e Uil del 16 novembre 1988 precede la costituzione di un'organismo consortile che è delegato alla formazione teorica per apprendisti e lavoratori in cfl e «di iniziative riguardanti l'ambiente e la salute». Ma mentre per la formazione è prevista una specifica procedura, per le questioni riguardanti la salute e l'ambiente ci si ferma alla sola citazione.

Si prevede, inoltre, la costituzione di enti bilaterali anche a livello territoriale con lo stesso tipo di mandato.

La struttura del regolamento dell'Ente territoriale prevede l'attuazione di corsi teorici o su argomenti tra i quali la prevenzione antinfortunistica e l'ambiente.

Il successivo accordo interconfederale del 27 aprile 1990 che definisce le questioni generali di politica economica e le linee comuni su cui impostare il rinnovo dei contratti collettivi di categoria non prende in esame le questioni oggetto dell'analisi.

Solo indirettamente attraverso il rinnovamento e l'impegno alla costituzione degli organismi consortili si deduce la volontà di lavorare sulla salute e l'ambiente.

Con la programmazione dell'anno europeo dell'ambiente si riprende il confronto con l'idea di effettuare un progetto congiunto per uno studio di fattibilità per la realizzazione di strutture consortili di intervento e consulenza per aziende e sindacati sui problemi della salute, sicurezza e ambiente. Tale progetto, in assenza di approvazione dell'Ente bilaterale nazionale, è stato poi presentato da Cgil, Cisl e Uil e Federlazio.

Il 23 giugno 1989 viene firmato il protocollo d'intesa tra Eni, Asap e Cgil, Cisl e Uil.

Il protocollo è teso alla fissazione di obiettivi comuni di lavoro su varie questioni tra cui non in secondo piano l'emergenza ambientale.

Si concorda con la necessità di istituire un Comitato consultivo di gruppo con compiti d'informazione preventiva e di esame congiunto sui progetti strategici di politica industriale e sulla loro attuazione, tra cui programmi diretti al risanamento e alla tutela dell'ambiente anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni. Lo stesso dicasi per i Comitati territoriali.

Nella dichiarazione a verbale si sottolinea, inoltre, che tra gli argomenti prioritari nella fase di avvio del Comitato consultivo di gruppo vi sarà, tra l'altro, l'impegno nel settore dell'ambiente.

4. La contrattazione nazionale di categoria

Tra il secondo semestre del 1990 e la fine del 1991 vengono firmati quasi tutti i contratti nazionali di categoria.
Nella maggior parte di questi sono già previste norme specifiche per la gestione dei problemi della salute e sicurezza. Scarsamente trattate erano in precedenza le questioni ambientali. Tranne che per il contratto dei chimici, settore maggiormente esposto.
Questi ultimi rinnovi però costituiscono tutti le basi per un legame tra il dentro ed il fuori delle aziende. Iniziano cioè a regolare anche la gestione dei problemi ambientali. La caratteristica unificante di tutti i contratti è data dalla affermazione degli strumenti di partecipazione alla programmazione degli interventi di prevenzione e alla formazione ed informazione dei lavoratori e delle rappresentanze sindacali.
Il contratto più avanzato da questo punto di vista è indubbiamente quello dei chimici. La norma contrattuale prevede un approccio partecipativo ai problemi della prevenzione e dell'ambiente ed assegna un importante ruolo alle commissioni ambiente. Commissioni che al fine di poter rispondere adeguatamente ai problemi ambientali verranno qualificate attraverso corsi di formazione annuali della durata di 150 ore. Oggetto dei corsi di formazione saranno non solo le questioni tradizionali, i problemi ambientali e le metodologie per la individuazione delle soluzioni a fianco di problemi di organizzazione di impresa. Il contratto prevede inoltre il confronto tra sindacato e impresa in relazione ai progetti di investimento per il miglioramento delle condizioni ambientali, la verifica dei rapporti di sicurezza che le aziende ad alto rischio devono inviare al ministero dell'Ambiente eccetera. Si prevede la verifica preventiva in relazione alla potenzialità di rischio di nuove sostanze che si intende inserire nei cicli produttivi o a fronte di innovazioni tecnologiche ed organizzative.
Annualmente, nelle unità produttive con più di 300 addetti, le aziende presenteranno, nel corso di un apposito incontro con le rappresentanze sindacali, gli obiettivi in termine di prodotti, tecnologie, infrastrutture, che intendono perseguire per il miglioramento delle condizioni ambientali. Nelle aziende con un numero inferiore di addetti il confronto avverrà con le strutture territoriali. Altrettanto importante è la costituzione dell'osservatorio nazionale. «Al fine di individuare scelte capaci di contribuire alla soluzione dei problemi economici e sociali, nonché di orientare l'azione dei propri rappresentanti» si costituisce questo importante strumento di relazione tra le parti. L'osservatorio avrà molti compiti; di analisi degli orientamenti relativamente all'evoluzione delle normative nazionali ed europee, di informazione reciproca e valutazione delle iniziative in materia ambientale e della sicurezza, di valutazione dei problemi connessi con la ristrutturazione e delocalizzazione degli impianti, eccetera. Anche i contratti del settore vetro, lampade, ceramiche e concia prevedono la nomina di delegati all'ambiente e informazioni sui rapporti di sicurezza. Nel contratto della concia permane però un accordo aggiuntivo per le lavorazioni nocive pericolose o svolgentesi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose che prevede, in base ad una

norma risalente al contratto collettivo nazionale del 7 marzo 1968, la suddivisione dei lavoratori in base a classi di rischio e la corresponsione di indennità di rischio, seppure del tutto irrilevanti, poiché vanno dalle 270 alle 115 lire orarie.
Nell'ipotesi di accordo del contratto nazionale delle aziende municipalizzate per la fornitura di gas e acqua si affronta inoltre il problema della «qualità ambientale del prodotto». Si afferma, infatti, che «i consumi di gas naturale debbano essere privilegiati ed incentivati nell'ambito del piano energetico nazionale in un'ottica di diversificazione delle fonti, [...] nonché per le caratteristiche di assenza di impatti negativi sull'ambiente». Anche in questo caso si definisce il piano annuale di prevenzione e la costituzione di servizi interni di protezione e prevenzione sulla base di quanto previsto dalla direttiva 89/391.
Anche i contratti del tessile e dell'abbigliamento prevedono la nomina di delegati all'ambiente e, più genericamente, dei chimici, la formazione e l'uso a questo fine delle 150 ore. Per quanto riguarda i tessili vari, nell'ambito delle informazioni, previste di norma annualmente, le aziende in cui si svolgono lavorazioni con fibre di amianto porteranno a conoscenza delle rsa gli aspetti specifici relativi ai rischi di esposizione e agli strumenti di prevenzione, sia per la tutela dei lavoratori che per la tutela delle condizioni ambientali ed ecologiche. Questo anche per quanto riguarda le modalità di smaltimento dei rifiuti, la gestione dei mezzi individuali di protezione, le condizioni igieniche, i controlli sanitari preventivi e periodici.
Il contratto degli edili, siglato dopo una fase di difficili trattative, fa indubbiamente un grosso salto di qualità rispetto al passato, in considerazione dell'aggravarsi della situazione sul versante della sicurezza e della complessità derivante dalla presenza di appalti e subappalti. Si conferma la validità dei comitati paritetici territoriali, riaffermando l'obbligo della loro costituzione anche nelle aree in cui questi non siano stati ancora costituiti. Si potenzia la formazione professionale ed in questo ambito la formazione in materia di salute e sicurezza soprattutto verso i lavoratori assunti per la prima volta o con contratti di formazione lavoro. Piani di sicurezza, anche in relazione a quanto previsto dalla legge 19 marzo 1990, n. 55 e dal decreto della presidenza del Consiglio dei ministri 10 gennaio 1991, verranno redatti dall'impresa prima dell'inizio dei lavori, adeguati successivamente e tenuti a disposizione dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali. Prima dell'inizio dei lavori sia i preposti che i lavoratori vengono resi edotti delle disposizioni del piano stesso.
Anche il contratto dei lapidei e quello del fibrocemento prevedono commissioni paritetiche, mentre per i lapidei è prevista la costituzione di un osservatorio bilaterale che si occuperà anche delle questioni ambientali e della salute e la costituzione di comitati territoriali paritetici; i due contratti riguardano settori con lavoratori particolarmente a rischio.
Anche il contratto dei metalmeccanici, oltre a ribadire la tradizionale strumentazione (libretti sanitari e di rischio, registri, eccetera) prevede l'informazione in merito a quanto previsto dal dpr 175, in merito alle emissioni ed ai rifiuti, monitorando in modo congiunto gli eventuali effetti sull'ambiente. L'obiettivo della partecipazione e del superamento del conflitto su tali questioni appare raggiunto per lo meno nelle norme.

Il problema del controllo sui rischi potenziali non solo di tipo visivo, ma anche ergonomico, derivanti dal continuo uso dei videoterminali è affrontato sia dal contratto dei tessili e dell'abbigliamento che dai metalmeccanici.
Ma due accordi hanno fatto molto discutere e non solo la categoria dei metalmeccanici, per i risvolti politici più generali che hanno assunto. Si tratta dell'accordo Fiat relativo alle sale mediche e alla costituzione delle commissioni di partecipazione per la prevenzione e sicurezza del lavoro e dell'accordo Zanussi.
L'accordo con la Fiat è stato inizialmente firmato nel dicembre del 1989 solo da Fim, Uilm e Fismic. Questa intesa afferma la validità del ruolo del servizio sanitario aziendale, e del suo potenziamento, garantendo al singolo la libertà di scelta tra strutture sanitarie pubblica e privata, senza togliere ovviamente alcuna prerogativa a quella pubblica. Ciò ovviamente garantendo l'autonomia professionale del personale sanitario. Ma la parte più interessante, soprattutto in una realtà come la Fiat, riguarda la costituzione in alcuni stabilimenti di commissioni di partecipazione per la prevenzione e sicurezza del lavoro. Obiettivi centrali: intervenire in modo programmato sulle questioni che attengono alla prevenzione e sicurezza e favorire la partecipazione del sindacato attraverso un nuovo strumento di gestione, che non sostituisce i livelli e gli strumenti contrattuali come i comitati ambiente previsti dagli accordi aziendali.
«Con la costituzione delle commissioni le parti intendono aderire allo spirito che informa le linee programmatiche ed operative della direttiva Cee 391/89» e quanto previsto dalla legge n. 300/1970. Al lavoro delle commissioni potranno prendere parte anche esperti nominati dalle organizzazioni sindacali. Al fine di permettere una partecipazione qualificata al lavoro di tali commissioni sono stati previsti corsi formativi verificati tra le parti.
Secondo i compiti previsti dall'accordo del dicembre 1989, le commissioni devono: programmare congiuntamente campagne di sensibilizzazione; verificare i programmi formativi con particolare riguardo ai cambi di mansione e alle innovazioni tecnologiche; effettuare valutazioni preventive sugli strumenti antinfortunistici; verificare i dati statistici inerenti le visite periodiche previste per legge; attuare una informazione mensile sulle cause, sul numero degli infortuni e sugli interventi di pronto soccorso effettuati dal servizio sanitario aziendale.
Ad un anno dall'intesa e dall'inizio della sperimentazione, con il verbale del 3 dicembre 1990 viene ampliato il numero degli stabilimenti in cui si istituiranno le commissioni. Solo con l'accordo del luglio 1991 anche la Fiom aderisce e concorda con la necessità di adeguare e consolidare le strutture non negoziali con la promozione di iniziative di prevenzione congiunte con le imprese attraverso appositi enti, istituti, strutture e di potenziare i servizi sanitari aziendali. «Le parti, fermo restando ovviamente il necessario controllo esercitato dagli enti pubblici preposti alla vigilanza della corretta applicazione delle leggi in materia, individuano come funzionalmente adeguato un modello privatistico conforme alle prescrizioni di legge».
Si consolida così un lavoro di partecipazione alla gestione degli interventi di prevenzione, all'informazione e formazione dei lavoratori e dei sindacalisti.

Anche l'accordo Zanussi disciplina l'attività degli organismi congiunti, quale «momento fondativo di un'autentica partecipazione dei soggetti sociali all'impresa». Nella parte speciale si concorda la costituzione, negli stabilimenti con oltre 300 addetti, della commissione paritetica ecologia e sicurezza. Tale commissione ha il compito di verificare gli interventi e le attività di manutenzione necessari ai fini della prevenzione e sicurezza; di promuovere la ricerca, elaborazione ed attuazione di tutte le misure necessarie; presentare proposte ai fini della informazione, sensibilizzazione e formazione dei lavoratori in materia di salute e ambiente; partecipare agli accertamenti preventivi; disporre l'effettuazione di indagini; esaminare in via preventiva gli agenti di rischio potenziali conseguenti all'inserimento di nuove sostanze o nuove tecnologie, come pure valutare i programmi di investimento in materia.
L'accordo sottoscritto in una prima fase unicamente da Fim e Uilm fu accettato anche dalla Fiom, attraverso una dichiarazione congiunta con Fim e Uilm del 12 novembre 1991, nella quale si concorda circa il modello di relazioni industriali di tipo partecipativo e «l'intenzione di promuovere comportamenti congrui al condiviso interesse ad edificare un'impresa a qualità totale».
L'adesione unitaria arrivata successivamente, sancisce così la volontà complessiva del sindacato di percorrere la strada della partecipazione e della iniziativa congiunta anche nelle situazioni più difficili e storicamente più complesse.
Il 1991 si chiude così con un assetto più completo ed organico sul piano delle relazioni sindacali che su quello legislativo. Buona parte della fase di gestione dovrà essere realizzata attraverso la contrattazione articolata da un lato e l'adeguamento legislativo, in base a quanto previsto dalle direttive comunitarie, dall'altro. Ma ancora determinante sarà l'impegno culturale, politico ed organizzativo di tutti i soggetti per un approccio non residuale.

Cronologia

a cura di Rosana Barcellona

Luglio 1990

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

4
L'amministratore straordinario delle Ferrovie dello Stato, Necci, incontra i sindacati confederali dei trasporti e il sindacato autonomo Fisafs sui problemi inerenti l'ente.

5
Il comitato esecutivo della Fim Cisl definisce «molto importante» la trattativa in corso con l'Intersind per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici.

6
L'assemblea dei delegati dei sindacati chimici, riunita a Riccione, decide contenuti e tempi della conclusione contrattuale.
Il commissario straordinario dell'ente Ferrovie, Necci, incontra il coordinamento dei macchinisti. Al termine viene firmato il protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali.

9
Con un accordo fra sindacati e Ilva viene anticipata al 15 settembre la chiusura di un'area dello stabilimento di Bagnoli e viene predisposto un piano articolato per l'assorbimento dei 2.914 dipendenti.

10
Inizia lo sciopero dei benzinai che durerà fino al 12 per protestare contro una legislazione fiscale iniqua.
Riprende il dialogo fra macchinisti uniti e dirigenza dell'ente Ferrovie, anche se quest'ultimo dichiara intangibile l'accordo raggiunto con i sindacati confederali.

12
Inizia una nuova sessione di trattative per il rinnovo del contratto dei chimici.
Mentre proseguono anche gli incontri fra sindacati metalmeccanici e Intersind, la Federmeccanica fissa con Fim, Fiom e Uilm un calendario di riunioni per procedere nel rinnovo del contratto del settore privato.

13
Fim, Fiom e Uilm, dopo aver espresso un giudizio negativo sull'andamento della trattativa con l'Intersind, proclamano quattro ore di sciopero da attuare entro il 20 luglio.

Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

2
Presso il Cnel si svolge un seminario organizzato dall'Ires Cgil sul tema «Distribuzione del reddito, retribuzione, produttività, vecchie e nuove forme di incentivazione: quali frontiere per la contrattazione».

4
Si svolge a Roma una riunione delle segreterie confederali con le categorie del pubblico impiego, durante la quale i segretari generali affermano che vi sono spazi esigui per una positiva mediazione del governo al fine di evitare lo sciopero generale, poiché la Confindustria conferma la disdetta dell'accordo sulla scala mobile.

5
Proclamato dalle segreterie territoriali di Cgil, Cisl e Uil, si svolge uno sciopero generale a Taranto per rilanciare la «vertenza Taranto».

13
Con una relazione di Cofferati si apre ad Ariccia il consiglio generale della Cgil che discute delle vertenze contrattuali.
Il consiglio generale della Cgil si concluderà con l'intervento di Del Turco che propone il superamento delle correnti.

20
Con una relazione di Marini si apre il consiglio generale della Cisl, che si conclude con un documento contenente alcune proposte innovative sulla rappresentanza sindacale.

26
Le segreterie confederali di Cgil, Cisl e Uil affrontano unitariamente il problema della rappresentatività e delle rappresentanze in azienda e decidono di intensificare gli incontri a partire dalla metà di settembre per poter raggiungere un accordo e aprire poi una trattativa con le organizzazioni imprenditoriali ed il governo.

31
I segretari generali di Cgil, Cisl e Uil inviano una lettera al presidente del Consiglio Andreotti con la quale chiedono un incontro per modificare il decreto legge che concede acconti salariali per i contratti non ancora in vigore del pubblico impiego.

Le organizzazioni degli imprenditori

2
Romiti, intervenendo all'Assemblea dell'Unione industriali di Ravenna, afferma che pur essendo «giuste» le richieste retributive dei lavoratori, il costo del lavoro è appesantito in modo eccessivo dagli oneri sociali.

3
Il presidente della Confindustria, Pininfarina, al termine di una riunione della consulta, sostiene che la legge di proroga della scala mobile è un errore e dichiara di attendere dal governo un segnale che permetta di arrivare a mediazioni soddisfacenti.

12
La giunta della Confindustria esamina l'accordo raggiungo con il governo e i sindacati sulle questioni inerenti il costo del lavoro e i contratti e Pininfarina, pur esprimendo soddisfazione, denuncia la possibile perdita di competitività dell'industria italiana.

17
Si svolge l'assemblea annuale dell'Intersind, introdotta da una relazione di Paci. Seguono gli interventi dei ministri Donat Cattin, Fracanzani e del presidente dell'Iri, Nobili.

19
Si apre, con la relazione di Fantoni, l'assemblea annuale dell'Asap, che celebra anche il trentennale della associazione. Seguono gli interventi dei ministri Donat Cattin, Fracanzani e del presidente dell'Eni, Cagliari.

30
Abete, vicepresidente della Confindustria, consegna un documento sulla politica fiscale al ministro delle Finanze, Rino Formica.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Luglio

2
Su incarico del presidente del Consiglio Andreotti, il vicepresidente Martelli, affiancato dai ministri Cirino Pomicino (Bilancio), Donat Cattin (Lavoro), Formica (Finanze) incontra una delegazione di Confindustria e sindacati per riprendere il dialogo sulle relazioni industriali e scongiurare lo sciopero proclamato per l'11 luglio.

3
Lungo colloquio a palazzo Chigi fra il vicepresidente del Consiglio Martelli (accompagnato dai ministri Formica, Donat Cattin, Cirino Pomicino) e Confindustria sulle vicende relative a scala mobile e rinnovi contrattuali.

4
Il vicepresidente del Consiglio Martelli proseguendo nel tentativo di trovare una mediazione fra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria illustra ai vertici sindacali una prima ipotesi di soluzione su scala mobile e rinnovi contrattuali.
L'Istat comunica che il tasso tendenziale annuo di inflazione si attesta sul 5,6%.

5
Il colloquio fra vicepresidente del Consiglio Martelli, delegazione governativa e Confindustria sembra dare frutti positivi in merito ad una possibile mediazione del governo fra le due parti in conflitto.

6
I rappresentanti del governo, di Confindustria e dei sindacati siglano un'intesa su tutte le materie in discussione. Pertanto verranno riprese le trattative per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici e dei chimici. Nel contempo viene revocato lo sciopero generale.
Il Senato approva in via definitiva la legge che proroga al 31 dicembre 1991 il vigente meccanismo di scala mobile.

11
I ministri del Lavoro di Italia, Lussemburgo e Olanda si incontrano a Saint Vincent in previsione della riunione dei 12 ministri degli Affari sociali della Cee.

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Luglio 1990	L'Anpac (il sindacato dei piloti) approva il nuovo contratto della categoria sottoscritto il 13 aprile. **16** Inizia il confronto ad oltranza fra Federmeccanica, Asap e sindacati per il rinnovo del contratto. **18** Ente Ferrovie e Filt Cgil, Filt Cisl, Uil trasporti, Fisafs, Cobas e macchinisti uniti (divenuti soggetto contrattuale) sottoscrivono l'accordo per il rinnovo del contratto nazionale dei ferrovieri. Iniziano gli incontri fra Federmeccanica e sindacati dei metalmeccanici per il rinnovo del contratto dell'industria privata, con la discussione in sede tecnica di diritti di informazione e pari opportunità. **19** I consigli generali di Fillea Cgil, Filca Cisl e Feneal Uil approvano la piattaforma per il rinnovo del contratto dei lavoratori edili. Al termine della sessione di incontri fra Federmeccanici e sindacati metalmeccanici viene deciso di aggiornare la trattativa al 7 settembre. **20** Federchimica, Asap e sindacati chimici raggiungono l'accordo per il rinnovo del contratto dei lavoratori del settore chimico e farmaceutico. **21** Nella sede dell'Intersind viene siglato l'accordo fra Ilva e sindacati sulla nuova organizzazione del lavoro nello stabilimento siderurgico di Taranto. **24** Gli esecutivi di Fim, Fiom e Uilm, dando un giudizio negativo sull'andamento della trattativa, confermano il blocco degli straordinari e proclamano quattro ore di sciopero da effettuare entro il 10 settembre. Viene raggiunto un accordo per il rinnovo del contratto di lavoro degli oleari e margarinieri.	

Le organizzazioni degli imprenditori

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Luglio

16
Con un decreto del presidente della Repubblica vengono nominati i membri della Commissione di garanzia prevista dalla legge sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici.

20
Il Consiglio dei ministri recepisce, con tre decreti presidenziali, i contratti (1988-90) riguardanti il personale degli enti locali, delle amministrazioni autonome e delle università.

24
Nel corso di una audizione parlamentare, il presidente dell'Inps Mario Colombo conferma la grave situazione dell'istituto in riferimento al crescente fabbisogno finanziario.

26
Il vicepresidente del Consiglio Martelli insedia a palazzo Chigi la Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sulla regolamentazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali.

27
I ministri del Bilancio, delle Finanze e della Sanità incontrano i segretari generali di Cgil, Cisl e Uil per una prima ricognizione su alcuni temi (sanità, previdenza e assistenza, fisco) in previsione della finanziaria.
Il consiglio di amministrazione dell'Inps approva il bilancio 1989 che vede un disavanzo che si aggira intorno ai 900 miliardi.

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Luglio 1990	**26** Il consiglio generale della Filcea Cgil nomina Chiriaco segretario generale e Guarino segretario generale aggiunto.	
Agosto 1990	**28** La Fiat incontra le segreterie nazionali di Fim, Fiom e Uilm comunicando che, per esaurire le scorte accumulate, le catene di montaggio resteranno ferme per tre settimane in settembre e pertanto verranno messi in cassa integrazione 35 mila dipendenti. **30** L'Enimont comunica ai sindacati chimici che metterà in cassa integrazione straordinaria per sei mesi 2 mila dipendenti.	**22** Cgil, Cisl e Uil prendono una posizione unitaria sulla guerra del Golfo, condannando l'invasione del Kuwait e sollecitando la pressione degli organismi sindacali internazionali per un intervento umanitario.
Settembre 1990	**3** Incontro fra amministratore straordinario dell'ente Ferrovie, sindacati confederali e Fisafs per affrontare il problema dei prepensionamenti anticipati volontari richiesti da circa 29 mila dipendenti. **5** Al termine di una riunione, le segreterie nazionali di Fim, Fiom e Uilm chiedono a Federmeccanica di entrare nel merito dei temi della trattativa contrattuale. **7** Riprendono, come stabilito, le trattative tra Federmeccanica e Fim, Fiom, Uilm per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici; vengono costituite due commissioni miste su regole e procedure, orario e salario. Contemporaneamente i lavoratori metalmeccanici della Lombardia effettuano quattro ore di sciopero a sostegno della vertenza.	**6** Si svolge a Milano, come ogni anno, un convegno promosso dalla Cisl milanese sul futuro del sindacato; intervengono il ministro del Lavoro, Donat Cattin e i segretari generali di Cisl, Cgil e Uil, Marini, Trentin e Benvenuto. **13** Si svolgono a Roma due convegni organizzati dalla Uil per celebrare il quarantennale dell'organizzazione, rispettivamente sul tema «Mercato unico europeo e sindacato: prospettive di cambiamento» e «Dallo Statuto dei lavoratori allo statuto dei cittadini». **14** Sempre nell'ambito delle manifestazioni per il quarantennale della Uil si svolge a Roma una tavola rotonda su «Salario in Italia: come era, com'è, come dovrebbe essere».

Le organizzazioni degli imprenditori

Vicende politiche generali, il governo le istituzioni

Agosto

3
Il Consiglio dei ministri approva il decreto legge per la perequazione delle pensioni d'annata, collegando le nuove pensioni degli artigiani e dei commercianti al reddito d'impresa.
Il Consiglio dei ministri approva il decreto che recepisce il contratto della sanità, firmato nel mese di aprile.

30
Il ministro del Lavoro, Donat Cattin, incontra separatamente Confindustria e confederazioni per un esame della congiuntura di alcuni settori industriali e dei problemi occupazionali in rapporto alla richiesta di cassa integrazione che giunge da diverse aziende.
Donat Cattin incontra l'amministratore delegato della Fiat, Romiti, che lo rassicura dichiarando che il ricorso alla cassa integrazione non inciderà sul rinnovo contrattuale.

Settembre

12
Il consiglio direttivo della Confindustria nomina Innocenzo Cipolletta direttore generale.

13
Si apre la giunta della Confindustria con una relazione di Pininfarina che chiede al governo la predeterminazione dei prossimi due scatti di contingenza, oltre al rinvio di un anno del rinnovo dei contratti del pubblico impiego.

20
Si inaugura al Lingotto una mostra sulla «Civiltà delle macchine».

21
Si apre a Capri l'annuale convegno organizzato dai Giovani imprenditori aderenti alla Confindustria su «Stato e mercato: quali regole?».
L'Intersind, come ogni anno, consegna il Premio Giancarlo Capecchi per le relazioni industriali.

5
Il governo discute delle linee generali della legge finanziaria 1991 e della manovra fiscale.
Il ministro delle Finanze, Formica, incontra i rappresentanti di Cgil, Cisl e Uil e, successivamente, della Confindustria, per illustrare il piano fiscale in preparazione.
Presieduta da Andreotti, una riunione dei ministri competenti definisce la posizione governativa sul problema Enimont: in caso di mancato accordo fra Eni e Montedison, una delle due imprese dovrà vendere all'altra il 40% delle azioni.

9
Il ministro delle Partecipazioni statali, Piga, convoca i presidenti di Eni e Montedison per verificare se può essere mantenuta la joint venture.

12
Al termine di un incontro fra ministro delle Partecipazioni statali e i presidenti di Eni e

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Settembre 1990	**11** Riprendono le trattative per il rinnovo del contratto dei lavoratori del commercio. L'ente Ferrovie e sindacati raggiungono un accordo su mobilità, turn over e prepensionamenti, garantendo l'uscita (entro il 1991) di circa 38 mila dipendenti. Dopo un breve incontro con il ministro della Funzione pubblica Gaspari, i sindacati del pubblico impiego dichiarano uno sciopero di 24 ore per il 28 settembre. Le segreterie di Fim, Fiom e Uilm dichiarano sei ore di sciopero dei metalmeccanici da svolgersi entro il 21 settembre.	**19** Durante una riunione della componente comunista dell'esecutivo, il segretario generale Trentin propone un «graduale dissolvimento» della componente stessa.
	18 Riprendono a Torino le trattative per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici, che proseguono anche il giorno 19, ma al termine (pur con l'impegno di rincontrarsi il giorno 25) vengono dichiarate quattro ore di sciopero.	**24** Le segreterie di Cgil, Cisl e Uil esprimono al ministro delle Finanze Formica, che le aveva consultate, un parere favorevole sui provvedimenti fiscali previsti. Il ministro delle Partecipazioni statali incontra le confederazioni e i sindacati di categoria dei chimici per affrontare i problemi relativi a Enimont, poiché il sindacato chiede precisi vincoli nel caso di una privatizzazione.
	24 I sindacati revocano, dopo le decisioni del governo, lo sciopero dei dipendenti pubblici indetto per il 28 settembre.	
	26 Dopo una sessione di incontri, le trattative per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici vengono interrotte.	
	27 Le segreterie di Fim, Fiom e Uilm dichiarano per il 5 ottobre uno sciopero nazionale di otto ore.	
	28 La Confapi chiede un incontro al ministro del Lavoro in ordine all'andamento della trattativa per il rinnovo del contratto metalmeccanici. Incontro informale fra Federmeccanica e sindacati metalmeccanici nel tentativo di riprendere la trattativa.	
Ottobre 1990	**5** Si svolge a Roma lo sciopero nazionale di otto ore proclamato da Fim, Fiom e Uilm a sostegno della vertenza.	**1** I segretari generali di Cgil, Cisl e Uil chiedono un incontro urgente al presidente del Consiglio Andreotti per discutere in merito al rifiuto della Corte dei conti a registrare i

Le organizzazioni degli imprenditori	*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*	
	Montedison viene deciso che l'Enimont avrà un azionista di maggioranza.	**Settembre**
	13 Il presidente del Consiglio Andreotti incontra Pininfarina, che gli comunica le decisioni della giunta della Confindustria in merito agli scatti di contingenza. Il vicepresidente del Consiglio, Martelli, incontra i segretari generali di Cgil, Cisl e Uil per un confronto sulla legge finanziaria 1991.	
3 Si apre a Montpelier il congresso del Ceep (l'associazione europea delle aziende pubbliche), che si protrarrà fino al 5 ottobre.	2 Il ministro del Lavoro incontra separatamente i rappresentanti di Cgil, Cisl e Uil e di Fim, Fiom e Uilm e, successivamente, di Confindustria, Federmeccanica, Asap, Inter-	**Ottobre**

Ottobre 1990

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

9
Le segreterie nazionali di Fim, Fiom e Uilm annunciano, in accordo con le confederazioni, con le quali avevano esaminato le prospettive del negoziato, uno sciopero a sostegno della vertenza.
Vengono interrotte, subito dopo l'inizio, le trattative per il rinnovo del contratto per i lavoratori del commercio. I sindacati proclamano lo sciopero della categoria.

10
Riprendono le trattative, a delegazioni ristrette, fra Federmeccanica e Fim, Fiom e Uilm e, dopo una verifica delle rispettive posizioni in merito alla vertenza, il proseguimento del negoziato viene rinviato di una settimana.

11
Al termine di una riunione congiunta fra le segreterie di Fim, Fiom e Uilm e le segreterie confederali viene dichiarato che lo sciopero generale della categoria è fissato per il 9 novembre, con manifestazione a Roma.

16
I sindacati interrompono le trattative per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici (privati) a fronte delle offerte, giudicate inadeguate, in materia di salario e orario.

17
Le federazioni sindacali di categoria dell'industria decidono, in accordo con Cgil, Cisl e Uil, di indire uno sciopero generale di due ore in concomitanza dello sciopero nazionale dei metalmeccanici del 9 novembre.
Le segreterie di Fim, Fiom e Uilm annunciano, in una nota, che chiederanno un incontro con i segretari dei partiti per illustrare l'andamento della vertenza in corso.
Le segreterie di Fim, Fiom e Uilm proclamano otto ore di sciopero con manifestazione a Roma dei dipendenti della Fincantieri, a sostegno della vertenza riguardante il piano di ristrutturazione della cantieristica.
I sindacati di categoria del settore autostrade proclamano quattro ore di sciopero, da effettuarsi il 26 ottobre, a seguito dell'interruzione delle trattative per il rinnovo del contratto.

Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

contratti degli enti locali e delle aziende autonome.

4
Si riunisce a Roma il comitato centrale della Uil (relazione di Benvenuto); tema centrale dei lavori è il rinnovo del contratto dei metalmeccanici.

8
Si riunisce la segreteria della Cgil per discutere di problemi interni, quali il superamento delle correnti.

10
I segretari generali di Cgil, Cisl e Uil inviano al presidente del Consiglio Andreotti una lettera in cui chiedono di inserire nella finanziaria 1991 la copertura finanziaria per il contratto degli autoferrotranvieri relativo al 1990 e 1991.

12
Le confederazioni sindacali esprimono forti critiche alla decisione del ministro del Lavoro di bloccare i contratti di formazione e lavoro nelle regioni del centro-nord.

18
Il segretario generale della Cgil, Trentin, propone, in apertura dell'assemblea dei dirigenti comunisti che si tiene ad Ariccia, lo scioglimento della componente.

19
L'assemblea dei dirigenti comunisti decide all'unanimità lo scioglimento della corrente comunista, mentre dubbi vengono espressi dai socialisti.

20
In una conferenza stampa le confederazioni e le federazioni di categoria di Cgil, Cisl e Uil chiariscono le ragioni che hanno reso impossibile il proseguimento della trattativa per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici.
Iniziano i lavori del comitato centrale della Cgil che vede un gran numero di interventi divergenti, principalmente sulla data di svolgimento del congresso. Trentin propone il rispetto dei tempi stabiliti.
In una nota, la segreteria della Cisl fa cono-

Le organizzazioni degli imprenditori

18
L'Intersind valuta positivamente l'iniziativa di mediazione del ministro del Lavoro e sostiene che, per l'associazione, la trattativa per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici pubblici non è interrotta.

22
La Fiat informa i sindacati di aver deciso la fermata anche di altri stabilimenti auto, in seguito della cattiva congiuntura. Nella settimana dal 19 al 23 novembre saranno dunque circa 70 mila i dipendenti in cassa integrazione.

23
Asap, Intersind e Federmeccanica si incontrano per valutare il costo della «clausola di parità» di trattamento richiesta da Federmeccanica.

24
Organizzato dall'Asap, si svolge a Roma un convegno sul tema «Prevenzione dei rischi e tutela del lavoro nella Cee», cui partecipano i ministri Donat Cattin e Romita.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

sind e Confapi in relazione alla vertenza per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici.

5
Il presidente del Consiglio Andreotti incontra i segretari generali di Cgil, Cisl e Uil ai quali comunica che il governo intende dare copertura finanziaria a tutti i contratti del pubblico impiego firmati dai ministri competenti. Andreotti sostiene inoltre di essere disponibile ad un confronto fra governo e sindacati in merito alle nuove regole della contrattazione nel pubblico impiego.

8
La Corte dei conti decide di non registrare il contratto della sanità e presenta al governo una serie di rilievi in riferimento alla copertura finanziaria e agli ordinamenti.

11
Il ministro del Lavoro, Donat Cattin, invia agli uffici regionali del lavoro un invito a non rilasciare autorizzazioni per ulteriori contratti di formazione e lavoro di qualunque tipo.

18
La commissione Bilancio della Camera approva il disegno di legge di accompagnamento della finanziaria 1991 riguardante, tra l'altro, i contratti di formazione e lavoro.
La Camera approva, con emendamenti, il «decreto Gepi».
Il ministro del Lavoro, Donat Cattin, incontra Cgil, Cisl e Uil, i sindacati dei pensionati, il presidente dell'Inps per illustrare le linee fondamentali del disegno di legge di riforma delle pensioni che sarà presentato al Parlamento.
Notizie di agenzia riferiscono che il ministro del Lavoro intende avviare una mediazione per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici.

19
Il ministro del Lavoro, Donat Cattin, convoca, come annunciato, per il 24 ottobre Fim, Fiom e Uilm, per avviare la mediazione sulla vertenza per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici.

24
Inizia la mediazione del ministro del Lavoro, Donat Cattin, per tentare di sbloccare la

Ottobre

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Ottobre 1990	**18** I sindacati confederali degli autoferrotranvieri, al termine di un incontro con il ministro Bernini, proclamano uno sciopero nazionale da effettuarsi il 10 novembre. **26** Fiat e sindacati di categoria raggiungono un accordo sulla cassa integrazione; viene costituito un comitato paritetico e l'azienda si impegna a non usufruire della cassa integrazione nel mese di dicembre nel settore auto. Si svolge a Roma una manifestazione dei lavoratori edili per rivendicare la riforma del mercato del lavoro, della cassa integrazione e la tutela della salute nei cantieri. **27** Si svolge a Roma, organizzata da Cgil, Cisl e Uil, una numerosa manifestazione dei pensionati per protestare contro i ritardi della riforma del sistema pensionistico. **29** Il segretario della Uil, Benvenuto, e della Uilm, Lotito, inviano una lettera ai partiti in cui lamentano che la vertenza dei metalmeccanici è bloccata da troppo tempo a causa delle inaccettabili posizioni della Federmeccanica. **30** I sindacati di categoria degli autoferrotranvieri proclamano tre ore di sciopero per il 14 novembre per protestare contro i «tagli» previsti dalla legge finanziaria 1991. **31** Viene firmato il nuovo contratto da valersi per l'industria della ceramica. Si tratta del primo accordo raggiunto, dopo quello dei chimici siglato nel mese di luglio.	scere la propria disponibilità ad un approfondimento di una esperienza di unità sindacale.
Novembre 1990	**6** I segretari generali di Fim, Fiom e Uilm; durante una conferenza stampa, spiegano le ragioni della lotta e le prospettive della vertenza dei metalmeccanici. Al termine di un incontro con il ministro delle Finanze Formica, i sindacati di categoria revocano lo sciopero proclamato nelle dogane.	**15** A Palermo si svolge l'assemblea nazionale delle donne della Cgil, che discutono sul tema «Oltre i diritti, le stesse opportunità». **21** Le segreterie confederali presentano, in una conferenza stampa, un documento che rappresenta una proposta unitaria di riforma del rapporto di lavoro nel pubblico impiego, che

Le organizzazioni degli imprenditori	*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*	
	trattativa per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici privati. Il presidente del Consiglio, Andreotti, in qualità di presidente di turno della Cee, incontra i massimi esponenti della Ces.	**Ottobre**
	31 Il ministro del Lavoro, Donat Cattin, al termine di un incontro con sindacati di categoria e Federmeccanica, dichiara che non è ancora giunto il momento per vedere congiuntamente le parti. L'Istat comunica che il tasso di inflazione tendenziale annua si attesta intorno al 6,2%.	
7 Durante una conferenza stampa, Mortillaro (consigliere delegato della Federmeccanica) presenta i dati sull'andamento del settore metalmeccanico a sostegno delle proprie posizioni in ordine alla vertenza in corso.	7 Il ministro del Lavoro, Donat Cattin, incontra, in una riunione comune, i rappresentanti di Fim, Fiom, Uilm e Federmeccanica per una valutazione dei principali punti di contrasto fra le parti sociali e annuncia che a partire dal 13 novembre la trattativa proseguirà ad oltranza in sede ministeriale.	**Novembre**
8 Durante la riunione della giunta della Confindustria Pininfarina sostiene che non vi so-		

Novembre 1990

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

7
I segretari generali di Fim, Fiom e Uilm vengono ricevuti prima da esponenti del Pci e, successivamente, del Pri nel quadro degli incontri richiesti per ottenere il sostegno alla vertenza.

8
Proseguono gli incontri dei sindacati dei metalmeccanici con le forze politiche; è la volta di Dc, Psi e Pli.

9
Si svolge, con manifestazione e comizi a Roma, lo sciopero nazionale di otto ore dei metalmeccanici a sostegno della vertenza contrattuale. Contemporaneamente, in solidarietà, scioperano per due ore tutti i lavoratori dell'industria.

10
Si svolge lo sciopero nazionale dei lavoratori del commercio a sostegno della vertenza per il rinnovo del contratto.

12
Fim, Fiom e Uilm dichiarano che la sede della trattativa, nonostante il documento della Federmeccanica, rimane quella ministeriale.

13
Al termine di un incontro con il ministro dei Trasporti, Bernini, i sindacati dichiarano di rinviare lo sciopero nazionale degli autoferrotranvieri alla fine del mese.
Dopo un incontro con il sottosegretario alla presidenza del Consiglio, i sindacati di categoria decidono di ridurre a due giorni lo sciopero nazionale dei benzinai.
I sindacati degli edili dichiarano quattro ore di sciopero in relazione alla vertenza contrattuale.
Riprendono, in sede ministeriale, le trattative per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici privati.

15
Gli autotrasportatori, al termine di una lunga trattativa, decidono di rinviare la fermata del trasporto merci in attesa che il governo attui le misure concordate.

Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

sarà inviata ai presidenti del Consiglio, della Camera e del Senato.

29
In una conferenza stampa le segreterie di Cgil, Cisl e Uil sottolineano la necessità che il Parlamento approvi urgentemente la riforma della cassa integrazione guadagni come legge di accompagnamento della finanziaria 1991.
Si svolge a Roma una manifestazione per il quarantennale della Cisl.
Il Comitato direttivo della Cgil fissa il congresso nazionale della Confederazione per metà luglio del 1991.

Le organizzazioni degli imprenditori

no spazi per una mediazione del ministero del Lavoro. Dichiara anche che non si opporrà all'abolizione del segreto bancario.

9
Il presidente dell'Intersind Paci sostiene che non si possono giustificare azioni generalizzate di sciopero, in quanto le trattative per il rinnovo del contratto del settore pubblico procedono.

12
Mortillaro (Federmeccanica) presenta a Fim, Fiom e Uilm un documento sulla «contrattazione programmata» per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici.

13
A Milano l'Olivetti illustra ai sindacati di categoria il piano strategico dell'azienda.

14
L'Olivetti conferma la notizia, anticipata dal ministro del Lavoro, in merito ai tagli dei posti di lavoro, ma chiede anche al governo una legge per i prepensionamenti.

16
L'Intersind, al termine di un incontro con Fim, Fiom e Uilm, dichiara la propria intenzione di concludere positivamente il contratto dei metalmeccanici.

28
Il presidente della Fiat Agnelli annuncia un investimento per 5 mila miliardi per la costruzione di due nuovi impianti nel sud (Melfi e Avellino).

29
A Milano la giunta di Federmeccanica dà mandato ad una sua rappresentanza di proseguire nella valutazione della validità della proposta di mediazione avanzata dal ministro Donat Cattin per il contratto dei metalmeccanici.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Novembre

10
Il Consiglio dei ministri approva un decreto legge che assicura la copertura finanziaria al contratto della sanità, enti locali e istituti di ricerca.

13
Il ministro del Lavoro, nel corso di un intervento, annuncia che l'Olivetti intende tagliare 7 mila posti di lavoro, di cui 4 mila in Italia.

15
Il ministro del Lavoro, Donat Cattin, convoca per il 20 i segretari generali di Cgil, Cisl e Uil e il presidente della Confindustria per metterli a conoscenza della sua proposta di mediazione per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici delle aziende private.
La Commissione attività produttive della Camera ascolta i rappresentanti dei sindacati metalmeccanici e dell'Olivetti in ordine al piano strategico presentato dall'azienda stessa.
Si concludono, a Roma, i lavori della conferenza sull'economia sociale della Cee, promossa dal governo.

16
Al Senato decade il «decreto Gepi» per mancanza del numero legale.

20
Il ministro del Lavoro, Donat Cattin, incontra separatamente Fim, Fiom, Uilm e Federmeccanica, ma contrariamente a quanto annunciato non presenta alcuna ipotesi di mediazione per il rinnovo del contratto.

21
Viene presentato il *Rapporto Isfol 1990*.

22
Al termine di una riunione plenaria, alla quale partecipano Confindustria, Federmeccanica, Cgil, Cisl e Uil e federazioni di categoria il ministro del Lavoro presenta la sua proposta di mediazione per il contratto dei metalmeccanici privati.

23
Il governo approva nuovamente (dopo aver varato il decreto di copertura finanziaria) il decreto che recepisce il contratto del comparto sanità.

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Novembre 1990	**16** Le segreterie di Fim, Fiom e Uilm proclamano, per il 20 e il 21, due giornate di lotta contro il gruppo Olivetti. **20** Viene raggiunto un accordo fra Confapi e sindacati dei lavoratori del marmo per il rinnovo del contratto. **22** I sindacati di categoria decidono di revocare lo sciopero nazionale degli autoferrotranvieri previsto per il 29. **23** Al termine di una lunga riunione le segreterie di Fim, Fiom e Uilm, coadiuvate da Cgil, Cisl e Uil, dichiarano che la proposta di mediazione del ministro Donat Cattin necessita di modifiche significative. **27** Viene raggiunto l'accordo per il rinnovo del contratto degli esattoriali, dopo undici mesi di trattativa. I sindacati di categoria in riferimento al cattivo andamento della trattativa, proclamano quattro ore di sciopero articolato dei lavoratori edili per il 30 novembre. Il consiglio generale della Fim Cisl vota a grande maggioranza un documento che dà mandato alle segreterie nazionali di concludere il contratto dei metalmeccanici. **28** Il Comitato centrale della Fiom e della Uilm rendono note le rispettive condizioni alle quali è possibile la conclusione dell'accordo per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici.	
Dicembre 1990	**5** Le segreterie di Fim, Fiom e Uilm dichiarano quattro ore di sciopero in conseguenza al cattivo andamento della trattativa per il rinnovo del contratto. **7** I sindacati edili proclamano quattro ore di sciopero per il 21 dicembre a sostegno della vertenza per il rinnovo del contratto. I sindacati poligrafici dichiarano otto ore di	**3** I segretari di Cgil, Cisl e Uil incontrano il presidente del Consiglio Andreotti per riferirgli dei colloqui intercorsi con il presidente dell'Olp, Arafat, in merito alla crisi del golfo. I segretari colgono anche l'occasione per chiedere formalmente al presidente del Consiglio che non vengano anticipati i tempi della trattativa trilaterale su costo lavoro e riforma della contrattazione, previsti per giugno 1991. Inoltre chiedono che il tavolo

Le organizzazioni degli imprenditori	*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*	
	Nel corso di un Consiglio di gabinetto, il ministro dell'Istruzione, Bianco, propone una durata quinquennale per il contratto della scuola.	**Novembre**
	27 Al termine di un difficile giornata di trattative, il ministro Donat Cattin comunica che il negoziato prosegue sulla base della sua proposta di mediazione, nonostante le resistenze di Federmeccanica e le critiche dei sindacati.	
	29 Il ministro del Lavoro, in incontri informali, discute con Olivetti e sindacati metalmeccanici il piano strategico presentato dall'azienda e le conseguenze che comporterà sull'occupazione.	
	30 Il Consiglio dei ministri approva una serie di provvedimenti, fra i quali un decreto legge che prevede la nomina (entro il febbraio 1991) di un commissario unico per ciascuna delle 673 Unità sanitarie locali.	
1 Al termine di un incontro con i sindacati di categoria, che si conclude senza un accordo, l'Olivetti decide di avviare la procedura per mettere in cassa integrazione a zero ore 4 mila dipendenti.	**1** L'Istat rende noto che il tasso tendenziale annuo di inflazione si aggira sul 6,5%.	**Dicembre**
6 Presso il Cnel viene presentato il *Rapporto Asap sui salari 1990,* centrato sulle nuove politiche salariali in Europa.	**4** Il presidente del Consiglio Andreotti, coadiuvato dai ministri del Bilancio, del Lavoro, delle Partecipazioni statali e dell'Industria decidono la concessione della cassa integrazione all'Olivetti per 2 mila dipendenti, sui 4 mila richiesti dall'azienda.	

Dicembre 1990

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

sciopero per il 14 dicembre a seguito del mancato accordo sul fondo di previdenza integrativa.

11
Si riuniscono a Chianciano i comitati direttivi delle federazioni dei tessili per approvare la piattaforma rivendicativa per il rinnovo contrattuale.

14
Anche Intersind e Fim, Fiom e Uilm raggiungono, dopo l'accordo presso il ministero del Lavoro per il settore privato, l'accordo per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici pubblici.
Viene momentaneamente sospesa la trattativa con la Confapi per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici delle piccole aziende.
I sindacati di categoria decidono di revocare lo sciopero dei benzinai a seguito di una valutazione positiva dell'incontro con il ministro Bernini.

15
Viene raggiunta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto del commercio e dei servizi.

17
La segreteria nazionale della Uilm sostiene, in un documento, che l'accordo dei metalmeccanici pubblici vede notevoli differenze sul piano normativo rispetto a quello firmato con la Confindustria.

18
Fiat e Fim, Fiom e Uilm raggiungono un accordo per l'utilizzo degli impianti nei due nuovi stabilimenti di Melfi e Avellino.

19
Viene raggiunto un accordo per il contratto nazionale anche per le piccole aziende metalmeccaniche aderenti alla Confapi.

20
Fim, Fiom, Uil e Federmeccanica completano l'accordo contrattuale, siglato in via preliminare il 14 dicembre, presso il ministero del Lavoro.

Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

della trattativa per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici resti quello ministeriale.

9
Al termine di un incontro le segreterie di Cgil, Cisl e Uil unitamente a Fim, Fiom e Uilm dichiarano uno sciopero generale di quattro ore di tutte le categorie (ad eccezione di sanità e trasporti) a sostegno delle posizioni del metalmeccanici.

10
I segretari generali delle tre confederazioni chiedono, durante un incontro, al presidente del Consiglio di intervenire nella vertenza in corso per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici.

11
Si svolgono gli scioperi articolati nelle aziende metalmeccaniche.

12
Gli esecutivi di Cgil, Cisl e Uil approvano la decisione delle segreterie di effettuare quattro ore di sciopero il 20 dicembre.

14
Cgil, Cisl e Uil revocano lo sciopero generale indetto per il 20 dicembre a seguito dell'accordo raggiunto per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici.

17
Il consiglio generale della Cisl prende in esame la situazione sindacale con particolare riferimento all'andamento dei rinnovi contrattuali e alla imminente trattativa per la riforma del salario.

18
Il segretario generale aggiunto Del Turco, intervenendo a Firenze ai lavori del direttivo toscano, propone una riforma della struttura del salario.

19
A termine dei lavori del consiglio generale della Cisl Marini comunica di non ripresentare al prossimo congresso la propria candidatura.

20
Si aprono a Roma i lavori di un convegno organizzato dalla Cgil sulla riforma della contrattazione.

Dicembre

Le organizzazioni degli imprenditori

11
La giunta dell'Intersind dà mandato alla delegazione che conduce le trattative per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici pubblici di agire in conformità alle indicazioni fornite dal ministro del Lavoro.
Si riunisce a Milano il consiglio direttivo di Federmeccanica, che decide di proseguire il negoziato nonostante la «pesantezza» delle proposte del ministro.

17
Il presidente dell'Intersind invia una lettera al ministro del Lavoro per fornire alcune precisazioni sull'andamento della trattativa dei metalmeccanici pubblici.

19
Durante la presentazione dell'annuale rapporto economico del Centro studi della Confindustria si ribadiscono le previsioni di grave crisi industriale per i prossimi due anni.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Il lavoro di mediazione del ministro del Lavoro in merito alla trattativa per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici registra una battuta d'arresto. Donat Cattin attribuisce la responsabilità della rottura a Federmeccanica, che ha respinto ogni ipotesi di riduzione dell'orario.

5
Il Consiglio dei ministri accoglie la proposta del ministro della Pubblica istruzione Bianco di aprire immediatamente la trattativa per il rinnovo del contratto della scuola che scade il 31 dicembre.

7
Il confronto fra Federmeccanica e sindacati metalmeccanici si sposta presso la Prefettura di Torino, con la partecipazione del presidente della Confindustria Pininfarina. Il ministro del Lavoro e i sindacati respingono la richiesta degli imprenditori di modificare alcuni aspetti della mediazione. Si registra pertanto un'altra rottura della trattativa.

10
Il presidente del Consiglio Andreotti in un incontro a Palazzo Chigi con i segretari confederali dichiara che l'unica sede di mediazione per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici è il ministero del Lavoro e che la proposta di Donat Cattin appartiene a tutto il governo.

12
Il ministro del Lavoro incontra separatamente sindacati e Olivetti per riaprire la possibilità di concedere, almeno per una parte degli esuberi, i prepensionamenti.

13
La Corte dei conti registra con riserva il contratto della sanità.

14
Presso il ministero del Lavoro viene firmato, con la mediazione di Donat Cattin, l'accordo preliminare per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici dipendenti dalle aziende private.

15
In una conferenza stampa, Donat Cattin illustra i punti salienti del nuovo contratto dei metalmeccanici.

Gennaio 1991

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

5
Si interrompe la trattativa tra Olivetti e sindacati di categoria sul problema della cassa integrazione.

8
Viene raggiunto un accordo fra i sindacati postelegrafonici di Cisl e Uil sull'affidamento ad una società privata del recapito dei telegrammi.

9
I sindacati di categoria degli edili proclamano otto ore di sciopero articolato, da effettuarsi entro il 18 gennaio, in relazione all'andamento negativo del negoziato per il rinnovo del contratto dei lavoratori del cemento.
Riprendono le trattative fra Olivetti e Fim, Fiom, Uil sul problema della cassa integrazione.

10
La Fiom, dopo Fim e Uilm, firma l'accordo Zanussi sulla ricollocazione professionale degli impiegati eccedenti.

12
Presso il ministero del Lavoro viene firmato da Olivetti e Fim, Fiom, Uilm l'accordo sulla ristrutturazione del gruppo e sulla gestione del personale eccedente.
Ministro della Pubblica istruzione e sindacati della scuola si scambiano delle lettere. I sindacati chiedono il superamento della legge quadro del pubblico impiego per realizzare l'obiettivo del rinnovamento della scuola.

14
Le segreterie di Fim, Fiom e Uilm affrontano il problema della consultazione dei lavoratori metalmeccanici sul nuovo contratto.
Primo incontro fra governo e sindacati per il rinnovo del contratto della scuola.

15
Gli organismi dirigenti di Fim, Fiom e Uilm decidono di non adottare il referendum per consultare i lavoratori metalmeccanici sul nuovo contratto.

Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

9
In una conferenza stampa, il segretario generale della Uil dichiara che l'affidamento del recapito dei telegrammi a società private è un problema secondario. La vera questione è il cattivo funzionamento del servizio postale.

10
Il segretario generale della Cgil, nella conferenza stampa di inizio anno, parla dello stato organizzativo e politico della confederazione, oltre che dei principali temi sindacali.

11
I segretari della Uil Larizza e Veronese affrontano, in una conferenza stampa, le problematiche relative alla trattativa interconfederale su riforma del salario, delegificazione del contratto del pubblico impiego e unità sindacale.
Nel corso di un convegno, la «terza componente» della Cgil decide il proprio scioglimento.

15
Su iniziativa di Cgil, Cisl e Uil in tutti i luoghi di lavoro viene effettuata una pausa di lavoro di cinque minuti in relazione alla scadenza dell'ultimatum all'Iraq.

17
Cgil, Cisl e Uil redigono un documento di pieno appoggio alle decisioni dell'Onu in merito alla posizione intransigente dell'Iraq.

18
Il comitato esecutivo della Cgil, su proposta di Trentin, esclude il ricorso alla sciopero generale come forma di protesta contro la guerra del Golfo.

21
Il comitato direttivo della Cgil approva un documento sulla riforma dei contratti e del salario e decide di proporre a Cisl e Uil una conferenza nazionale dei quadri e delegati per la definizione di una posizione comune in merito al confronto di giugno.

28
Le segreterie di Cgil, Cisl e Uil esaminano i problemi connessi alla guerra del Golfo.

Gennaio

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

9
Il ministro dei Trasporti Bernini decide la precettazione dei controllori di volo aderenti alla Licta, che intendevano protestare contro la conclusione negativa di un incontro.

14
Il consiglio di amministrazione delle Poste approva la concessione ai privati del servizio di consegna dei telegrammi.

17
Il ministro dell'Interno Scotti incontra i segretari confederali per discutere dell'ordine pubblico in rapporto alla tensione internazionale.
Il Consiglio dei ministri approva la legge che proroga la fiscalizzazione degli oneri sociali.

23
Il Senato approva, in via definitiva, il decreto relativo agli acconti sugli aumenti retributivi dei pubblici dipendenti per il periodo 1988-90.

25
Il Consiglio dei ministri incarica alcuni ministri, coordinati dal vicepresidente Martelli, di preparare il disegno di legge di riforma del pubblico impiego.

31
Si apre a Rimini il ventesimo congresso del Pci, chiamato a decidere anche del cambiamento del nome.

Le organizzazioni degli imprenditori

10
La Fiat informa i sindacati che dall'11 al 15 febbraio saranno messi in cassa integrazione 65 mila lavoratori degli stabilimenti, per ragioni congiunturali.

26
In un incontro informale i vertici della Confindustria e di Cgil, Cisl e Uil discutono della preparazione di una conferenza sullo stato dell'industria in Italia.

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Gennaio 1991	**17** Federmeccanica e sindacati sottoscrivono, presso il ministero del Lavoro, il testo definitivo del nuovo accordo. **21** Il sindacato degli edili, in riferimento al cattivo andamento delle trattative per il rinnovo del contratto, proclama otto ore di sciopero articolato da attuare entro l'8 febbraio. **23** Presso il ministero del Lavoro raggiungono un accordo sindacati e Philips in merito al ricorso alla cassa integrazione per il 10% dei lavoratori degli stabilimenti italiani. **26** La Fiat auto e Fim, Fiom e Uilm raggiungono un accordo per sperimentare in alcuni stabilimenti un progetto detto di «qualità totale» che prevede, tra l'altro, la corresponsione di un premio-qualità. **29** L'amministratore straordinario dell'ente Ferrovie informa i sindacati dell'esistenza di altri 20 mila esuberi di personale. **30** Si svolge uno sciopero di otto ore dei lavoratori del gruppo Italstat. **31** Viene raggiunto un accordo per il rinnovo del contratto dei lavoratori del cemento.	
Febbraio 1991	**5** Si conclude, dopo cinque mesi dalla scadenza, la vertenza per il rinnovo del contratto degli edili con la firma di un'intesa che prevede, tra l'altro, un aumento medio mensile di 230 mila lire. Le segreterie nazionali di Fim, Fiom e Uilm invitano le federazioni territoriali a non avviare procedure davanti alla magistratura per ottenere il riconoscimento dell'incidenza dell'indennità di mensa sulle altre voci contrattuali. **6** Sciopero dei poligrafici di otto ore a sostegno della vertenza per il rinnovo del contratto.	**11** Cgil, Cisl, Uil e Confindustria discutono, in una riunione congiunta, dei problemi relativi alla preparazione della conferenza sullo stato dell'industria, in programma per il mese di aprile. Sindacati confederali e Confindustria concordano di rinviare di alcuni mesi l'accordo interconfederale sui contratti a termine. **14** Cgil, Cisl, Uil e Confapi esaminano congiuntamente le questioni relative alla trattativa interconfederale prevista per giugno.

Le organizzazioni degli imprenditori

5
Il presidente della Confindustria Pininfarina viene ricevuto dal presidente del Consiglio dei ministri, Andreotti, al quale sottopone una serie di questioni legate alla politica sociale, quali la riforma della cassa integrazione, norme sui prepensionamenti, contratti di formazione e lavoro, parità.

7
Il presidente della Confindustria rende noto, durante una conferenza stampa, il progetto di riforma delle istituzioni, che prevede tra l'altro l'elezione diretta del capo dello Stato.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

3
Si conclude il congresso del Pci che sancisce la nascita del nuovo partito della sinistra e vede la mancata elezione di Occhetto alla segreteria.

4
Il Cipi approva 31 progetti di finanziamento da parte del Fondo per il rientro dalla disoccupazione; sono previsti circa 3 mila nuovi posti di lavoro.

7
Il vicepresidente del Consiglio Martelli e i ministri del Bilancio, Tesoro, Funzione pub-

Febbraio

Febbraio 1991

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

7
Si apre, a palazzo Chigi, il negoziato per la riforma del rapporto di lavoro del pubblico impiego; al termine dell'incontro viene sottoscritta un'intesa per la costituzione di una commissione paritetica di studio.
I sindacati di categoria degli edili proclamano quattro ore di sciopero articolato al termine di un incontro con Intersind e Ance a sostegno della vertenza per il rinnovo del contratto.
Alla Fiat viene raggiunto un accordo sulla mensa.
Il ministro dei Trasporti Bernini incontra una rappresentanza sindacale per discutere della crisi che investe le aziende metalmeccaniche che operano nel sistema degli appalti e dell'indotto ferroviario.

11
La federazione dei chimici Cgil organizza a Fiuggi un convegno sulla riforma della contrattazione e del salario in vista dell'incontro tra sindacati, governo e Confindustria.

20
Sindacati di categoria e autonomi firmano con l'ente Ferrovie un protocollo d'intesa con il quale si impegno a collaborare alla realizzazione del programma 1991-92 predisposto dall'ente stesso.

21
In seguito alla rottura delle trattative i sindacati edili proclamano altre 18 ore di sciopero, di cui otto da attuare a livello nazionale il 6 marzo.

22
I sindacati confederali dei trasporti proclamano 24 ore di sciopero del trasporto aereo in seguito alle proposte avanzate dall'Alitalia per risolvere la crisi della compagnia.

27
La Flerica Cisl organizza a Roma un convegno su «Costo del lavoro, salario, contrattazione».

Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

19
Cgil, Cisl, Uil e Confindustria decidono di prorogare al 30 settembre l'accordo interconfederale sui contratti a termine; nell'incontro si affrontano anche i temi dell'arbitrato e della conciliazione nelle controversie di lavoro.

20
Il segretario della Uil Benvenuto, durante una conferenza stampa, sollecita il governo ad approvare la riforma dei contratti del pubblico impiego.

22
La Cgil organizza a Roma un convegno su «Retribuzioni e costo del lavoro: i problemi della riforma».

25
Le segreterie di Cgil, Cisl e Uil si incontrano per un primo confronto sulle reciproche posizioni rispetto alla trattativa trilaterale prevista per giugno.

28
La segreteria della Cgil comunica che il congresso dell'organizzazione si terrà a Roma dal 3 al 7 luglio.

Le organizzazioni degli imprenditori

13
Il presidente dell'Intersind, Paci, invia al ministro del Lavoro una lettera in cui esprime preoccupazioni in merito alla sentenza emessa dalla magistratura di Milano in riferimento alle mense aziendali.

14
La giunta della Confindustria discute del progetto di modifica dello statuto dell'organizzazione, elaborato da una commissione presieduta da Mazzoleni.

18
La Fiat informa i sindacati di categoria dei metalmeccanici che la crisi che investe l'Iveco costringe l'azienda a porre in essere un piano di ristrutturazione per il quale è necessario il ricorso alla cassa integrazione a zero ore per 3.500 lavoratori.

19
Confindustria, Intersind e Asap criticano duramente, con un comunicato stampa, il disegno di legge governativo sulla riforma della cassa integrazione, approvato dalla Camera.

21
L'Alitalia presenta ai sindacati le misure per fare fronte alla crisi determinatasi nel settore in conseguenza della guerra del Golfo.

27
La Confindustria presenta al governo un documento contenente alcune proposte di intervento nell'economia per evitare la perdita di competitività delle imprese.

28
I Giovani imprenditori della Confindustria organizzano a Roma un seminario di studio sulla riforma della struttura del costo del lavoro e del sistema contrattuale.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Febbraio

blica incontrano una delegazione di Cgil, Cisl e Uil e sindacati di categoria del pubblico impiego per definire gli obiettivi della trattativa.

12
In un incontro fra ministro della Funzione pubblica e Cgil, Cisl e Uil si decide di affidare ad una commissione di giuristi lo studio della riforma del rapporto di lavoro del pubblico impiego.

14
La Commissione lavoro della Camera approva, in sede referente, il disegno di legge sulla riforma della cassa integrazione e le norme relative ai prepensionamenti.
Il ministro dei Trasporti, Bernini, illustra a Cgil, Cisl e Uil il piano per superare la crisi dell'Alitalia, che ha già presentato al presidente del Consiglio.

18
L'assemblea del Cnel approva il rapporto sulle relazioni sindacali predisposto dalla Commissione informazione, presieduta da Brunetta.

19
Al termine della riunione interministeriale sulla crisi dell'Alitalia, il governo decide di non concedere aiuti per superare la crisi.

20
La Camera approva il decreto sulle pensioni d'annata, ma esso deve tornare al Senato a causa delle modifiche apportate.
Il presidente del Consiglio Andreotti incontra prima il presidente della Confindustria Pininfarina e, successivamente, Agnelli e Romiti per discutere della situazione congiunturale e delle possibili misure contro la recessione.

21
Il Senato approva, in via definitiva, il decreto sulle pensioni d'annata.

22
La Camera approva il decreto sulla tassazione dei guadagni da capitale.

Marzo
1991

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

1
Alitalia e sindacati di categoria raggiungono un accordo sul problema degli esuberi e, pertanto, sospendono lo sciopero programmato.
Iveco e sindacati raggiungono un accordo sul piano di ristrutturazione dell'azienda.
Il Comitato esecutivo della Fim Cisl discute della riforma del sistema contrattuale e del costo del lavoro in previsione della trattativa interconfederale di giugno.

4
L'ente Ferrovie e i sindacati di settore firmano un'intesa sui servizi minimi da garantire in caso di sciopero, secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
Ania e sindacati di categoria raggiungono un accordo per il rinnovo del contratto delle imprese di assicurazione.

5
I sindacati confederali dei trasporti approvano la piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale dei marittimi.

6
Sciopero di otto ore degli edili.

12
La federazione sindacale degli edili proclama altre otto ore di sciopero da attuare entro il 22 marzo per protestare contro l'interruzione delle trattative.
I sindacati di categoria, ricevuti dal ministro dei Trasporti Bernini, vengono informati che il governo non presenterà un decreto per i prepensionamenti all'Alitalia, ma predisporrà un disegno di legge per risolvere il problema degli esuberi.

13
La Fiom Cgil organizza a Roma un convegno su «L'industria metalmeccanica nel contesto internazionale».
Il comitato paritetico di consultazione Fiat - sindacati si riunisce per la prima volta per esaminare l'andamento del settore.

14
La Fnsi proclama uno sciopero di due giorni dei giornalisti a seguito dell'interruzione delle trattative.

Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

1
Cgil, Cisl e Uil raggiungono un'intesa sulle nuove strutture di base (rsu) nei luoghi di lavoro, in sostituzione dei consigli dei delegati.

6
Cgil, Cisl e Uil criticano unitariamente la richiesta delle organizzazioni imprenditoriali di modifica della legge n. 108 sui licenziamenti individuali nelle piccole imprese.

11
Il comitato esecutivo della Cisl, apertosi con una relazione di Morese, discute e approva un documento sulla struttura del salario e il sistema di contrattazione. Approva anche l'intesa raggiunta con Cgil e Uil sulle rappresentanze di base.

12
Il comitato direttivo della Cgil approva l'intesa raggiunta con Cisl e Uil sulle rappresentanze di base ed elegge Francesca Santoro nella segreteria.

13
In rappresentanza delle segreterie confederali una delegazione incontra il segretario del Pds, Occhetto, al quale chiede la solidarietà del partito in riferimento alla riforma del rapporto di lavoro del pubblico impiego.

14
Il consiglio generale della Uil approva l'intesa raggiunta con Cgil e Cisl sulle rsu.

19
Iniziano, ad Ariccia, i lavori (che si protrarranno fino al 21) del consiglio generale della Cgil che, a sorpresa e mettendo in minoranza Trentin, decide il rinvio del congresso all'11 ottobre; vengono approvate anche le tesi congressuali.

26
Il segretario generale della Uil Benvenuto invia una lettera a Marini e Trentin sollecitando un incontro per definire la posizione da assumere alla trattativa di giugno.

27
La Uil organizza a Roma una tavola rotonda sulla previdenza in Italia.

Marzo

Le organizzazioni degli imprenditori

12
La Confcommercio rielegge Colucci alla presidenza dell'associazione.

14
In relazione alla trattativa prevista per giugno, la giunta della Confindustria propone a governo e sindacati l'apertura di due tavoli distinti, uno per discutere sui temi della contrattazione e della struttura del salario e l'altro sullo stato sociale.

22
La Confindustria organizza un convegno sulla riforma del rapporto di lavoro del pubblico impiego durante il quale vengono presentate le condizioni per la privatizzazione del rapporto.

28
Il consiglio nazionale dei Giovani imprenditori della Confindustria affronta la questione della riforma dello statuto della Confindustria.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

1
Il Consiglio dei ministri approva un disegno di legge che prevede una parziale liberalizzazione delle tariffe aeree.

8
Viene firmato a palazzo Chigi un accordo fra governo, sindacati e Confindustria sul piano di sviluppo del mezzogiorno.

13
L'Assicredito organizza un convegno su «Indicizzazioni, automatismi e costo del lavoro: prospettive di riforma».

18
Muore a 72 anni, in una clinica del Principato di Monaco, il ministro del Lavoro Carlo Donat Cattin; il dicastero viene affidato a interim a Rosa Russo Jervolino, ministro per gli Affari sociali.

21
La Commissione lavoro della Camera approva in via definitiva la legge sulle pari opportunità.

25
A seguito di un'agitazione che dura da due settimane, il ministro delle Finanze Formica decide l'impiego della guardia di finanza ai valichi di frontiera.

26
La Corte costituzionale deposita una sentenza che dichiara legittimo l'art. 2, comma 1, del decreto legge 12/1977 sull'applicazione dell'indennità di contingenza.

28
Franco Marini assume l'incarico di coordinatore della corrente di Forze Nuove della Dc.

29
Il presidente del Consiglio Andreotti rassegna le dimissioni del governo al presidente della Repubblica Cossiga.

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Marzo 1991	**21** Sciopero dei giornalisti della Rai in seguito all'interruzione delle trattative per il rinnovo del contratto. Viene raggiunto un accordo per il rinnovo del contratto per il settore del legno, che prevede, tra l'altro, un aumento medio mensile di 235 mila lire. **23** Non escono i quotidiani a causa di uno sciopero dei giornalisti che protestano contro l'interruzione delle trattative per il rinnovo del contratto. **28** I sindacati tessili proclamano 12 ore di sciopero articolato a sostegno della vertenza per il rinnovo del contratto. I sindacati del settore acqua e gas raggiungono un accordo con Agip e Federacqua per assicurare i servizi minimi in caso di sciopero.	**28** Franco Marini annuncia la decisione di lasciare la Cisl per passare ad un incarico politico.
Aprile 1991	**3** Sindacati autonomi e confederali dei doganieri decidono, anche in conseguenza della crisi di governo, di sospendere le agitazioni. I sindacati degli edili proclamano otto ore di sciopero articolato da effettuare entro il 17 aprile. **5** Sciopero di otto ore dei giornalisti Rai. Il collegio nazionale dei probiviri della Fim Cisl decide l'espulsione di Giorgio Tiboni (e di altri 13 sindacalisti) dalla Fim Cisl di Milano. **8** La federazione dei poligrafici proclama sette giorni di scioperi della categoria. **9** L'amministratore straordinario dell'Ente ferrovie comunica ai sindacati la necessità di procedere ad ulteriori tagli del personale. **12** Sciopero dei poligrafici di otto ore.	**4** Il segretario confederale della Cgil, Bertinotti, presenta ufficialmente un documento di minoranza per il congresso confederale di ottobre. **9** La Cisl organizza a Roma un convegno su «Riforma del salario e della contrattazione». **10** Franco Marini, segretario generale della Cisl, rassegna le proprie dimissioni al comitato esecutivo per impegnarsi nell'attività politica. Le segreterie di Cgil, Cisl e Uil si incontrano per discutere della crisi di governo e per affidare ad una commissione ristretta il compito di definire le linee generali della trattativa di giugno, da esaminare in un seminario unitario programmato per il 29 aprile. **11** In una conferenza stampa le segreterie di Cgil, Cisl e Uil sostengono che non apriranno la trattativa di giugno se non sarà raggiunto un accordo sul rinnovo dei contratti ancora in discussione. **16** Il comitato direttivo della Cgil approva un documento relativo alle nuove regole per la

Le organizzazioni degli imprenditori	*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*	
10 L'Enichem presenta ai sindacati un piano di investimenti e di risanamento che prevede 8.500 miliardi di investimenti. **19** Si aprono a Firenze i lavori del convegno organizzato dalla Confindustria su «Imprenditori, impresa e società per una cultura di rinnovamento». **23** Intersind e università di Bari organizzano un convegno su «Lavoro e imprese negli anni Novanta. Assetti organizzativi, dinamiche contrattuali e salariali». Partecipano diversi sindacalisti.	**2** Il ministro della Funzione pubblica, Gaspari, informa le segreterie di Cgil, Cisl e Uil che la proposta di riforma del rapporto di lavoro del pubblico impiego sarà affidata ad una commissione di giuristi di parte sindacale, e pertanto avrà semplice valore tecnico. La Commissione di garanzia che deve vigilare sugli scioperi nei servizi pubblici censura la protesta dei doganieri e propone la sospensione per due mesi delle organizzazioni sindacali autonome. **3** Iniziano i lavori del congresso nazionale della Lega delle cooperative. **11** I giuristi di parte sindacale consegnano al governo un articolato di legge contenente le proposte in materia di riforma del rapporto di lavoro del pubblico impiego. **12** Andreotti presenta al capo dello Stato la lista dei ministri che dovrebbero comporre il nuovo governo.	**Aprile**

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Aprile 1991		formazione della dirigenza e discute della questione relativa alla riforma del rapporto di lavoro del pubblico impiego. Cgil, Cisl e Uil inviano ad Andreotti un documento comprensivo di alcune proposte per il nuovo programma di governo. **22** Il comitato esecutivo, sulla base di una relazione di Cofferati, affronta i temi della trattativa di giugno. **24** Dopo gli impegni assunti dal ministro del Lavoro in riferimento alla fiscalizzazione degli oneri sociali, al termine di un incontro in Confindustria, Cgil, Cisl e Uil fissano, a nome delle federazioni di categoria, per il 6 maggio la ripresa delle trattative (interrotte dal mese di febbraio) per il rinnovo del contratto degli edili. **29** In una conferenza stampa i tre segretari generali delle confederazioni espongono dure critiche all'ipotesi di manovra economica del governo, soprattutto in riferimento ad una eventuale riforma previdenziale per decreto. Le segreterie di Cgil, Cisl e Uil, al termine di una lunga riunione durante la quale si discute dei contenuti di una piattaforma unitaria sulla riforma del costo del lavoro e della contrattazione, decidono di non porre alcuna pregiudiziale all'apertura della trattativa di giugno. **30** Il consiglio generale della Cisl elegge nuovo segretario generale dell'organizzazione Sergio D'Antoni, che succede a Franco Marini. Raffaele Morese viene eletto segretario generale aggiunto.
Maggio 1991	**2** Incontro fra Benedetti, presidente dell'Olivetti, e i segretari di Fim, Fiom, Uilm sulla situazione del gruppo. **6** Enichem e sindacati, nonostante un impegnativo incontro, non raggiungono alcun accordo sul piano di investimenti e ristrutturazione della società chimica. Riprende, su invito del ministro del Lavoro	**1** La festa del lavoro viene celebrata in tutta Italia; i segretari generali delle confederazioni tengono i comizi a Roma. **3** Il Crel (Uil) presenta al Cnel il primo rapporto dell'osservatorio sulla contrattazione. Coordina i lavori Mascini, mentre partecipano alla tavola rotonda Cipolletta, direttore generale della Confindustria, Attolini,

Le organizzazioni degli imprenditori

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Aprile

16
Il ministro della Funzione pubblica, Gaspari, informa i sindacati di avere inviato al presidente del Consiglio il testo finale dell'ipotesi di riforma del rapporto di lavoro del pubblico impiego.

17
Andreotti presenta alla Camera il programma del nuovo governo.
Il Cnel organizza un convegno a Bologna su «Costo del lavoro, salario, garanzie del reddito».

18
La Camera vota la fiducia al nuovo governo Andreotti.

22
Il nuovo ministro del Lavoro Franco Marini incontra formalmente i vertici di Cgil, Cisl e Uil per un esame dei problemi relativi ai rinnovi contrattuali e alla riforma del sistema pensionistico.
Il ministro del Lavoro incontra una delegazione della Federazione della stampa in relazione all'andamento negativo della trattativa per il rinnovo del contratto dei giornalisti.
Il governo convoca per il 7 maggio una riunione fra ministri economici, Enichem, Eni, rappresentanti delle regioni interessate per esaminare il piano di investimenti e ristrutturazione della società del gruppo Eni.

29
Il ministro del Lavoro Marini, dopo avere incontrato separatamente gli editori e i giornalisti, li invita a riprendere la trattativa avendo verificato che non vi sono ostacoli insuperabili.

6
L'Intersind presenta a Trieste il progetto di collaborazione industria-università.
Si svolge ad Ancona, organizzato dall'Intersind, un convegno sul tema «Domanda ed offerta di professionalità: un confronto impresa-università».

11
La Confindustria giudica «inadeguato» il provvedimento del governo sulla manovra economica.

Maggio

2
Il presidente del Consiglio Andreotti e il vicepresidente Martelli incontrano informalmente il presidente della Confindustria Pininfarina per un confronto sulla manovra economica predisposta dal governo per il rientro dal deficit pubblico.
I ministri economici incontrano una rappresentanza di Cgil, Cisl e Uil cui presentano la manovra economica predisposta dal governo.

Maggio 1991

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

e dopo molto tempo, la trattativa per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro dei giornalisti.

7
I sindacati del settore alimentare proclamano otto ore di sciopero da attuare il 20 maggio a seguito dell'interruzione delle trattative per il rinnovo del contratto.

9
Il sottosegretario al Lavoro Grippo incontra rappresentanti dell'Olivetti e dei sindacati dei metalmeccanici a cui conferma gli impegni del governo in materia di prepensionamenti e mobilità.

13
Iniziano ad Assisi i lavori del consiglio generale della Fim Cisl che hanno come tema centrale la trattativa interconfederale sul costo del lavoro e riforma della contrattazione.

17
Viene raggiunta un'intesa fra Federtessile e sindacati di categoria per il rinnovo del contratto dei lavoratori tessili; prevede, fra l'altro, un aumento medio mensile di 217 mila lire.

24
Nell'ambito della vertenza per il rinnovo del contratto dei giornalisti viene dichiarato uno sciopero che non permetterà l'uscita dei quotidiani nei giorni 28, 29 e 30 maggio.
La Fiat comunica a tutti i sindacati che a partire dal 24 giugno sarà abolita la mensa per i lavoratori dell'Alfa di Pomigliano e alla Sevel.

30
I sindacati confederali dei trasporti, accogliendo una sollecitazione del governo, revocano lo sciopero indetto a sostegno della vertenza per il rinnovo del contratto dei controllori di volo.

31
Il presidente della Repubblica Cossiga convoca, alla presenza del ministro del Lavoro Marini, i sindacati degli editori e dei giornalisti nell'intento di sbloccare la difficile vertenza.

Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

direttore generale dell'Intersind e Alfonsi, segretario generale della Confcommercio.
Si riuniscono le segreterie di Cgil, Cisl e Uil per discutere la piattaforma unitaria da presentare alla trattativa di giugno.

6
Il dipartimento politiche del lavoro della Cisl organizza un convegno su «Agenzie per l'impiego: promozione del lavoro», cui partecipano il sottosegretario del ministero del Lavoro e il presidente della Commissione lavoro del Senato. Si conclude, il giorno dopo, con un intervento del segretario generale D'Antoni.
I segretari generali di Cgil, Cisl e Uil presentano, in una conferenza stampa, i temi del congresso della Ces.

7
Cgil, Cisl e Uil presentano un documento unitario, quale base di discussione su politica dei redditi, contrattazione e struttura del salario, in previsione del confronto con governo e imprenditori.

9
Cgil, Cisl e Uil giudicano «insoddisfacenti» le misure fiscali approvate dal Consiglio dei ministri.
Il comitato direttivo della Cgil approva la piattaforma unitaria per il negoziato di giugno.

13
Iniziano a Lussemburgo i lavori, che si protrarranno fino al 17, del settimo congresso della Ces; al termine viene eletto segretario generale l'italiano Emilio Gabaglio.

15
I sindacati dei poligrafici proclamano uno sciopero per il 18 a sostegno della trattativa per il rinnovo del contratto.

16
Alcuni esponenti di Cgil, Cisl e Uil criticano il documento della Confidustria sulla riforma della struttura del costo del lavoro.

22
Le segreterie di Cgil, Cisl e Uil raggiungono un accordo sul problema delle mense aziendali e ne inviano il testo al ministro del Lavoro.

Maggio

Le organizzazioni degli imprenditori

12
Con la relazione del presidente Devalle si apre l'annuale assemblea della Federmeccanica; intervengono il ministro del Lavoro, il segretario generale della Cisl e il vicepresidente della Confindustria.

15
I presidenti delle organizzazioni imprenditoriali di Confindustria, Confcommercio, Confartigianato, Confagricoltura, Intersind e Asap, riuniti a Roma nell'ambito di Ecol, chiedono al governo che il confronto trilaterale abbia inizio ai primi di giugno.

16
La giunta della Confindustria approva un documento sulla «Riforma della struttura del costo del lavoro, della contrattazione e dell'indicizzazione», in previsione del confronto trilaterale sul costo del lavoro.

22
Il Centro studi della Confindustria rende nota una indagine in cui rileva che la produzione industriale nei primi sei mesi del 1991 è calata del 2%.

23
Si svolge a Roma l'annuale assemblea della Confindustria che vede la partecipazione del ministro dell'Industria Bodrato. Al termine dei lavori viene eletta la nuova giunta.

31
L'Intersind organizza a Venezia un convegno sul tema «Dal conflitto alla partecipazione. Nuovi modelli di contrattazione per la competitività dell'impresa italiana». I lavori si concludono il giorno dopo con una tavola rotonda cui partecipano Abete (Confidustria), Benvenuto (Uil), Del Turco (Cgil), Fantoni (Asap), Paci (Intersind), Trucchi (Cisl), Carrubba («Mondo economico»).

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

2
L'Istat comunica che il tasso tendenziale di inflazione è del 6,7%.

3
Il Censis presenta a Milano nel corso di un convegno internazionale sul tema «Flessibilità del lavoro strumento di competitività per gli anni Novanta», i risultati di una ricerca sull'argomento.

7
Il vicepresidente del Consiglio Martelli e i ministri economici incontrano Confcommercio, Confapi, Confagricoltura e Confartigianato, concludendo così gli incontri con le parti sociali in riferimento alla manovra economica da attuare.

8
Il Senato approva, dopo dodici reiterazioni del governo, il decreto legge di sostegno all'occupazione.
La Commissione bicamerale per il mezzogiorno approva la realizzazione degli stabilimenti Fiat di Melfi e Avellino.

9
La Commissione nazionale per l'indice sindacale del costo della vita comunica che vi è un aumento del 4,3% rispetto al mese di aprile 1990; pertanto la contingenza aumenta di 33.679 lire.

11
Il Consiglio dei ministri approva la manovra economica ed emana un decreto legge contenente misure tributarie.

14
Il presidente del Consiglio Andreotti, in qualità di ministro ad interim per le Partecipazioni statali, istituisce una commissione di studio sulla «qualità delle imprese»; la presiede il sottosegretario Del Mese.

17
Il Consiglio dei ministri approva il documento di programmazione economica 1992-1994.

23
Il vicepresidente del Consiglio Martelli informa le segreterie confederali che entro dieci

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Maggio 1991		
Giugno 1991	**1** I sindacati confederali dei poligrafici indicono uno sciopero che impedisce l'uscita dei giornali per il giorno successivo, 2 giugno, a seguito della rottura delle trattative per il rinnovo del contratto. **2** Viene raggiunta un'intesa per il rinnovo del contratto dei lavoratori Enel, che prevede, tra l'altro, un aumento medio mensile di 330 mila lire. **3** I sindacati degli alimentaristi proclamano 16 ore di sciopero articolato, da svolgersi entro il 23 giugno a sostegno della vertenza per il rinnovo del contratto. Una delegazione degli editori e, successivamente, una dei sindacati dei giornalisti viene ricevuta dal ministro del Lavoro Marini per una verifica delle possibilità di sbloccare la vertenza. **4** Viene firmata un'intesa fra ministro della Funzione pubblica Gaspari, della Pubblica istruzione Misasi e sindacati confederali, con la quale il governo si impegna ad aprire la trattativa per il rinnovo del contratto nel mese di ottobre. Il nuovo ministro del Lavoro, Marini, incontra una delegazione della Fieg e della Fnsi per trovare una soluzione alla vertenza dei giornalisti, onde evitare scioperi in coincidenza del referendum e delle elezioni in Sicilia.	**4** Si svolge in Calabria uno sciopero generale di otto ore proclamato dalle tre confederazioni per protestare contro la mafia e a sostegno del lavoro. La Cisnal presenta un proprio documento sulla riforma della struttura del salario in previsione del confronto fra le parti sociali. **5** Cgil, Cisl e Uil chiedono l'esclusione dal tavolo della trattativa sul costo del lavoro della Confagricoltura per la rigidità con la quale affronta il rinnovo del contratto dei braccianti. **10** I segretari generali di Cgil, Cisl e Uil, in una riunione congiunta, si soffermano su una riflessione relativa alla prossima assemblea dei delegati che dovrà affrontare i temi della trattativa di giugno e della riforma delle pensioni. **12** Il comitato direttivo della Cgil esprime un parere positivo sulla ipotesi di progetto di riforma presentato dal ministro del Lavoro Marini. **17** Iniziano a Roma i lavori (che si protrarranno fino al 18) dell'assemblea dei quadri Cgil, Cisl e Uil, convocati per definire una posizione comune in vista del confronto trilaterale sul costo del lavoro e la riforma del sistema contrattuale. Le relazioni sono svolte da Trentin (Cgil), Morese (Cisl) e Larizza (Uil).

Le organizzazioni degli imprenditori	*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*	
	giorni il governo presenterà il testo di disegno di legge di riforma del rapporto di lavoro del pubblico impiego.	**Maggio**
	30 La Commissione lavoro della Camera approva in sede legislativa la legge di riforma della cassa integrazione.	
	31 La Camera approva il decreto Egli. Si svolge a Roma l'assemblea annuale della Banca d'Italia; nella presentazione, il governatore Ciampi illustra i problemi relativi alla ravvicinata scadenza del 1992.	
2 L'Asap organizza a Roma un convegno sul tema «Il mercato del lavoro. Problemi e progetti di riforma», che vede la partecipazione del presidente della commissione Lavoro del Senato, Giugni.	**5** Il ministro del Lavoro Marini, in un intervento ad un convegno sul dialogo sociale in Europa, dichiara che il governo intende aprire la trattativa per la riforma del costo del lavoro e della contrattazione a metà di giugno.	**Giugno**
5 In una intervista il presidente dell'Intersind dichiara la necessità del superamento del vigente meccanismo di scala mobile.	**7** Il Cnel ufficializza un proprio documento su «Retribuzione, costo del lavoro, livelli della contrattazione», approvato da tutte le parti sociali che fanno parte del Cnel stesso. Il ministro del Lavoro Marini invia a sindacati e imprenditori l'ipotesi di riforma delle pensioni che ha predisposto.	
7 I Giovani imprenditori della Confindustria organizzano a Santa Margherita Ligure un convegno su «Equità e trasparenza per la democrazia di mercato»; conclude i lavori, il giorno dopo, il presidente della Confindustria Pininfarina.	**9** Si svolgono le elezioni per il referendum sul sistema elettorale e quelle regionali in Sicilia.	
12 Si riunisce il direttivo della Confindustria, che si sofferma anche sull'esame della situazione sindacale ed economica in vista del confronto triangolare sul costo del lavoro.	**12** Presso la commissione Lavoro del Senato si svolge un'audizione a cui partecipano rappresentanti di Cgil, Cisl, Uil e di Confindustria, Intersind e Asap per una illustrazione delle rispettive posizioni in merito alla riforma del mercato del lavoro. Il governo, in una riunione presieduta da Martelli, fissa l'avvio della trattativa triangolare per il 20 giugno.	
14 La Confindustria presenta un documento sul tema «Un mercato finanziario più grande e articolato per un capitalismo diffuso», comprensivo di un'ipotesi sui fondi di investimento previdenziale.	**18** Il presidente della Repubblica Cossiga invia una lettera ai segretari di Cgil, Cisl e Uil in cui esprime un suo parere sull'imminente trattativa sul costo del lavoro.	
17 A Torino si svolge l'assemblea dell'Unione industriali cui partecipano il presidente del-		

Giugno 1991

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

5
I ministri Gaspari e Misasi incontrano i sindacati autonomi della scuola Snals e Gilda che respingono l'intesa firmata il giorno prima dai sindacati confederali; la Gilda conferma lo sciopero bianco.
Al termine di un incontro a livello governativo con Eni, Enichem e Asap viene deciso che il piano di ristrutturazione dell'azienda verrà rivisto per la parte che riguarda gli impegni nelle regioni meridionali.

6
Riprende la trattativa per il rinnovo del contratto dei giornalisti.

8
Viene raggiunta una intesa, con la mediazione del ministro Marini, tra Fieg e sindacati di categoria dei poligrafici per il rinnovo del contratto; l'accordo prevede un aumento medio mensile di 300 mila lire.

12
Le diverse associazioni dei quadri annunciano la costituzione di una commissione per la revisione della legge n. 190/1985 relativa al riconoscimento giuridico dei quadri intermedi.

14
I sindacati di categoria e l'associazione calzaturieri firmano un'intesa per il rinnovo del contratto del settore, che prevede un aumento medio mensile di 208 mila lire.

19
La Federazione della stampa proclama otto ore di sciopero in seguito alla rottura delle trattative; pertanto non usciranno i giornali nei giorni 21, 22 e 23 giugno.

25
Il ministro della Funzione pubblica incontra una delegazione imprenditoriale sul tema dei contratti del pubblico impiego.

26
La Fiat comunica a Fim, Fiom e Uilm, in sede ministeriale, la propria intenzione di riaprire il servizio mensa negli stabilimenti di Pomigliano.

30
Viene raggiunta un'intesa per il rinnovo del contratto dei lavoratori delle aziende private del gas, che prevede, tra l'altro, un aumento medio mensile di 257 mila lire.

Il sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

Le organizzazioni degli imprenditori

la Confindustria Pininfarina e il ministro dell'Industria Bodrato che espongono le loro opinioni in merito al confronto trilaterale previsto per il 20 giugno.

19
Si svolge l'assemblea straordinaria della Confindustria che approva il nuovo statuto dell'associazione, frutto del lavoro della commissione Mazzoleni.

25
Il consiglio generale dell'Asap nomina Francesco Furci vicepresidente e amministratore generale dell'associazione.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Giugno

Il Censis presenta al Cnel una ricerca su «Il lavoro come esercizio del nuovo», che mette in luce come in Italia esistano circa 7 milioni di lavori «atipici».

20
Presso la presidenza del Consiglio dei ministri inizia il confronto trilaterale sul costo del lavoro. Al termine dell'incontro viene deciso di avviare quattro fasi di approfondimento in relazione a: costo del lavoro, indicizzazione, oneri sociali e rappresentanze sindacali presso il ministero del Lavoro; problemi fiscali, presso il ministero delle Finanze; tariffe e prezzi amministrati, presso il ministero dell'Industria; problemi relativi al pubblico impiego presso il ministero della Funzione pubblica.

24
Presso il ministero delle Finanze iniziano i lavori relativi al confronto sul costo del lavoro.

25
Presso il ministero della Funzione pubblica iniziano i lavori relativi al confronto sul costo del lavoro e sulla privatizzazione del rapporto di lavoro del pubblico impiego.

26
Si insedia a palazzo Chigi, alla presenza di Andreotti, la commissione di studio sulla privatizzazione degli enti di gestione e delle società che fanno capo al sistema delle Partecipazioni statali.
Il *Rapporto annuale sul mercato del lavoro,* realizzato in collaborazione con la Fondazione Brodolini, viene presentato dal Cnel.

27
Il ministro Marini, gli imprenditori e i sindacati avviano il confronto sulla riforma del costo del lavoro e della contrattazione.

Bibliografia

a cura di Rosana Barcellona

Nota metodologica

Il repertorio bibliografico comprende quegli scritti che trattano delle tematiche inerenti il lavoro pubblicati durante il 1990. È compilato attraverso la consultazione di periodici italiani e stranieri e dei volumi pubblicati in Italia dai principali editori. I titoli degli articoli selezionati sono ordinati secondo criteri che rispettano l'impostazione e l'articolazione del *Rapporto* al fine di mettere a disposizione uno strumento di approfondimento e di supporto a quanti intendono documentarsi sulla politica economica e sindacale italiana, ma anche di rilevazione dell'ampiezza del dibattito intorno alle problematiche osservate nel corso del volume. Disponiamo in questo modo di un quadro indicativo della riflessione che si è sviluppata durante l'anno sulle principali questioni riguardanti il mondo del lavoro, nelle sue diverse concezioni e relazioni.
Si può rilevare facilmente che nel 1990 ampio spazio è dedicato alle politiche e al diritto del lavoro, nonché alla giurisprudenza. Non meno approfonditi appaiono gli interventi che hanno riguardato l'impresa, nei suoi più svariati aspetti (strategia, gestione e innovazione tecnologica, eccetera). Riprende interesse anche la riflessione sull'andamento delle relazioni industriali, sulle innovazioni intervenute e sulle linee di tendenza.

Volumi

1. Autori vari, *L'automazione flessibile. Analisi e interpretazioni delle tendenze a livello internazionale,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 167
I saggi contenuti nel volume sono di M. Amendola, B. Ingrao, P. Piacentini e B. Potì. Pur con un taglio diverso, i saggi tendono a dimostrare che si va affermando un grande pluralismo tecnologico contrariamente a quanti propongono una visione univoca verso la fabbrica automatica. Attraverso una attenta valutazione dei contenuti innovativi delle tecnologie di automazione flessibile viene dimostrata la tesi sostenuta.

2. Autori vari, *Etica ed economia,* Torino, La Stampa 1990, pp. 161
Hanno contribuito alla realizzazione del volume I. Berlin, L. Gallino, G. La Malfa, C. Maria Martini e C. Romiti che, dopo il saggio introduttivo di Veca, affrontano secondo approcci diversi il tema del rapporto fra etica ed economia, riconoscendone tutti l'essenzialità. I saggi, brevi ma carichi di significato, rappresentano un fondamentale punto di riferimento per il dibattito, nato da una iniziativa de «La Stampa».

3. Autori vari, *Il sindacato nell'Europa che cambia. Ripartire dall'unità?,* Roma, Fondazione Brodolini 1990, pp. 116
Il volume riporta gli atti di un seminario di studio svoltosi nel giugno del 1990 tra sindacalisti di Cgil, Cisl e Uil e alcuni studiosi della Fondazione Brodolini sul tema dell'unità. Esso offre al dibattito uno spunto di riflessione e di riferimento per la ripresa e lo sviluppo del dialogo.

4. Autori vari, *Italia, Europa e nuove immigrazioni,* Torino, Fondazione Agnelli 1990, pp. 261
Nonostante si tratti di una problematica relativamente nuova per l'Italia, l'immigrazione rappresenta fin da ora una questione dalle conseguenze sociali di grande portata. Il volume nella prima parte introduce al fenomeno delle migrazioni internazionali in Europa, ricostruendone la storia, nella seconda parte si esaminano le politiche nazionali dell'immigrazione implementate da paesi quali l'Inghilterra, la Francia, la Germania. La terza ed ultima parte affronta le prospettive del fenomeno.

5. Autori vari, *Progresso tecnico, flessibilità, occupazione,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 175
Gli autori esaminano, secondo ottiche diverse, gli effetti dell'innovazione tecnologica e della flessibilità del lavoro sull'occupazione in Italia. Ambito dell'analisi sono sia l'industria manifatturiera che i servizi per le imprese e le famiglie. In due saggi vengono anche valutate le conseguenze dei processi formati avviati nel mezzogiorno per il superamento dell'alto tasso di disoccupazione.

6. Acocella N., Rey G.M., Tiberi N. (a cura di), *Saggi di politica economica in onore di Federico Caffè,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 310
I curatori raccolgono in questo volume alcuni fra i migliori scritti di F. Caffè. L'antologia, di indiscusso valore economico, rappresenta anche un punto di riferimento etico e morale

7. Alò C., Rosa G., *Il grande gap. Infrastrutture: l'Italia ai margini dell'Europa,* Roma, Sipi 1990, pp. 162
Il volume, frutto di un anno di ricerche e riflessioni coordinate dal Centro studi della Confindustria, fa il punto sul sistema delle infrastrutture in Italia. Innanzi tutto viene affrontato il tema delle infrastrutture «a rete», quali il trasporto e le telecomunicazioni, le risorse idriche ed energetiche, i porti. Ma interessante è la concezione, abbastanza nuova, di infrastruttura. Essa infatti comprende anche le risorse umane, la ricerca scientifica, l'ambiente e il territorio.

8. Amato C., Salvadori M., *Europa conviene?,* Bari, Laterza 1990, pp. 257
I saggi contenuti nel volume sono il frutto di un lavoro organizzato dalla Fondazione Rosselli di Torino volto a verificare la convenienza dell'unificazione europea. L'introduzione, ad opera dei curatori, presenta le diverse filosofie presenti nel dibattito teorico, precisando che sono stati gli «interessi economici di fondo» a guidare l'integrazio-

ne. Dunque, non a caso il processo di unificazione ha preso il via sul versante economico, con la creazione della Cee nel 1957. Il testo di S. Cassese, G. Urbani e M. Ferrera tratta delle istituzioni politiche e delle amministrazioni pubbliche; quello di M. Monti e G. Vaciago si occupa delle politiche finanziarie e monetarie, mentre quello di M. Deaglio e F. Momigliano interviene sulle politiche industriali; e, da ultimo, i testi sulla ricerca e l'innovazione tecnologica sono scritti rispettivamente da P. Bagnano e D. Archibugi, C. Roveda e R. Viale.

9. Annesi M., Claroni A., *La nuova disciplina dell'intervento straordinario nel mezzogiorno,* Bologna, Il Mulino 1990, pp. 1.272
L'ampio volume, di grande importanza dal punto di vista informativo e documentale esamina, tra l'altro, in modo molto approfondito e critico la legge n. 64 e i relativi provvedimenti attuativi. Nonostante l'ampiezza del volume la consultazione della legislazione corrente sul mezzogiorno risulta agevole e pratica.

10. Antonelli C., Buran P., Lanzetti R., *L'industria della ricerca: i produttori di conoscenze tecnologiche per l'innovazione industriale,* Torino, Resemberg e Sellier 1990, pp. 152
I due ricercatori dell'Ires piemontese intendono dimostrare con questo volume l'esistenza, in Piemonte, di una industria della ricerca a sé stante, e le sue caratteristiche salienti. L'indagine, realizzata nel 1987, ha coinvolto 67 centri, con oltre 4 mila addetti, su un totale di 98 centri individuati. La specializzazione dell'attività di ricerca affermatasi negli anni recenti emerge con chiarezza.

11. Archibugi D., Santarelli E. (a cura di), *Cambiamento tecnologico e sviluppo industriale,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 370
Si tratta di una raccolta di saggi elaborati dai principali studiosi del cambiamento tecnologico. Un'antologia, dunque, ordinata cronologicamente che copre quasi due secoli. Si parte dall'innovazione apportata dalla macchina a vapore per giungere ai cambiamenti avvenuti con la commercializzazione e la diffusione dei computers, sostenuti dai programmi governativi americani. Il tema unificante è dato dalla ricerca delle relazioni esistenti fra ricerca, conoscenza scientifica e applicazioni tecniche.

12. Arisio L., *Vita da capi. L'altra faccia di una grande fabbrica,* prefazione di Giulio Sapelli, Milano, Etas libri 1990, pp. 293
L'autore racconta in questo piacevole libro la storia personale e collettiva degli anni più recenti alla Fiat. Gli avvenimenti descritti con grande precisione si susseguono incalzanti: dai cortei interni degli anni Settanta alle manifestazioni per le richieste salariali, alle umiliazioni subìte dai lavoratori più professionalizzati. Una ricostruzione personale, ma carica di contenuti e informazioni che offrono un valido contributo alla conoscenza della storia industriale del nostro paese.

13. Associazione italiana di diritto del lavoro, *Rappresentanza e rappresentatività del sindacato,* Milano, Giuffrè 1990, pp. 428
Gli atti delle giornate di studio dell'Aidlass che si sono tenute a Macerata nel maggio 1989 vengono sintetizzate in questo volume da un gruppo costituito dai docenti di diritto del lavoro dell'università di Macerata. Il tema viene esaminato nel saggio di B. Veneziani, che approfondisce il concetto di rappresentanza, mentre Santoro Passerelli intende rispondere all'interrogativo sull'opportunità di istituzionalizzare la rappresentanza. Gli altri saggi descrivono le caratteristiche salienti della situazione esistente in Francia, Germania e Spagna. Segue la sintesi degli interventi.

14. Bagnasco A. (a cura di), *La città dopo Ford. Il caso di Torino,* Torino, Boringhieri 1990, pp. 154
Il volumetto raccoglie i saggi di C. Antonelli, A. Bagnano, G. Bonazzi, L. Gallino, L. Mazza e A. Michelson. Sono i testi delle relazioni di un seminario su Torino, organizzato da intellettuali e imprenditori, che intendeva verificare il cambiamento economico e sociale della città. Si tratta dunque di una riflessione su un territorio oggetto di un processo di deindustrializzazione.

15. Balloni V. (a cura di), *Indicatori di efficienza nelle piccole e grandi imprese,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 240
I temi dell'efficienza e della produttività sono al centro del dibattito e dell'organizzazione d'impresa. Il volume intende offrire un contributo all'approfondimento delle misure dell'efficienza nei sistemi di piccole e medie imprese, attraverso un riesame della letteratura economica e aziendalistica. L'obiettivo è di capire se esistono indicatori capaci di valutare e mettere sotto controllo i processi allocativi delle risorse nell'impresa.

16. Bazzano C., *La previdenza integrativa od aggiuntiva,* Milano, Pirola 1990, pp. 258
L'autore offre, con questo volume, una guida completa ed esauriente su una materia, quale quella delle pensioni, complessa e difficile da affrontare. Il testo riepiloga le soluzioni che il nostro sistema offre, completate da una traccia che permette di capire la scelta migliore. La prima parte si occupa della previdenza obbligatoria, mentre la seconda analizza quella integrativa od aggiuntiva individuale indicando le possibilità che si presentano ai lavoratori dipendenti ed autonomi.

17. Becattini G., Lunghini G. (a cura di), *Paradigmi teorici e ricerca empirica. Il caso dell'economia industriale,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 172
Il volume raccoglie gli atti di un seminario tenutosi a Firenze nel 1988 tra economisti industriali sul tema del rapporto tra «teoria economica» e «ricerca empirica». Si nota la difficoltà a trovare una qualche sintesi, a proporre soluzioni, anche se imperfette, fra questi approcci sostanzialmente diversi. Il dibattito rimane pertanto totalmente aperto

18. Benedetti E. (a cura di), *Mutazioni tecnologiche e condizionamenti internazionali,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 260
Il volume che si apre con un saggio introduttivo del curatore, affronta tre tematiche: la prima con saggi di Becattini, Covi e Freeman — attraverso un approccio teorico — affronta gli aspetti economici del mutamento tecnologico; la seconda, con i saggi di Perez e Pavitt, presenta lo scenario delle possibili conseguenze che la tecnologia innovativa può portare alla competitività mondiale; la terza, comprendente i saggi di Cozzi, Gros-Pietro, Zanetti, Mistri, Arcangeli, Fiorentini, si addentra nei problemi che la riorganizzazione tecnologica comporta sulla competitività italiana, particolarmente in riferimento alle piccole e medie imprese.

19. Benvenuto G., *Fare funzionare l'Italia. Le svolte strategiche del sindacato italiano nella lettura di uno dei suoi leader più popolari,* introduzione di M. Mascini, Roma, Procom 1990, pp. 136
Il volumetto raccogliendo i discorsi che il segretario generale della Uil ha tenuto nei quattro congressi che vanno da quello di Bologna del 1977 fino all'ultimo di Venezia del 1989, permette di seguire il filo logico delle proposte avanzate, a partire dal «sindacato protagonista», per svilupparsi poi nella proposta della «partecipazione» e del «sindacato dei cittadini». Una proposta di sindacato chiamato a proteggere il lavoratore non solo durante la vita lavorativa, ma anche in quella di tutti i giorni.

20. Biasco S., Roncaglia A., Salvati M. (a cura di), *Istituzioni e mercato nello sviluppo economico. Saggi in onore di Paolo Sylos Labini,* Bari, Laterza 1990, pp. 256
Si tratta di un raccolta di saggi presentati da allievi ed amici di Sylos Labini in occasione del suo abbandono dell'insegnamento accademico. Dopo il saggio introduttivo di Lombardini, che ripercorre le principali tappe del pensiero di Sylos Labini, si dipartono i vari contributi che trattano rispettivamente di oligopolio e forme di mercato, teoria dello sviluppo, progresso tecnico e principali questioni di politica economica.

21. Bonazzi G., *Storia del pensiero organizzativo,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 415
Lo studioso, in questo volume, ripercorre le tappe principali del pensiero organizzativo; dal taylorismo al marxismo, ai successivi studi di sociologia industriale. Nell'ambito di quest'ultima impostazione teorica i contributi di Touraine e, più recentemente di Piore e Sabel vengono esaminati con particolare attenzione, in quanto sembrano offrire un modello interpretativo della realtà lavorativa più adeguato ai cambiamenti intervenuti nel mondo produttivo negli ultimi decenni. Nel volume vengono presi in considerazione anche gli aspetti burocratici, secondo l'interpretazione avanzata innanzi tutto da Weber e, successivamente, da altri autori.

22. Brioschi F., Buzzacchi L., Colombo M.G., *Gruppi di imprese e mercato finanziario. La struttura di potere dell'industria italiana,* Roma, La Nuova Italia scientifica 1990, pp. 204
Oggetto di analisi del volume sono i gruppi di imprese, ossia gli insiemi di società indipendenti, ma collegate da legami azionari. Il duplice contributo, teorico ed analitico, che gli autori offrono al dibattito è un utile punto di confronto e riferimento nella ricerca della determinazione del valore delle società che compongono il gruppo. La seconda parte del libro è interamente dedicata alla descrizione dei gruppi in Italia.

23. Bulgarelli A., Giovine M. (a cura di), *Valutare l'investimento formazione,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 120

L'agile volumetto, curato da ricercatori dell'Isfol, dopo avere brevemente descritto la struttura della spesa crescente in investimenti di formazione professionale, tenta una prima valutazione dell'efficacia sia degli interventi privati che pubblici. Il quadro che emerge evidenzia l'alto valore aggiunto nei casi di programmazione per progetti, dove il controllo sull'andamento della formazione viene effettuato all'avvio della formazione, durante il processo e alla fine.

24. Busetta P. (a cura di), *Credito ed economie regionali: il ruolo del sistema creditizio,* Milano, Giuffrè 1990, pp. 368
Nell'ampio dibattito che si è sviluppato negli anni più recenti in merito al problema meridionale, si inseriscono gli attenti interventi del Centro ricerche economiche Curella, diretto da P. Busetta, che si occupa in modo prevalente della realtà siciliana. Gli studi contenuti in questo volume, presentato da Vaciago, contengono saggi di Verga, Pittaluga, Tedeschi e Busetta. Il filo conduttore che dà omogeneità ai lavori, pur nella loro autonomia, è la prospettiva di un modello regionale di sistema bancario. La minore efficienza del sistema bancario meridionale dipenderebbe dalle diversità delle economie locali fra nord e sud.

25. Butera F., *Il castello e la rete. Impresa, organizzazione e professioni in Europa negli anni Novanta,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 234
L'oggetto dello studio di Butera non si esaurisce nell'analisi di due strutture organizzative d'impresa ben distinte. Il castello, come esempio di organizzazione verticale, rigida e gerarchica, funzionale a un modo di produzione di massa e, la rete, rappresentante il nuovo modello capace di adattarsi alle varie esigenze di un mercato sempre più diversificato. La struttura organizzativa dell'impresa-rete, fuoco dell'analisi, viene descritta in rapporto alle sfide competitive prevedibili e, confrontata con i modelli esistenti negli Stati Uniti e in Giappone.

26. Brunetti G., Coda V., Favotto F., *Analisi, previsioni, simulazioni economico-finanziarie d'impresa,* Milano, Etas libri 1990, pp. 240
Gli anni Ottanta, periodo di prolungato sviluppo, hanno visto la crescente richiesta di credito bancario soprattutto da parte della piccola e media impresa. Sembra ora inderogabile, a fronte di una fase di stasi, procedere ad analisi approfondite dell'evoluzione della struttura produttiva. Fuoco del volume è l'esame e la simulazione dell'assetto economico e finanziario dell'impresa, e il bilancio è lo strumento fondamentale che viene utilizzato per tali valutazioni. La tecnica utilizzata fa riferimento ai «quozienti» e ai «flussi finanziari».

27. Cacace N., *Professione Europa. I nuovi mestieri del mercato unico,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 304
Il testo di tipo divulgativo, affronta nella sua prima parte il contesto generale dei «cambiamenti del decennio europeo», ponendo al centro di essi il passaggio ad una cultura basata sull'iniziativa, la creatività e la produzione personalizzata. La seconda parte tratta dei «problemi e opportunità del mercato unico», e del ruolo delle donne nell'Europa, mentre la terza, forse la più interessante, descrive le nuove professioni del mercato unico, con stime quantificate per i diversi settori. La quarta ed ultima parte attiene alla tematica più strettamente culturale: previsioni di domanda relative ai diversi livelli di istruzione.

28. Camuffo A., Costa G., *Strategia d'impresa e gestione delle risorse umane,* Padova, Cedam 1990, pp. 248
La ricerca condotta dagli autori in un'area altamente problematica come quella gestione delle risorse umane ha il valore di mettere in evidenza come l'area del personale sia diventata un ambito fondamentale nei processi di cambiamento delle relazioni sindacali, delle normative e del mercato del lavoro. Lo studio, infine, propone un interessante modello per la gestione delle risorse umane, comprensivo di vari aspetti.

29. Carboni C., *Lavoro informale ed economia diffusa. Costanti e trasformazioni recenti,* prefazione di M. Paci, Roma, Edizioni lavoro 1990, pp. 109
Dopo il saggio introduttivo di M. Paci sulle «aporie della modernizzazione italiana», l'autore fornisce un quadro del lavoro informale nel nostro paese, fornendone una precisa definizione e classificazione, oltre che valutandone la diffusione. Il primo capitolo è arricchito da due appendici, la prima riguarda il lavoro nero in altri contesti nazionali, e la seconda tratta della possibilità di una trasformazione della nostra società verso una società multietnica. Il secondo capitolo esamina i cambiamenti recenti nell'economia

diffusa, mentre il terzo si addentra nella difficile analisi del doppio lavoro.

30. Carinci F. (a cura di), *L'agenzia regionale per l'impiego. Le politiche regionali del lavoro per gli anni Novanta,* Napoli, Jovine 1990, pp. 411
Il volume contiene i contributi dei componenti del gruppo di studio dell'osservatorio regionale sul mercato del lavoro dell'Emilia-Romagna formato da S. Brusco, G. D'Auria, P. Ichino, M. Napoli, E. Pugliese, G. Serravalli, G. Serino, E. Reyneri e A. Varesi. La prima parte del volume descrive la storia e i modelli di agenzia per l'impiego esistenti, mentre la seconda affronta i profili strutturali e organizzativi. La terza parte entra nel merito delle politiche regionali del lavoro viste prima e dopo la legge n. 56/1987. Il volume è arricchito da una ampia appendice che riporta tutti i provvedimenti inerenti il mercato del lavoro.

31. Caselli L., Ferrando P.M., Gozzi A., *Il gruppo nell'evoluzione del sistema aziendale,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 221
Il presente rapporto è stato predisposto, nell'ambito del programma di ricerca «L'interazione impresa-ambiente nel cambiamento del fatto produttivo», con il contributo di alcune società operative del gruppo Eni, quali Agip Petroli, Agip, Enichem, Nuovo Pignone, Snam, Snamprogetti. La prima parte comprende un saggio teorico di L. Caselli che definisce il modello interpretativo, uno di P.M. Ferrando che propone un confronto fra diverse ipotesi interpretative e, da ultimo, quello di A. Gozzi che descrive le strategie di diversificazione delle imprese. Chiude la prima parte del lavoro l'analisi del caso Eni. La seconda parte del volume prende in considerazione altri casi di grandi imprese italiane, quali il gruppo Fiat.

32. Catanzaro R., Sabetti E. (a cura di), *Politica in Italia. I fatti dell'anno e le loro interpretazioni,* Bologna, Il Mulino 1990, pp. 288
Il volume si apre con una cronologia degli avvenimenti del 1989, cui segue il saggio introduttivo ed esplicativo dei curatori, che mettono in evidenza la ricchezza dei fatti accaduti nell'anno esaminato. Secondo la loro opinione non si tratta di «cambiamenti epocali» per il nostro paese, in quanto sembra piuttosto che vecchi modelli si siano riaffermati, mentre in altre nazioni è più chiara la nascita di nuovi. Sarà il 1990 l'anno della svolta?

33. Cavicchi I., *La nuova previsione. Tecnologia, ambiente e salute,* presentazione di B. Trentin, Roma, Editori riuniti 1990, pp. 239
Obiettivo del libro, come sostenuto da Trentin nel saggio introduttivo, è di «affrontare il nodo di come concepire una politica di compatibilità, definendo nuovi strumenti previsionali in tutte le loro accezioni scientifiche, politiche, economiche». L'idea dominante è che attraverso il «governo» dei soggetti (economia, salute, ambiente) coinvolti nel sistema industriale e attraverso un «programma» è possibile dominare la realtà. La prima parte del volume descrive l'esperienza operaia di negoziazione della salute, mentre la seconda presenta un modello operativo.

34. Cecora G. (a cura di), *Il pubblico impiego: struttura e retribuzioni,* Bologna, Il Mulino 1990, pp. 279

35. Censis, *XXIX rapporto sulla situazione sociale del paese,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 678
Secondo il Censis, il paese sta «a guardare quello che succede piuttosto che passare all'azione»; pertanto sembrerebbe necessario e urgente riattivare i processi di sviluppo in funzione qualitativa piuttosto che quantitativa, attraverso la proposizione di nuove gerarchie nei bisogni e nel loro soddisfacimento. Dunque un giudizio sostanzialmente negativo espresso con forza, soprattutto in riferimento alla mancanza di idee e di politiche.

36. Cerruti G., Rieser V., *Fiat: qualità totale e fabbrica integrata,* Roma, Ediesse 1990, pp. 99
Le relazioni che gli autori presentano cercano di individuare quanto la Fiat ha fatto e intende fare per costruire un modello di impresa integrata che permetta un più efficace controllo sulla qualità del prodotto. Cosa tutto ciò comporta in termini di condizioni di lavoro e di organizzazione del lavoro è l'oggetto principale della ricerca avviata dall'Ires Cgil di Torino, che ha fornito i materiali dei saggi presentati.

37. Cesos, *Le relazioni sindacali in Italia. Rapporto 1988-89,* Roma, Edizioni lavoro 1990, pp. 356
Il *Rapporto 1988-89* che presenta il Cesos si apre con il saggio di P. Feltrin che evidenzia «luci ed ombre nelle relazioni sindacali di fine decennio». Il *Rapporto* rispetta,

nella sostanza, la struttura definita negli anni precedenti, affrontando, nella sua prima parte («Osservatorio»), i problemi generali e proseguendo, poi, nell'analisi dell'attività dello Stato e degli organi istituzionali. Ampio spazio trova l'esame della contrattazione collettiva attraverso gli scritti di P. Negro e S. Patriarca, S. Negrelli, C. Russo, E. Pugliese e E. Rebeggiani, M. Conclave e R. Milani. Anche l'attività del sindacato e delle organizzazioni imprenditoriali viene sintetizzata con dovizia di dati. Chiudono il volume la cronologia e la bibliografia.

38. Cespe, *Un intervento pubblico per il rilancio delle politiche strutturali,* Roma, Cespe 1990, pp. 82
Il volumetto presenta gli atti di un convegno su «Intervento pubblico e struttura economica» realizzatosi nell'ottobre 1989 e riporta gli interventi di A. Andriani, L. Pennacchi, R. Marchionati, E. Rullani, A. Antonelli, F. Silva, R. Brancati, A. Graziani, M. Volpe, P. Leon. La tematica viene affrontata, secondo diverse ottiche ed in modo molto sintetico, ma nulla toglie al valore della sintesi che viene proposta.

39. Checchi D., *Interdipendenza e coordinamento delle politiche economiche,* Roma, La Nuova Italia scientifica 1990, pp. 216
La tesi sostenuta dall'autore, ricercatore dell'università di Brescia è particolarmente interessante, in quanto frutto di una ricerca in un campo in cui il dibattito è soprattutto teorico. Riproponendo la tesi keynesiana, secondo l'autore le politiche macroeconomiche a sostegno dell'occupazione potrebbero costituire un momento indispensabile per il coordinamento. Ma attualmente vi sarebbero spazi per rilanciare le politiche di sviluppo e non solo quelle di sostegno all'occupazione.

40. Cimoli M., Musu I. (a cura di), *Cambiamento strutturale e asimmetria nell'economia italiana,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 599
I diversi contributi raccolti in questo ampio volume hanno come filo conduttore l'individuazione delle linee guida della trasformazione strutturale avvenuta nell'economia italiana negli anni compresi tra il 1970 e il 1980. Tale esame è la base per capire i problemi che la nostra economia dovrà affrontare negli anni 2000. Il volume comprende quattro sezioni che riguardano rispettivamente: le tendenze demografiche, il mercato e le politiche del lavoro, i vincoli strutturali e il dualismo.

41. Corda Costa M., Meghnagi S. (a cura di), *Insegnanti: formazione iniziale e formazione continua,* Roma, La Nuova Italia scientifica 1990, pp. 189
Il volume analizza i problemi derivanti dall'approvazione delle nuove disposizioni sugli ordinamenti didattici delle università, recentemente approvate dal Parlamento. L'approccio sia teorico che pratico approfondisce alcuni aspetti specifici, quali il processo di qualificazione da costruire, i vincoli e le risorse per la sua attuazione, le caratteristiche di un profilo professionale di riferimento, i limiti e le possibilità dell'università in tale ambito.

42. Coriasso R., *Giacche blu,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 475
L'autore ricostruisce in questo volume la storia dei lavoratori del gas a partire dal 1901, quando si costituì a Milano, principale centro della categoria, prima la Lega provinciale di resistenza e, successivamente, la Federazione nazionale.

43. Cortella G., *Storia della Cisl di Brescia. La fase della nascita e del consolidamento (1948-1962),* Roma, Edizioni lavoro 1990, pp. 201
Il volume fornisce un percorso di lettura, sostenuto da una ampia documentazione, della storia della Cisl bresciana dalla rottura dell'unità sindacale alla riorganizzazione dell'unione territoriale. La descrizione delle lotte sindacali condotte dall'organizzazione danno l'immagine di un sindacalismo attivo e fortemente radicato nel territorio.

44. Crepet P., *Le malattie della disoccupazione. Le condizioni fisiche e psichiche di chi non ha lavoro,* Roma, Edizioni lavoro 1990, pp. 175
Svolto nell'ambito dell'attività dell'unità operativa del dipartimento di psicologia dell'università di Trieste, nel progetto finalizzato Cnr «Fattori di malattia», lo studio dopo aver ricostruito una mappa delle dimensioni internazionali della disoccupazione, tende ad approfondire gli effetti della disoccupazione sia sulla salute fisica che mentale. L'autore sostiene che oggi la disoccupazione non comporta gravi problemi economici, ma molto più serie sono le conseguenze sulla salute psichica.

45. Crozier M., *L'impresa in ascolto. Il management nel mondo postindustriale,* Milano, Il Sole 24 Ore libri 1990, pp. 160
L'agile volume del noto studioso ritorna su alcuni temi già trattati dall'autore, in particolare sulla felice intuizione relativa ai princìpi secondo i quali il management dovrebbe agire: semplicità, autonomia, professionalità. I tre princìpi vengono ampiamente descritti e ne viene dimostrata la validità sia sul piano teorico che empirico.

46. Crozier M., Normann R., *L'innovazione nei servizi,* Roma, Edizioni lavoro 1990, pp. 123
Gli autori propongono con questo libro i risultati di una ricerca internazionale avente per oggetto l'analisi dell'evoluzione dei servizi. Negli anni recenti il peso del terziario è andato aumentando ad un ritmo piuttosto sostenuto rispetto al settore industriale. L'interessante spiegazione avanzata indica nel più stretto rapporto tra consumatori e produttori il motivo principale dell'importanza che assumono i servizi nell'attuale contesto economico e sociale. Il libro, suddiviso in tre capitoli, descrive nell'ultimo tredici casi di aziende scelte fra tre differenti paesi.

47. Damascelli N., *Comunicazione e management,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 182
Poiché nel management è ormai riconosciuto che la comunicazione ha assunto un ruolo fondamentale, l'autore chiarisce che va intesa come modo di negoziare, di rendere partecipi coloro che operano per la realizzazione dei fini dell'impresa, degli obiettivi-strategia e degli scopi.

48. D'Alberti M. (a cura di), *La dirigenza pubblica,* Bologna, Il Mulino 1990, pp. 321
Il Cnel nel 1985 ha avviato un Progetto finalizzato sull'organizzazione e sul funzionamento della pubblica amministrazione. Il Progetto, articolato in cinque sottoprogetti, ha trovato una sua prima realizzazione con la pubblicazione di questo volume, che tratta dei dirigenti pubblici. La prima parte affronta il quadro normativo all'interno del quale opera la dirigenza statale e quella degli enti pubblici non economici, mentre la seconda si addentra nell'esame delle caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti dei settori privati.

49. D'Antonio M., *Il mezzogiorno nella struttura dell'economia italiana,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 178
Il volume cerca di valutare quali sono stati gli effetti dei programmi di investimento pubblici nel mezzogiorno. La tesi dell'autore è che non è sufficiente aumentare la spesa pubblica o i trasferimenti alle famiglie per controllare la crisi sociale. Cosa fare dunque? È la domanda centrale a cui lo studio tenta di rispondere, attraverso un particolare strumento di analisi: la matrice di contabilità sociale.

50. Delai N., De Rita G., Vinciguerra A., *La società abbondante. Come arrivammo agli anni Novanta,* Roma, Euritalia 1990, pp. 242
La tesi degli autori è che gli anni Novanta saranno decisivi per la collocazione dell'Italia nell'Europa, ma per capire come affrontare il futuro è necessario analizzare il passato nei suoi aspetti evolutivi ed anche in quelli più tradizionali. Società in generale ed economia vengono esaminate brevemente, ma con grande professionalità.

51. De Filippis C., *Organizzare l'evoluzione. Il processo di ristrutturazione delle Officine grafiche Mondadori e la cultura del cambiamento,* Milano, Ipsoa 1990, pp. 296
L'autore ripercorre le fasi principali della recentissima storia di questa grande impresa. Il processo di ristrutturazione avvenuto fra il 1983 e il 1986, viene esaminato molto approfonditamente con una particolare attenzione alle innovazioni nella posizione strategica, nella struttura organizzativa e nel sistema di gestione. Il volume è arricchito da cinque importanti appendici che trattano rispettivamente: le aziende e le caratteristiche del settore; gli obiettivi della riorganizzazione; le iniziative attivate per realizzare il cambiamento organizzativo; i risultati conseguiti; i problemi non ancora risolti.

52. Del Boca D., *Relazioni industriali e mercato del lavoro. Un'analisi comparata Italia-Stati Uniti,* Roma, La Nuova Italia scientifica 1990, pp. 119
L'agile volumetto nella sua prima parte propone una rassegna della letteratura su salari reali ed occupazione, per passare poi all'esame delle caratteristiche istituzionali del mercato del lavoro italiano e statunitense. Particolarmente interessante appare la rappresentazione presentata della relazione dinamica tra salari, occupazione e ore di lavoro. Il ruolo del sindacato sull'aggiustamento del lavoro viene trattato sia da un punto di vista teorico che empirico nella valutazione dei risultati raggiunti.

53. Deming W.E., *L'impresa di qualità,* Milano, Isedi-Petrini 1990, pp. 436
Fuoco del volume sono i requisiti e le caratteristiche manageriali che necessitano alle imprese per poter raggiungere con successo l'obiettivo della qualità, intesa come un requisito fondamentale della produttività. Dunque l'invito dell'autore, che ha svolto la maggior parte della propria attività in Giappone, è di indirizzare la managerialità verso la qualità, essendo quest'ultima considerata come un risparmio per l'impresa.

54. Dente B. (a cura di), *Le politiche pubbliche in Italia,* Bologna, Il Mulino 1990, pp. 410
Il testo tratta dei processi decisionali in Italia. È suddiviso in quattro parti che trattano rispettivamente: le politiche istituzionali; le politiche economiche; le politiche territoriali (Cammelli); le politiche sociali. Il saggio introduttivo di B. Dente spiega l'impianto teorico all'interno del quale si collocano i saggi che compongono le diverse parti del volume. In particolare la politica fiscale è affrontata da Visco, quella industriale da Adams e la politica del lavoro da Reyneri. Sulle politiche sociali intervengono, in riferimento alle pensioni, G. Regonini; alla sanità E. Granaglia e all'assistenza E. Ranci Ortigosa.

55. Diani M. (a cura di), *L'intelligenza dell'automazione,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 180
Il curatore del volume raccoglie una serie di saggi che si occupano del rapporto che si stabilisce fra individuo, organizzazione e tecnologie dell'informazione, della telecomunicazione e dell'intelligenza artificiale. L'ottica è quella della descrizione del processo di adattamento che le innovazioni richiedono sia agli attori che alle istituzioni per lo sviluppo della produttività sociale e per il miglioramento della qualità della vita.

56. Di Vezza L., *La giungla delle liquidazioni. Analisi comparata nei settori privati e pubblici,* introduzione di E. Gorrieri, Roma, Edizioni lavoro 1990, pp. 186
Dopo l'ormai famoso rapporto di Gorrieri e quello di Carniti, l'autore con questo volume denuncia le diversità nei trattamenti di fine rapporto e le astruse normative che li regolano. Il quadro complessivo ricostruito fa luce sul fatto che, nell'ambito delle liquidazioni, l'impiegato pubblico non è certo avvantaggiato. La dovizia di dati con cui tale tesi è sostenuta fa di questo lavoro un contributo importante per le decisioni di riforma in corso. Il volume è arricchito da ampi allegati statistici.

57. Emerson M. (a cura di), *1992. La nuova economia europea. Una valutazione degli effetti economici del completamento del mercato interno della Comunità europea,* Bologna, Il Mulino 1990, pp. 498
Lo studio presentato in questo volume, che segue al Rapporto Cecchini sul «costo della non Europa», dopo avere descritto nei primi due capitoli le caratteristiche del mercato unico e le barriere tecniche, procede nella presentazione sia di studi di base su singoli settori produttivi sia sulle barriere. La parte finale del volume presenta una interessante illustrazione dei benefici che potrebbero venire dalla eliminazione delle barriere precedentemente analizzate.

58. Fitoussi J.P., Phelps E.S., *La crisi economica in Europa,* Bologna, Il Mulino 1990, pp. 128
Il fenomeno della disoccupazione in Europa viene attentamente, anche se brevemente analizzato dagli autori. Essi intendono spiegare i motivi dell'aumento della disoccupazione in Europa a fronte della ripresa economica statunitense. Le cause, secondo gli autori vanno ricercate nell'oscillazione del dollaro e l'aumento dei tassi di interesse. È da tenere presente che il denso volume appare in Italia a due anni dalla pubblicazione originale.

59. Fodella G., *Risorse umane e materiali: uso creativo, scarsità potenziale, ottica di lungo periodo,* Milano, Guerini e associati 1990, pp. 174
Scritto con grande chiarezza, il volume affronta la tematica del mercato del lavoro e l'economia delle risorse, con particolare riferimento a quelle forestali. Le proposte sono numerose e allettanti, come quelle che si riferiscono ad un possibile perseguimento della piena occupazione senza una ulteriore crescita produttiva che comporterebbe un aumento di spreco delle risorse. Occorre, secondo l'autore, individuare una nuova strategia delle risorse, che ne individui di nuove.

60. Fondazione Agnelli, *Il futuro degli italiani,* Torino, Edizioni della Fondazione 1990, pp. 270
Il Rapporto intende essere una tappa nel cammino di ricerca e di riflessione che la

Fondazione ha iniziato diversi anni fa sul futuro della società italiana. Esso tratta delle prospettive demografiche in riferimento al mercato del lavoro, l'educazione e la sanità in un arco temporale che si protrae fino al 2037. La metodologia utilizzata si fonda sul dato statistico rafforzato dall'osservazione del mutamento culturale.

61. Forbice A., *Il sindacato nel dopoguerra. Scissioni della Cgil e nascita della Uil e della Cisl (1945-1953),* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 254
Si tratta di una edizione aggiornata del volume scritto dieci anni prima dallo stesso autore. Dunque un volume arricchito anche da una vasta letteratura e da molti studi riguardanti quel periodo fondamentale della storia del sindacalismo italiano. Viene reinterpretato il quadro economico e sociale e vengono riviste le cause della scissione della Cgil.

62. Forestieri G., Onado M. (a cura di), *Il sistema bancario italiano e l'integrazione dei mercati,* Milano, Giuffrè 1990, pp. 438
Il volume è il risultato dell'avvio, da parte dell'università Bocconi, di un osservatorio sul processo di trasformazione degli ordinamenti e delle caratteristiche operative degli intermediari. Lo studio tratta della comparazione dei sistemi esistenti in Italia, Belgio, Francia, Gran Bretagna, Spagna e Stati Uniti. Dall'analisi emerge la grande contrapposizione tra Gran Bretagna e Germania a fronte dell'avvio di una crescente integrazione e maggiore mobilità della domanda.

63. Fornari G. (a cura di), *Vent'anni dopo. Dallo Statuto dei lavoratori allo Statuto dei cittadini,* Roma, Alkos 1990, pp. 253
Il ventennale dello Statuto dei lavoratori ha rappresentato un'occasione di riflessione sul tormentato periodo che ha portato alla sua stesura. In questo libro vengono raccolti i contributi apportati ad un convegno organizzato dallo Ianos da sociologi, giuristi e sindacalisti. In particolare, nel secondo capitolo viene descritto come è stato vissuto lo Statuto in diversi ambiti: nelle aule parlamentari e giudiziarie, nelle fabbriche e nel sindacato. L. Mariucci e E. Ghera intervengono sulle prospettive future.

64. Forti A., Pezzoli A., Silva F., *La politica industriale tra Europa e regioni. Quarto rapporto sull'industria e la politica industriale italiana,* a cura del Centro Europa ricerca e dell'Istituto per la ricerche sociale, Bologna, Il Mulino 1990, pp. 314
Arrivato al suo quarto anno di pubblicazione, il *Rapporto* non perde di interesse per il mondo industriale. La sintesi realizzata quest'anno si addentra innanzi tutto nella problematica dei rapporti tra il potere politico e l'industria e tenta di descrivere l'insieme delle relazioni che si instaurano tra i due poteri. Il quadro che emerge mette in evidenza la scarsa internazionalizzazione dell'industria e la sua fragilità organizzativa e finanziaria. Anche le partecipazioni statali vengono valutate più come elemento di crisi che di sviluppo.

65. Galgano A., *La qualità totale. Il Company Wide Quality Controllo come nuovo sistema manageriale,* prefazione di S. Pininfarina, Milano, Il Sole 24 Ore 1990, pp. 475
Il nuovo modello manageriale, messo a punto dal Giappone, propone una nuova cultura d'impresa che sta diventando un modello di riferimento anche per le aziende europee. Il volume presenta gli aspetti principali di questo sistema manageriale. L'autore si avvale anche di una ricca documentazione a supporto dei temi trattati.

66. Galli R. (a cura di), *L'era delle alleanze,* Milano, Isedi-Petrini 1990, pp. 232
Si tratta di una raccolta di articoli di autori italiani e stranieri sulle alleanze che si realizzano fra le imprese. Attraverso gli articoli vengono approfondite caratteristiche, modalità e motivazioni di tale linea di tendenza. Il fenomeno, abbastanza nuovo, sembra in crescita, anche se non appaiono, a detta degli autori, economicamente consistenti i risultati di questa strategia industriale.

67. Ghergo F., *Caratterizzazioni regionali del sistema di formazione professionale,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 517
Il libro è frutto di una ricerca condotta per conto dell'Isfol e rappresenta l'aggiornamento al *Rapporto 1989* per quanto riguarda i dettagli relativi all'ambito regionale. Si tratta di una importante raccolta di informazioni relative al livello regionale della formazione e ai piani innovativi previsti dalla legge n. 492/1988. La seconda parte riepiloga regione per regione tutte le tipologie formative presenti sul territorio.

68. Godet M., *Scenari e gestione strategica,* Milano, Ipsoa 1990, pp. 344
Introdotto da un valido saggio di A. Martelli, lo studio di Godet è mirato alla pro-

spettazione di scenari strategici. Ritenendo i metodi tradizionali, quali la statistica e la ricerca, insufficienti a costruire previsioni adeguate nell'ambito dell'evoluzione industriale, individua nella «matrice d'impact croisèe» la metodologia che permette analisi oggettive e coerenti.

69. Gros-Pietro G.M. (a cura di), *Automazione flessibile e industria,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 298
I contributi che compongono il volume, frutto di una ricerca congiunta Ceris-Cnr sulle tecnologie e l'impatto economico-sociale dell'automazione, esaminano le conseguenze delle nuove strategie competitive in termini di automazione flessibile e di organizzazione dell'impresa. L'automazione infatti investe anche le funzioni di progettazioni e di gestione e non solo quelle di produzione.

70. Guerrieri P., Sassoon E., *La sfida high tech. Il sistema Italia nella competizione tecnologica mondiale,* prefazione di C. De Benedetti, Roma, Il Sole 24 Ore 1990, pp. 314
Il volume comprende i saggi di U. Colombo, P. Guerrieri, G. Leonida, G. Manca, S. Mariotti ed E. Sassoon. Affrontano, secondo diversi punti di osservazione, i cambiamenti tecnologici in atto nelle diverse aree industriali dell'economia mondiale, valutandone le conseguenze economiche per le strategie aziendali, con particolare riferimento al caso italiano. Il quadro che viene presentato è quello di una competizione globale dominata dall'intreccio scienza-tecnologia-industria.

71. Guerrieri P., Milana C., *L'Italia e il commercio mondiale. Mutamenti e tendenze nella divisione internazionale del lavoro*
Con il supporto di una banca dati sul commercio mondiale i due autori hanno avviato una interessante ricerca che prende in esame l'insieme degli scambi mondiali disaggregati per settore e area geografica, superando in questo modo i limiti delle basi statistiche dell'Ocse. Il quadro che emerge indica con sufficiente chiarezza che Stati Uniti ed Europa hanno subìto un deterioramento nella loro posizione nel mercato mondiale a tutto vantaggio del Giappone.

72. Gui B., *I sussidi marginali all'occupazione. Un'analisi teorica con riferimenti applicativi,* Milano, Giuffrè 1990, pp. 356
Obiettivo dell'autore è di esaminare dettagliatamente le implicazioni dell'introduzione dei sussidi marginali all'occupazione sia negli aspetti più strettamente teorici che in quelli applicativi. Descritta la tipologia degli interventi segue un esame da un punto di vista economico dei riflessi di tale politica sul bilancio pubblico, attraverso una rassegna della letteratura esistente. Vengono presi in considerazione anche casi, quali l'agenzia del lavoro di Trento, coordinata da Dell'Aringa.

73. Hahn F.H., *Stabilità, disoccupazione, moneta,* Bologna, Il Mulino 1990, pp. 406
I saggi raccolti in questo volume ruotano intorno alle componenti principali del lavoro, indicate come «problemi di metodo, stabilità, disoccupazione e moneta». Il tentativo dell'autore è di spiegare, all'interno della teoria dell'equilibrio economico generale, un dato di fatto: l'esistenza della disoccupazione e della moneta.

74. Hernandez S., *Il problema dell'arbitrato e la disciplina in materia di lavoro,* Padova, Cedam 1990, pp. 219
Il libro ricostruisce i diversi aspetti della tematica sottolineando che l'attuale disciplina è piuttosto limitativa nei confronti della possibilità di cercare soluzioni alle controversie di lavoro al di fuori del livello giurisdizionale dello Stato. Lo sforzo dell'autore è diretto a vedere quanto spazio le norme attuali lasciano alla pratica dell'arbitrato, anche se questo istituto sembra poco adeguato a risolvere le controversie di lavoro.

75. Korn L., *Manager, Carriere e successi. Le regole del gioco,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 236
Non esiste una ricetta preconfezionata per diventare un manager di successo. Le caratteristiche salienti che vengono presentate si fondano, più che su aspetti teorici, sull'esperienza pratica dell'autore. In sostanza decisivo è avere un piano strategico puntuale e lavorare sodo, oltre ad alcuni elementi intrinseci del carattere. Tutto ciò vuol dire anticipare gli avvenimenti per potere modificare gli aspetti che si ritengono negativi.

76. Isfol, *Formazione professionale continua e politiche delle risorse umane,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 169
La ricerca presentata in questo volume evidenzia la divaricazione esistente fra crescente ricorso alla formazione professionale da parte delle imprese e staticità nella contrattazione. Risulta, infatti, evidente che la for-

mazione viene negoziata solo nell'ambito della gestione del mercato del lavoro: in azienda è al centro dell'attività di valorizzazione delle risorse umane. L'osservatorio riguarda gli accordi stipulati nel 1986-87 da circa 1.200 aziende, situate in 15 province, suddivise in 6 categorie contrattuali.

77. Isfol, *Rapporto Isfol 1990. Formazione, orientamento, occupazione, nuove tecnologie, professionalità,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 373
La novità del *Rapporto* presentato in quest'anno dall'Isfol sta sostanzialmente nella sua proiezione verso l'Europa. In questo ambito vanno, infatti, lette le analisi che il volume propone sullo stato del sistema del nostro paese. Anche le indicazioni circa gli strumenti di programmazione e sviluppo della formazione professionale tengono conto degli indirizzi della politica della Comunità europea per adeguarla alla nuova domanda di qualificazione proveniente dal mondo produttivo.

78. Isvet Eni, *Trasforming U.S. industrial relations,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 202
Il volume raccoglie i risultati di una ricerca volta a cogliere le tendenze in atto nel sistema di relazioni industriali negli Stati Uniti, quale punto di riferimento anche per il nostro sistema. Hanno collaborato alla realizzazione del libro noti studiosi della Sloan School del Mit, dell'università di Boston e dell'università di Cornell. Kochan affronta il tema delle probabili trasformazioni del sistema di relazioni industriali, mentre Katz esamina i mutamenti strutturali del mercato del lavoro e Locke tenta una prima comparazione tra la realtà italiana e statunitense.

79. Isvet Eni, *Verso nuove relazioni industriali? Una lettura dell'esperienza Usa e Italia,* Roma, Isvet 1990, pp. 186
I contributi che vengono raccolti nel volume sono stati presentati in un convegno tenuto a Castelgandolfo alla fine del 1989. Il saggio teorico che introduce la problematica è opera di R. Locke e T. Kocha. Sull'evoluzione del sistema di relazioni industriali in Italia relativamente al comportamento dell'attore manageriale interviene M. Ambrosini dell'università Cattolica, mentre L. Saba descrive gli orientamenti e le tendenze sindacali nei confronti della problematica della partecipazione. Chiude il volume il saggio di M. Colasanto sui contenuti e le prospettive della partecipazione nell'impresa.

80. Lanzalaco L., *Dall'impresa all'associazione. Le organizzazioni degli imprenditori: la Confindustria in prospettiva comparata,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 247
L'autore ripercorre la storia della nascita delle organizzazioni imprenditoriali, collocando nel fascismo il momento in cui si definisce il modello originario della Confindustria. Periodo durante il quale l'organizzazione definisce la sua struttura territoriale e categoriale. E, poiché le caratteristiche strutturali influenzano, secondo l'autore, le logiche d'azione, sembra importante esaminarle con attenzione.

81. Lepore Dubois G., Sonzogno G., *L'impero della chimica,* Milano, Newton Compton 1990, pp. 252
Gli autori tentano una ricostruzione delle vicissitudini che hanno accompagnato la complessa e tormentata storia della chimica italiana a partire dall'immediato dopoguerra. Vengono, infatti, riconsiderati sia la scalata di Cefis che i disastri di Ursini e Rovelli, nonché i prezzi pagati dallo Stato per i vari salvataggi. La parte storica rappresenta indubbiamente quella più interessante del volume; l'ultima, la più attuale, risulta incompleta.

82. La Rosa M., Benedetti L. (a cura di), *Flessibilità, lavoro, impresa, modelli normativi, strategia di mercato e qualità del lavoro,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 401
Il grosso volume affronta in maniera ampia ed interdisciplinare il problema, di cui tanto si discute in maniera frantumata, della flessibilità nell'impresa. Vengono presentati, nella prima parte, contributi teorici, a partire da un approccio economico, giuslavorista, psicologico e sociologico, che danno una visione complessiva della materia. La seconda parte è interamente dedicata alla presentazione dei risultati di ricerche su settori specifici o aree determinate.

83. La Rosa M. (a cura di), *Welfare state: teorie e metodologie di analisi,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 181
Il volume curato dal noto sociologo raccoglie scritti che intendono rappresentare un riferimento conoscitivo di base per la definizione del concetto di Stato sociale. Il quadro teorico che viene offerto si avvale del contributo dell'approccio economico, giuridico, storico, politico e sociologico, corredato da una ampia bibliografia commentata. Pertanto il volume assume le caratteristiche

di un manuale esaustivo che comprende le tematiche complessive relative al welfare state.

84. Lettieri A., Romagnoli U., *Europa e sindacato,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 167
L'Europa unita sembra essere un importante banco di prova anche per il sindacato che dovrà affrontare problematiche transnazionali, quali la libera circolazione dei lavoratori, la diversificazione delle culture del lavoro, la coesione economica. Il volume, che riporta interventi di sindacalisti a un seminario organizzato dalla Cgil nel corso dell'anno, tenta una prima riflessione proprio su quelle tematiche.

85. Livi Bacci M., Martuzzi F. (a cura di), *Le risorse umane del Mediterraneo, Popolazione e società al crocevia tra nord e sud,* Bologna, Il Mulino 1990, pp 482
Il volume, frutto di un'indagine condotta da un gruppo di studiosi dell'università di Bologna, affronta una tematica estremamente interessante, quale quella dell'immigrazione degli extracomunitari, secondo un'ottica del tutto particolare: quella dello sviluppo demografico. Attribuita la pressione immigratoria allo scompenso generato dal decremento demografico della riva nord del Mediterraneo contro una accelerazione del tasso di crescita (e riduzione della mortalità) nella riva sud-est, i curatori del volume prevedono che sarebbe necessario uno sviluppo economico del 7-8% annuo per garantire l'occupazione. Le attuali leggi sembrano poco adeguate perché sostanzialmente rivolte a limitare l'immigrazione che, al contrario, potrebbe essere considerata manodopera a buon mercato per svolgere attività a forte intensità di lavoro.

86. Lorenzoni G., *L'architettura di sviluppo delle imprese minori. Costellazioni e piccoli gruppi,* Bologna, Il Mulino 1990, pp. 188
Fuoco del libro è la problematica che ruota intorno alle forme di organizzazione esterna che le piccole imprese riescono a implementare per potere tendere ad un continuo sviluppo. L'autore delinea dei modelli organizzativi che possono essere competitivi. Le forme organizzative nuove individuate sono diverse, come ad esempio la «costellazione» di imprese.

87. Lo Russo S., Usai G., *La internazionalizzazione delle imprese. Implicazioni economiche e tecniche connesse con la realizzazione del mercato interno europeo,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 170
L'autore sostiene che l'internazionalizzazione dell'impresa è un percorso inevitabile per la modernizzazione del sistema industriale e per rimanere competitiva nel mercato. Per dimostrare questa affermazione, l'analisi viene condotta in una specifica realtà, la Sardegna, considerata emblematica per la sua collocazione geografica e per le difficoltà economiche che la travagliano.

88. Luciano A., Camoletto M., Abburrà L., *Il lavoro dopo la crisi. Politiche di assunzione nell'industria a fine anni Ottanta,* Torino, Rosemberg e Sellier 1990, pp. 158
Gli autori, ricercatori dell'Ires Piemonte, analizzano in questo studio la composizione delle assunzioni effettuate da aziende piemontesi di diverso settore e composizione fra il 1984 e il 1988. Il quadro che ne emerge evidenzia una sostanziale continuità nella composizione delle professioni, salvo l'aumento di diplomati e laureati.
Molteplici le motivazioni e spiegazioni avanzate a questa situazione di staticità: dal superamento della crisi e la fine del blocco delle assunzioni, alla critica alle teorie che hanno evidenziato la fine del taylorismo.

89. Macpherson G.B., *Ascesa e caduta della giustizia economica,* Roma, Edizioni lavoro 1990, pp. 216
Lo studio ha come tema centrale la questione della democrazia economica ed industriale e le sue implicazioni per il futuro. Vengono presentati diversi contributi, alcuni dei quali inediti, che trattano dello Stato, delle classi e della proprietà, secondo un approccio teorico e comparatistico. L'autore intende rispondere ad una questione centrale, quale quella della possibilità di una equa ripartizione delle risorse a livello mondiale, che garantisca i diritti dell'uomo, compresi quelli sociali ed economici.

90. Magnavita N., *Vivere in ufficio. Manuale per la prevenzione dei rischi nel lavoro d'ufficio,* Roma, Edizioni lavoro-Sindnova 1990, pp. 220
La caratteristica principale del manuale sta nell'obiettivo di fornire gli elementi fondamentali per la difesa della salute dei lavoratori degli uffici. Il linguaggio piuttosto semplice nulla toglie alla serietà dello studio che introduce elementi di ergonomia, di psicologia del lavoro, di tossicologia ambientale e di radioprotezione.

91. Marchisio O. (a cura di), *Frammenti di sindacato: dai casi ai contratti,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 206
Nato da una collaborazione con la Fiom di Bologna, il volume si avvale del contributo di delegati delle imprese meccaniche dell'area bolognese. La ricerca che viene presentata è stata avviata con l'obiettivo di verificare i progetti di cambiamento del lavoro, oltre che dell'organizzazione.

92. Marino V., *Le responsabilità del datore per infortuni e malattie da lavoro,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 384
Il lavoro affronta le tematiche giuridiche delle responsabilità del datore di lavoro in materia di infortuni e malattie professionali con una visione storica. Si sottolinea, nella prima parte, la nuova concezione di «rischio professionale» ed il progressivo adattamento del sistema assicurativo, introdotto nel 1988, ai princìpi solidaristici. Nella seconda parte vengono esaminate le principali sentenze della Corte costituzionale che hanno incrinato la vecchia idea di «preminenza della giurisdizione penale».

93. Mariti P. (a cura di), *La formazione di nuove imprese. Materiali per una conoscenza teorica ed osservazionale finalizzata,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 232
Questo volume riporta alcune delle relazioni presentate al seminario «Formazione sviluppo di nuove imprese» di Pisa, oggetto della ricerca avviata dal Cnr con il progetto finalizzato «Struttura ed evoluzione dell'economia italiana». Il lavoro è stato indirizzato principalmente ad individuare quei fattori e quei meccanismi che favoriscono la nascita di nuove imprese e, più precisamente, si è cercato di studiare come un sistema industriale si espande, si rinnova e si diversifica.

94. Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, *Rapporto '89. Lavoro e politiche dell'occupazione in Italia,* Roma, Istituto poligrafico e zecca dello Stato 1990, pp. 497
Questo terzo *Rapporto* vede riconfermate alcune sezioni ritenute particolarmente valide da operatori ed esperti, mentre ne sono state aggiunte altre che trattano dell'inflazione e disinflazione; di ristrutturazione industriale e domanda di lavoro; di bilancio, sia empirico che teorico, della cig. Altra novità sono gli studi di carattere europeo, scelta fatta per l'approssimarsi del 1992 e per la progressiva integrazione del mercato del lavoro.

95. Mussati G. (a cura di), *Alle origini della imprenditorialità. La nascita di nuove imprese: analisi teorica e verifiche empiriche,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 287
La nascita di nuove imprese rappresenta una realtà molto variegata in tutti i paesi industrializzati. Ma che cosa ne favorisce l'avvio e quali sono le caratteristiche che deve avere l'imprenditore per potere rimanere sul mercato sono solo alcuni dei quesiti che vengono indagati nei vari saggi presentati da ricercatori della Bocconi. La prima parte si compone di una rassegna critica dei contributi esistenti e la seconda si addentra in una verifica empirica attraverso l'utilizzo di banche dati realizzate dallo stesso gruppo di ricerca.

96. Onida F. (a cura di), *Competizione e crescita delle imprese sul mercato europeo,* Roma, Sipi 1990, pp. 229
Il volume sintetizza i risultati di una ricerca avviata nell'ambito del Progetto '92 dell'Assolombarda e durata oltre due anni. Hanno partecipato alla ricerca circa 400 imprese dell'area lombarda rispondendo ad un questionario che intendeva verificare i fattori di forza e di debolezza dell'industria italiana. Le maggiori debolezze individuate riguardano l'organizzazione di vendita, l'assistenza postvendita e la pubblicità del prodotto. Elementi questi ultimi ritenuti particolarmente importanti di fronte all'avvicinarsi del 1992.

97. Paci M., *La sfida della cittadinanza sociale,* Roma, Edizioni lavoro 1990, pp. 185
Il volume sviluppa una riflessione sullo Stato sociale italiano a partire dai risultati di studi e ricerche condotte negli ultimi anni. L'idea da cui si diparte l'esame è che «manchi ancora una cultura della cittadinanza sociale». Pertanto lo studio è rivolto alla ricerca di una proposta equilibrata tra «diverse modalità di soddisfacimento dei bisogni sociali». L'individuazione dei «giusti confini» tra intervento pubblico e iniziativa privata è il fuoco del volume.

98. Paci R., *Innovazione tecnologica e intervento pubblico nell'industria farmaceutica,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 168
Obiettivo del volume è l'analisi del cambiamento tecnologico in un settore industriale caratterizzato dalla presenza di forti condizionamenti esterni derivanti dall'intervento regolatorio dello Stato. L'analisi comparata che viene presentata, risulta di notevole in-

teresse, soprattutto per gli operatori del settore.

99. Padoa Schioppa F., *L'economia sotto tutela. Problemi strutturali dell'intervento pubblico in Italia,* Bologna, Il Mulino 1990, pp. 288
Il volume rappresenta la sintesi di un gruppo di ricerche «sulle strategie e tecniche d'intervento» avviate nell'ambito del progetto finalizzato del Cnr sulla struttura economica italiana. L'esame della presenza pubblica nell'economia italiana è molto preciso ed accurato ed, in ultima analisi, la tesi sostenuta, abbastanza innovativa, è quella di interventi contraddittori: troppe risorse vengono destinate ad alcuni settori, mentre troppo poche sono devolute ad altri. Dunque non si parla di una spesa eccessiva, ma piuttosto di cattiva qualità di servizi forniti.

100. Paganelli O., *Valutazione delle aziende. Princìpi e procedimenti,* Torino, Utet 1990, pp. 126
L'approccio strettamente tecnico del volumetto permette di esaminare in modo particolareggiato, dopo un rapida identificazione del quadro giuridico ed economico in cui opera l'impresa, le procedure che possono essere messe in atto per valutare un'azienda: patrimoniali, reddituali e finanziarie. La valutazione dell'impresa nell'ipotesi di un trasferimento è, infatti, uno degli elementi critici a fronte del fenomeno sempre più ampio delle cessioni, fusioni, vendite di imprese.

101. Pedone A. (a cura di), *La questione tributaria. Analisi e proposte,* Bologna, Il Mulino 1990, pp. 472
L'ampio volume comprende una serie di saggi frutto di un lavoro di ricerca condotto dalla Cassa di risparmio di Puglia in collaborazione con il Cer di Roma e l'Istituto di economia pubblica di Pavia. Particolarmente interessanti appaiono le comparazioni internazionali presentate, che mettono in evidenza come l'Italia abbia aumentato le imposte dirette (quelle sulle persone fisiche) in misura maggiore rispetto ad ogni altro paese. Ma nel volume vengono affrontati tutti gli aspetti della fiscalità.

102. Pelliccelli G., *Imprese multinazionali: la risposta europea. Modelli strategici e strutture per una rivincita competitiva,* Milano, Etas libri 1990, pp. 568
L'analisi affrontata dall'autore tende a chiarire gli interventi strategici che le imprese europee devono mettere a punto per affrontare la minaccia competitiva che è rappresentata dalle imprese giapponesi e americane. L'autore, studioso dei processi di internazionalizzazione, dà ormai per acquisito tale sviluppo economico, anche se in quest'ambito le certezze sono poche. L'approccio è tematico: le varie aree (finanza, marketing, organizzazione, produzione) vengono puntualmente esaminate per proporre le diverse innovazioni che devono essere apportate dal management.

103. Pennacchi L., *Razionalità e cultura. Pratiche manageriali nelle partecipazioni statali,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 435
Nella prima parte del volume l'autrice, direttore del Cespe, presenta i frutti di una ricerca condotta fra oltre 3 mila dirigenti delle partecipazioni statali (hanno risposto al questionario in modo completo circa 400). Oggetto dell'indagine erano le attitudini e le pratiche manageriali, oltre all'interpretazione del proprio ruolo e al funzionamento dell'impresa. La seconda parte del volume, in cui l'approccio teorico è prevalente, tenta di dimostrare il limite del modello economico neoclassico.

104. Perrucci A., *Il processo di internazionalizzazione nei maggiori paesi Ocse,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 106
Nel breve volume l'autore prende in esame l'andamento del commercio di sei paesi e la loro presenza all'estero, quantificata sulla base degli investimenti produttivi. Vengono analizzati il modello giapponese, statunitense, tedesco, inglese, francese e italiano. In particolare, l'Italia risulta avere un vantaggio competitivo nei settori manifatturieri.

105. Perulli P. (a cura di), *Le relazioni industriali nella piccola impresa,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 118
Questo breve volume offre una ricognizione sulle nuove forme di organizzazione produttiva e sociale e delle relazioni industriali, nate soprattutto dalla crisi del modello fordista di produzione. La crescita dell'economia nel terziario, lo sviluppo della piccola impresa e l'espandersi dei «distretti» sarebbero all'origine dei cambiamenti in corso.

106. Pizzuti F.R., *La sicurezza sociale tra previdenza, assistenza e politica economica. L'evoluzione del sistema italiano dal dopoguerra ad oggi e le prospettive di riforma attuali,* prefazione di V. Visco, Napoli, Liguori 1990, pp. 256

Il volume passa in rassegna l'evoluzione del nostro sistema previdenziale, innanzi tutto del sistema pensionistico, attraverso la rilettura dei bilanci ufficiali delle singole gestioni. Vengono poi affrontati i principali problemi attuali riguardanti la sicurezza sociale. L'autore conclude lo studio con l'esposizione di alcune idee guida e provvedimenti che dovrebbero caratterizzare il futuro assetto del sistema pensionistico.

107. Pontarollo E., Rovizzi L., *Dai meccanismi assistenziali alle logiche di mercato. Il caso Iac,* Bologna, Il Mulino 1990, pp. 307
Viene descritta la vicenda dell'Industria adriatica confezioni, una testimonianza di come sia possibile procedere in salvataggi industriali di successo anche quando sembra che la situazione sia ormai irrecuperabile. La storia inizia nel 1971 quando la Gepi prese a carico il grosso stabilimento di Chieti (quasi 1.500 addetti), che produceva per la casa madre tedesca. Dopo la grave crisi del 1975 si iniziò una politica di ristrutturazione graduale, ma completa, che portò alla privatizzazione del 1986. Fatto interessante è che l'acquirente è stato il gruppo dirigente dell'azienda.

108. Presidenza del Consiglio dei ministri, *Pensioni, lavoro, equità. Effetti della formula di calcolo della pensione. Flessibilità, mobilità e diversificazione dei processi lavorativi. Distribuzione del monte risorse destinato alle pensioni,* Roma, Presidenza del Consiglio 1990, pp. 131
Il volumetto presenta il rapporto della Commissione per l'analisi dell'impatto sociale dei provvedimenti normativi costituita nel novembre 1988. Il lavoro si è avvalso di una «banca dati delle famiglie» che costituisce la base per la verifica degli effetti redistributivi prodotti dai numerosi provvedimenti. Il primo saggio è di A. Accornero e tratta delle nuove tendenze alla variabilità e alla flessibilità del lavoro. Il secondo è di P. Garonna sui problemi relativi all'innalzamento dell'età pensionabile. Il terzo ed ultimo presenta una ricerca condotta dalla cooperativa Il Politecnico di Modena.

109. Quintieri B., Rosati F.C., *Politica fiscale e incentivi al lavoro e al risparmio,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 210
Anche questo volume fa parte del progetto finalizzato del Cnr sulla struttura e l'evoluzione dell'economia italiana. Esso presenta una interessante valutazione degli effetti prodotti dalla politica fiscale secondo una griglia di analisi che comprende le variazioni della spesa pubblica e del prelievo tributario, l'emissione di titoli pubblici. Il quadro che emerge mette in evidenza come le retribuzioni al netto delle imposte siano l'elemento fondamentale nel determinare il tasso di partecipazione al mercato del lavoro e alla produzione.

110. Rampini F., *La comunicazione aziendale. All'interno dell'impresa, nel contesto sociale, nel quadro europeo,* Milano, Etas libri 1990, pp. 252
Il tema della comunicazione, a lungo sottovalutato dai manager, sta assumendo sempre più importanza all'interno delle imprese, soprattutto in previsione dell'avvio del mercato interno; momento in cui l'immagine dovrà essere presentata ad un pubblico più ampio ed esigente. Dunque deve tenere sempre più conto ed essere attenta agli interlocutori e alla società in cui opera. L'autore vede, infatti, la comunicazione come un investimento che può dare (anche se in tempi non brevi) un'importante resa.

111. Regione Emilia-Romagna, *Osservatorio del mercato del lavoro. Rapporto annuale, giugno 1990,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 327
L'attività dell'osservatorio si colloca nella logica di offrire una adeguata struttura di raccolta e di fruizione delle informazioni e di mediazione della domanda e dell'offerta di lavoro. Nella prima e terza parte del volume viene dato ampio spazio all'analisi dei flussi migratori e alla legislazione di regolarizzazione degli immigrati extracomunitari, mentre nella prima parte viene descritta una prima analisi delle retribuzioni desunte dall'archivio Inps delle imprese con lavoratori dipendenti.

112. Regione Emilia-Romagna, *Scuola, formazione professionale e mercato del lavoro. Rapporto 1990,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 762
Il *Rapporto* è formato da quattro parti: l'offerta di lavoro per livelli di istruzione, l'offerta di lavoro per livelli di formazione professionale, l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, gli interventi locali di politica attiva del lavoro. Il grande lavoro di elaborazione di dati inediti, provenienti direttamente dall'osservatorio del mercato del lavoro, rappresenta un contributo sia nella razionalizzazione delle informazioni esistenti, che

nella costruzione di un quadro organico degli interventi.

113. Reviglio E., *Le chiavi del 2000. I grandi rivolgimenti dell'economia italiana e mondiale,* Milano, Mondadori 1990, pp. 240
Obiettivo del libro è prevalentemente quello di «riesaminare ordinatamente» e di approfondire i diversi aspetti dei rapidi cambiamenti che si susseguono nel mondo ad opera della rivoluzione tecnologica, per costruire un quadro che permetta di conoscere la nuova realtà economica ed industriale. Emerge una visione organica del mondo che cambia che permette di capire le direzioni del cambiamento stesso. Il volume è composto da cinque capitoli che trattano rispettivamente della crescita economica mondiale nell'ultimo trentennio; del futuro, attraverso l'analisi dei problemi irrisolti e delle occasioni; della competitività dell'Italia; e, da ultimo, di come si deve attrezzare l'Italia per affrontare le sfide del futuro.

114. Ricci A., *Qualità totale per l'azienda,* Milano, Etas libri 1990, pp. 226
Il dibattito sulla qualità è molto ampio, ma in questo volume l'autore, dopo avere chiarito i diversi significati del ruolo della qualità, affronta la tematica secondo criteri che vanno oltre il suo significato tecnico, per definire la qualità come un fatto culturale. I diversi aspetti e le diverse angolature vengono considerati con grande attenzione. La ricerca della qualità diventa dunque un fattore determinante nella gestione e nell'organizzazione aziendale, l'elemento che permette all'impresa di stare nel mercato rispondendo alle sfide internazionali.

115. Ricossa S. (a cura di), *Le paure del mondo industriale,* Bari, Laterza 1990, pp. 264
Il curatore raccoglie in questo volume i saggi di Francesco Barone, Mario Silvestri, Mario Deaglio, Luciano Pellicani, Antonio Martino e Ernesto Galli della Loggia che affrontano, secondo ottiche diverse, la tematica dell'angoscia e della paura che pervade l'uomo che vive nell'attuale società industriale. Il bel saggio introduttivo di Severino fornisce la chiave di lettura dell'intero volume.

116. Rossi A. (a cura di), *Strumenti per la finanza d'azienda,* Milano, Il sole 24 Ore libri 1990, pp. 214
Il volume, affrontando l'esame della struttura finanziaria dell'impresa, propone un approfondimento del factoring, inteso non solo nel suo aspetto più conosciuto, quello finanziario, ma anche in riferimento ad altri servizi non meno qualificanti. Viene sottolineato che le società di factoring tendono a privilegiare la composizione e la solidità della clientela dell'impresa piuttosto che a verificarne la solidità patrimoniale, punto di confronto del sistema bancario.

117. Rullani E., Di Bernardo B., *Il management e le macchine,* Bologna, Il Mulino 1990, pp. 452
Attraverso una severa critica alla teoria neoclassica, gli autori costruiscono un nuovo edificio teorico che spiega l'evoluzione del capitalismo industriale e fornisce una interessante ipotesi della sua entità fondamentale: l'impresa. Le imprese vengono analizzate secondo due logiche: la prima, di tipo soggettivo ritiene che interessi e finalità delle imprese siano raggiunti tramite una razionalità soggettiva; la seconda, di tipo sistemico, ritiene che le imprese siano organizzazioni che funzionano secondo regole consolidate storicamente.

118. Sapelli G., *L'impresa come soggetto storico,* Milano, Mondadori 1990, pp. 453
La nuova metodologia secondo la quale l'autore affronta il tema dell'impresa in questo ponderoso volume, offre al pubblico una visione globale dell'impresa. L'integrazione della metodologia storica con le scienze sociali permette di leggere l'impresa non più unicamente e strettamente legata al mercato, ma frutto di un intreccio complesso di rapporti che vanno dalla soggettività manageriale alla creatività tecnologica, dalla concorrenza alla produttività.

119. Sapelli G., *Per una cultura dell'impresa. Strategia e sapere del management moderno,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 105
Le riflessioni riportate in questo breve ma chiaro lavoro rappresentano un tentativo di approfondire l'idea piuttosto frammentaria di che cosa sia la cultura d'impresa. L'autore propone un nuovo modello di analisi che valorizza l'apporto delle risorse umane e degli obiettivi strategici.

120. Scajola S. (a cura di), *La scelta partecipativa. La contrattazione interconfederale 1986-1990,* Roma, Edizioni lavoro 1990, pp. 286
Dal protocollo Iri fino agli accordi del 1990 con la Confindustria, la contrattazione in-

terconfederale ha mostrato una grande vitalità e valore. Attraverso nuovi modelli e strumenti le parti sociali hanno infatti affrontato e regolamentato grandi temi quali quelli dell'innovazione, l'informazione, la formazione professionale. Con il contributo di studiosi e sindacalisti il volume raccoglie i testi degli accordi interconfederali accompagnati da una guida interpretativa che ne facilita la consultazione.

121. Secchi C. (a cura di), *L'internazionalizzazione dei servizi e l'economia italiana. Problemi analitici e tendenze evolutive,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 264
Il volume, che sintetizza in undici saggi il lavoro di ricerca condotto dai ricercatori dell'istituto di economia politica dell'università Bocconi fornisce un importante punto di riferimento al dibattito in corso sull'internazionalizzazione dei servizi. Esso fa parte del progetto finalizzato Cnr «Struttura ed evoluzione dell'economia italiana» che ha visto già diverse pubblicazioni. Al primo saggio teorico di Bazzoni sul commercio internazionale, segue quello di Marelli sui flussi internazionali dei servizi. Domanda e offerta di servizi vengono poi esaminate nei saggi che seguono.

122. Svimez, *Rapporto 1990 sull'economia del mezzogiorno,* Bologna, Il Mulino 1990, pp. 457
Come ogni anno il *Rapporto* offre un ampio panorama dell'andamento economico del meridione, comprensivo dell'intervento e della spesa pubblica nell'area. Dopo avere descritto gli andamenti settoriali, la Svimez fornisce il quadro degli interventi speciali per le aree urbane, degli incentivi all'industria, delle politiche per l'occupazione, del sostegno al settore energetico. Con particolare attenzione è trattato il caso Calabria.

123. Toffler A., *L'azienda flessibile,* Torino, Sperling e Kupfer 1990, pp. 249
Il volume che prende le mosse dall'ormai famoso Rapporto Toffler degli anni Settanta, analizza tutti quegli elementi che l'azienda deve conoscere per essere adeguata ai cambiamenti del mercato. Sinteticamente vengono indicati: la situazione politica, sociale e l'ambiente, oltre a quei fattori più strettamente legati alla produzione quali la diversificazione dei prodotti, l'innovazione tecnologica, la concorrenza, i processi decisionali. Secondo l'autore l'azienda sarà sempre più integrata nella società e strettamente collegata con enti ed istituzioni di diverso tipo.

124. Turone S., *Storia dell'Unione italiana del lavoro,* Milano, Franco Angeli 1990, pp. 220
L'autore, nel ventennale della nascita della confederazione, ripercorre i passi salienti della storia di questa organizzazione sindacale. Da Buozzi a Viglianesi e Vanni viene rappresentata una dirigenza alle prese con i problemi interni ed esterni nella ricerca di una connotazione, fino ad arrivare all'ultimo congresso del 1989. Il quadro che viene ricostruito evidenzia un'evoluzione verso una concezione europeistica del sindacato.

125. Usai G., *L'efficienza nelle organizzazioni,* Torino, Utet 1990, pp. 303
Tema molto attuale quello dell'efficienza nelle aziende pubbliche e private, che viene affrontato dall'autore sostenendo la tesi che le attuali tecnologie rendono attuale l'utilizzo di metodologie finalizzate ad eliminare gli sprechi. Dunque, analisi dei processi decisionali e delle funzioni operative che si svolgono all'interno delle imprese forniscono, secondo un approccio per «sistemi», il terreno per verificare il ruolo determinante che assumono la comunicazione e l'informazione, quali elementi qualificanti dell'efficienza nelle organizzazioni. Infine, l'autore spiega anche come l'obiettivo dell'efficienza finisca per essere uno stimolo per la crescita della professionalità e dell'utilizzo di tecnologie sempre più adeguate.

Periodici / sommario

Problemi generali, p. 393
1. Andamento dell'economia, p. 393
2. Mercato del lavoro: evoluzione e struttura, p. 394
2.1 Dibattito sulla cultura del lavoro, p. 396
2.2 Dibattito sulle professioni, p. 397
2.3 Politiche ed iniziative di job creation, p. 397
2.4 Processi formativi, p. 397
3. Costo del lavoro: produttività e competitività, p. 398
4. Orario di lavoro, p. 400
5. Salute e ambiente di lavoro, p. 401
6. Conflittualità, p. 401

Attività dello Stato, p. 402
1. Politica e legislazione del lavoro, p. 402
1.1 Diritto del lavoro, p. 403
1.2 Dibattito sullo Statuto dei lavoratori, p. 404
2. Politica industriale, p. 405
3. Politica fiscale e distribuzione del reddito, p. 407
4. Giurisprudenza del lavoro, p. 408
5. Produzione di servizi, p. 409
6. Dibattito sullo Stato sociale, p. 410
6.1 Previdenza, p. 411
6.2 Sanità, p. 412
6.3 Cassa integrazione, p. 412
6.4 Collocamento, p. 413

La contrattazione collettiva, p. 413
1. Politiche contrattuali e relazioni industriali, p. 413
2. Contrattazione interconfederale, p. 414
3. Contrattazione di categoria nell'industria, p. 415
4. Contrattazione di categoria nel pubblico impiego, p. 416
5. Contrattazione aziendale, p. 416

Attività e struttura del sindacato dei lavoratori, p. 417
1. Sindacato e sistema politico, p. 417
2. Sindacato e politica economica e sociale, p. 417
3. Azione sindacale e rappresentanza, p. 418
4. I sindacati confederali: Cgil, Cisl e Uil, p. 419
4.1 Il dibattito sull'unità sindacale, p. 420
5. Autogestione, cooperazione, partecipazione, p. 420

Attività e struttura delle organizzazioni imprenditoriali, p. 421
1. Mondo imprenditoriale e sistema politico, p. 421

2. Strategia d'impresa, p. 422
2.1 Il dibattito sulla qualità, p. 425
3. Il dibattito sulla cultura industriale, p. 425
4. Gli imprenditori e il sistema del credito, p. 425
5. Politiche e strategie delle organizzazioni degli imprenditori, p. 426
6. Il dibattito sulle nuove tecnologie, p. 427
7. Problemi di management, p. 428

Elenco dei periodici consultati

Appunti di cultura e di politica
L'Assistenza sociale
Asap notizie
Il bianco e il rosso
Bollettino delle Comunità economiche europee
Bollettino economico
Cedefop
Censis note e commenti
Cer rapporto
La critica sociologica
Democrazia e diritto
Il Diritto del lavoro
Economia & lavoro
Economia del lavoro
Economia e politica industriale
Economia italiana
Economia pubblica
Economie et statistiques
Economie européenne
Etica degli affari
Europaforum
Europe sociale
European industrial relations review
Filtea notizie
Formula '80
Forum Isel
Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali
L'Impresa
Impresa e sviluppo
Impresa pubblica
L'Industria
Industrial relations
Ires papers
Kybernetes
Labour
Lavoro e previdenza oggi
Lavoro e diritto
Lavoro e sindacato
Lavoro '80
Lavorosocietà
Le nuove leggi civili commentate
Lettera internazionale
Medicina dei lavoratori
Meta
Mondoperaio
Moneta e credito
Monthly labor review
Il Mulino
Notiziario Enaip
L'Observateur de l'Ocde
Osservatorio Isfol
Polis
Politica del diritto
Politica ed economia
Politiche del lavoro
Previdenza sociale
Problèmes économiques
Problemi del socialismo
Problemi di gestione
Il Progetto
Prospettiva sindacale
Psicologia e lavoro
Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali
Quaderni di economia del lavoro
Quaderni di formazione Pirelli
Quaderni di sociologia
Quaderni Isril
Qualeimpresa
Queste istituzioni
Rassegna congiunturale
Rassegna di statistiche del lavoro
Rassegna italiana di sociologia
Relazioni industriali
Revue international du travail
La ricerca sociale
Rivista di politica economica
Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale

Rivista italiana di diritto del lavoro
Rivista italiana di scienza politica
Rivista trimestrale di diritto
e procedura civile
La rivista trimestrale
Sistema previdenza
Sociologie du travail
Sociologia del lavoro
Spazio impresa
Stato e mercato
Studi organizzativi
Sviluppo e organizzazione
Tendenze dell'occupazione
Tendenze reali

Problemi generali

1. Andamento dell'economia

126. Arrighetti A., *Concorrenza e concentrazione: i problemi emergenti,* in «Il Progetto», X, 57-58, maggio-agosto 1990, pp. 21-26.

127. Asap Ufficio studi, *Sale l'inflazione diminuisce la produttività oraria,* in «Asap notizie», V, 49, gennaio 1990, pp. 31-34.

128. Autori vari, *Politica ed economia in Italia,* in «Qualeimpresa», XVII, 2, febbraio 1990, pp. 11-48.

129. Autori vari, *Dieci anni di economia italiane e prospettive degli anni Novanta,* in «Economia italiana», 3, settembre-dicembre 1990, pp. 7-625.

130. Autori vari, *Deficit e debito pubblico nel sistema economico: sviluppi teorici e evidenze empiriche. Conferenza economica di Montreal, 6-8 dicembre 1989,* in «Rivista di politica economica», LXXX, 7-8, luglio-agosto 1990, pp. 3-521.

131. Banca d'Italia Ufficio studi, *La congiuntura e le politiche economiche,* in «Bollettino economico», 15, ottobre 1990, pp. 5-24.

132. Beccatini G., Capecchi V., Bagnasco A., *Le economie locali,* in «Quaderni di economia del lavoro», 41-42, 1990, pp. 249-284.

133. Canesi M., *Attualità delle economie di scala: una verfica empirica su un comparto della meccanica strumentale,* in «Economia e politica industriale», XVII, 68, dicembre 1990, pp. 103-134.

134. Capparucci M., *L'economia italiana negli anni Ottanta,* in «Spazio impresa», IV, 15, luglio-settembre 1990, pp. 69-83.

135. Carnazza P., Fortuna C., *L'economia italiana negli anni Ottanta e Novanta: tra rischi ed opportunità,* in «Economia e politica industriale», XVII, 68, dicembre 1990, pp. 79-103.

136. Carnazza P., *Modelli econometrici e previsioni: alcuni risultati preliminari,* in «Rivista di politica economica», LXXX, 4, aprile 1990, pp. 3-24.

137. Caselli L., *I nodi irrisolti del governo dell'economia,* in «Il Progetto», X, 57-58, maggio-agosto 1990, pp. 5-9.

138. Cippolletta I., *Scenari economici per gli anni Novanta,* in «La critica sociologica», 92, gennaio-marzo 1990, pp. 197-199.

139. Confindustria, *L'economia in cifre 1974-1989,* in «Rassegna congiunturale», V, 6 supp., giugno 1990, pp. 7-122.

140. Confindustria, *Indagine congiunturale rapida: novembre 1990,* in «Rassegna congiunturale», V, 11, novembre 1990, pp. XV-XIX.

141. *Considerazioni del Cnel sulla politica congiunturale,* in «Asap notizie», V, 52, aprile 1990, pp. 33-36.

142. De Rosa L., *Dieci anni di economia italiana 1979-1989,* in «Economia italiana», 2 supp., 1990, pp. 3-235.

143. Esposito E., Frey L., Gallino L., *L'economia sommersa,* in «Quaderni di economia del lavoro», 41-42, 1990, pp. 147-180.

144. Forlati L., Zagato L., *Concorrenza e Comunità europea: il mercato nel 1993,* in «Il Progetto», X, 57-58, maggio-agosto 1990, pp. 35-40.

145. Fumagalli A., *Riforme istituzionali e riforme economiche,* in «Qualeimpresa», XVII, 7-8, luglio-agosto 1990, pp. 3-5.

146. Garofalo G., *Italia, anni Novanta. Chi ha paura della struttura,* in «Politica ed economia», XXI, 10, ottobre 1990, pp. 20-23.

147. *Il futuro dell'impresa familiare,* in «Qualeimpresa», XVII, 10, ottobre-dicembre 1990, pp. 7-53.

148. *L'economia italiana e la riunificazione tedesca,* in «Tendenze reali», 38, giugno 1990, pp. 1-21.

149. Levi A., Andreatta N., *La nuova Europa e le prospettive dell'economia mondiale,* in «Rivista di politica economica», XVII, 6, giugno 1990, pp. 99-112.

150. Micossi S., *Il quadro dell'economia nel XII Rapporto del Centro studi Confindustria,* in «Rivista di politica economica», LXXX, 9, settembre 1990, pp. 11-14.

151. Padda Schioppa T., *Politica economica nazionale e concorrenza tra sistemi,* in «Bollettino economico», 15, ottobre 1990, pp. 61-67.

152. Padda Schioppa T., *I vincoli esteri dell'Italia,* in «Europaforum», III, 10, novembre 1990, pp. 58-65.

153. Pellegrini G., *Trend deterministici e trend stocastici: un'introduzione,* in «Rassegna di statistiche del lavoro», XXXXI, 4, ottobre-dicembre 1990, pp. 69-75.

154. Pennacchi L., *Economia italiana e nuova qualità dello sviluppo,* in «Politica ed economia», XXI, 12, dicembe 1990, 81-90.

155. Stuppini A., *L'obiettivo possibile della democrazia economica,* in «Mondoperaio», XCIII, 7, luglio 1990, pp. 14-18.

156. Vinci S., *Concorrenza, concentrazione e anti-trust,* in «Il Progetto», X, 57-58, maggio-agosto 1990, pp. 10-14.

2. Mercato del lavoro: evoluzione e struttura

157. Abburra L., *Mercato unico del lavoro, percorsi ipotetici e ostacoli reali,* in «Politica ed economia», XXI, 10, ottobre 1990, pp. 60-64.

158. Accornero A., *L'inoccupazione nel capitalismo moderno,* in «Previdenza sociale», XLVI, 1, gennaio-febbraio 1990, pp. 3-22.

159. Accornero A., *Nuove fonti di disuguaglianza sul mercato del lavoro,* in «Previdenza sociale», XLVI, 6, novembre-dicembre 1990, pp. 1.641-1.660.

160. Alasi G., Sorvillo L., *Profili di mobilità verticale nel sistema produttivo pubblico e privato: alcuni casi di studio,* in «Economia e lavoro», XXIV, 1, gennaio-marzo 1990, pp. 11-32.

161. Autori vari, *Progresso tecnico, flessibilità, occupazione,* in «Quaderni di economia del lavoro», 38, 1990, pp. 3-175.

162. Autori vari, *Mercato del lavoro, disoccupazione e politiche di intervento,* in «Economia italiana», 1, gennaio-aprile 1990, pp. 114-118.

163. Ballestrero M.V., *Questione di colore,* in «Lavoro e diritto», IV, 1, gennaio 1990, pp. 41-52.

164. Bellacicco A., Errigo A., *Profili di mobilità verticale nel sistema pubblico e privato: un modello interpretativo e una sperimentazione,* in «Economia e lavoro», XXIV, 1, gennaio-marzo 1990, pp. 33-44.

165. Bentivogli F., Pittau F., *L'immigrazione estera in Italia. Previsioni del decreto legge 410/1989,* in «Previdenza sociale», XLVI, 1, gennaio-febbraio 1990, pp. 71-98.

166. Betta G., *Innovazioni tecnologiche e occupazione nelle imprese industriali della provincia di Trento. Sintesi di una ricerca,* in «Politiche del lavoro», 10, giugno 1990, pp. 151-186.

167. Bettio F., *Occupazione femminile: tendenze del mercato e orientamenti nella ricerca,* in «Quaderni di economia del lavoro», 41-42, 1990, pp. 94-111.

168. Bolaffi G., *Immigrazione: non scherzare con il fuoco,* in «Spazio impresa», IV, 13, gennaio-marzo 1990, pp. 48-58.

169. Borzaga C., *Tecnologia, piccola impresa e mercato del lavoro,* in «Politiche del lavoro», 11, ottobre 1990, pp. 5-18.

170. Borzaga C., *L'evoluzione della struttura della disoccupazione,* in «Politiche del lavoro», 10, giugno 1990, pp. 3-44.

171. Bosco R., Ciccone C., *I divari nei mercati del lavoro nelle provincie del mezzogiorno,* in «Quaderni Isril», XXI, 1, gennaio-marzo 1990, pp. 57-68.

172. Bourdet Y., Persson I., *Lomg-Term Unemployment in a Recovering Economy,* in «Labour», IV, 2, autumn 1990, pp. 51-76.

173. Brunetta R., Turatto R., *Mercato del lavoro: i comportamenti micro-economici,* in «Il Progetto», X, 57-58, maggio-agosto 1990, pp. 49-56.

174. Brunetta R. (intervista a), *«I cordoni sanitari sono risposte sbagliate»,* in «Lavorosocietà», V, 9, settembre 1990, pp. 18-23.

175. Bruni M., Pinto P., *Mediterraneo, le due sponde dell'immigrazione,* in «Politica ed economia», XXXI, 4, aprile 1990, pp. 60-63.

176. Calzabini P., *Disoccupazione: chi, come, perché,* in «Politica ed economia», XXI, 11, novembre 1990, pp. 58-64.

177. Colabella A., *Disoccupazione sinonimo di povertà? Una ricerca empirica sull'area metropolitana torinese,* in «Economia & lavoro», XXIV, 2, aprile-giugno 1990, pp. 131-140.

178. *Congiuntura del mercato del lavoro. Tavola rotonda con Del Turco, Veronese, Bertinotti, D'Antoni,* in «Quaderni Isril», XXI, 1, gennaio-marzo 1990, pp. 3-22.

179. De Camillis C., *In Europa l'occupazione è cresciuta, ma...,* in «Lavorosocietà», V, 12, dicembre 1990, pp. 22-23.

180. De Neubourg C., *Unemployment and the Composition of Labour Slak: An International Comparison,* in «Labour», IV, 2, autumn 1990, pp. 3-26.

181. Di Liegro L., *L'immigrazione del terzo mondo in Italia,* in «Previdenza sociale», XLVI, 3, maggio-giugno 1990, pp. 907-924.

182. Esping Andersen G., *Traiettorie dell'occupazione postindustriale,* in «Democrazia e diritto», XXX, 1, gennaio-febbraio 1990, pp. 31-68.

183. Faustini G., *Mercato del lavoro: le regole europee,* in «Il Progetto», X, 57-58, maggio-agosto 1990, pp. 45-48.

184. Frey L., *L'economista e l'immigrazione straniera in Italia,* in «Mondoperaio», XXXIII, 11, novembre 1990, pp. 1-6.

185. Frey L., *Le prospettive per l'occupazione in Italia nel 1991,* in «Tendenze dell'occupazione», XV, 12, dicembre 1990, pp. 1-6.

186. Frey L., *La disoccupazione in Italia: significato e limiti delle definizioni e delle informazioni disponibili,* in «Tendenze dell'occupazione», XV, 9, settembre 1990, pp. 1-4.

187. Frey L., *L'occupazione dei laureati in Italia,* in «Tendenze dell'occupazione», XV, 1-2, gennaio-febbraio 1990, pp. 1-8.

188. Frey L., *L'occupazione in Italia negli anni Novanta,* in «Tendenze dell'occupazione», XV, 5-6, maggio-giugno 1990, pp. 1-8.

189. Galloni N., *Mercato del lavoro: i nuovi termini della questione,* in «Il Progetto», X, 57-58, maggio-agosto 1990, pp. 57-58.

190. Guarna C., Tarquini M., Turatto R., *Le fonti statistiche sul mercato del lavoro in Italia,* in «Economia & lavoro», XXIV, 2, aprile-giugno 1990, pp. 59-78.

191. Gulia P., *Società, immigrazione e solidarietà,* in «Il Progetto», X, 55-56, gennaio-aprile 1990, pp. 98-100.

192. *Le marchè du travail dans les années 90,* in «Economie et statistiques», 235, settembre 1990, inserto.

193. *Le marchè du travail des professionnels de l'informatique en Europe,* in «Europe sociale», 1, supplemento 1990, pp. 3-150.

194. Lucrezio Monticelli G., *Le statistiche sull'immigrazione estera in Italia dopo le leggi sulla sanatoria,* in «Previdenza sociale», XLVI, 3, maggio-giugno 1990, pp. 867-906.

195. Melotti U., *Fasi e tipologia delle immigrazioni in Italia,* in «Qualeimpresa», XVII, 1, gennaio 1990, pp. 19-23.

196. Micali A., *La disoccupazione in Italia: livello e composizione interna,* in «Economia & lavoro», XXIV, 1, gennaio-marzo 1990, pp. 61-78.

197. Natale M., *L'immigrazione extracomunitaria,* in «Polis», IV, 1, aprile 1990, pp. 5-96.

198. Oneto G., *I comportamenti dell'offerta di lavoro in Italia nell'ultimo decennio. Una rassegna dell'evidenza empirica,* in «Forum Isel», 21, 1990, pp. 3-70.

199. P.L., *Rapporto Ocse. Ma la disoccupazione continuerà a crescere,* in «Lavorosocietà», V, 11, novembre 1990, pp. 29-31.

200. Palanca V., *Il caleidoscopio dell'immigrazione,* in «Politica ed economia», XXI, 6, giugno 1990, pp. 17-19.

201. Pasquino G. (a cura di), *Cinque domande sull'immigrazione extracomunitaria in Italia,* in «Problemi del socialismo», 1, gennaio-aprile 1990, pp. 13-44.

202. Plewes T., *Labor force data in the next century,* in «Monthly labor review», CXIII, 4, april 1990, pp. 3-8.

203. Pugliese E., *Giovani e mercato del lavoro,* in «Quaderni di economia del lavoro», 41-42, 1990, pp. 83-93.

204. Rangone M., Vivarelli M., *La teoria dell'esercito industriale di riserva alla luce degli approcci neotecnologici,* in «Economia e politica industriale», XVI, 65, marzo 1990, pp. 203-229.

205. Reutersward A., *Le marché du travail des années 90,* in «L'observateur de l'Ocde», 164, giugno-luglio 1990, pp. 29-32.

206. Ribechi F., *Disoccupazione tecnologica: un riesame,* in «Politica ed economia», XXI, 1-2, gennaio-febbraio 1990, pp. 33-35.

207. Roberti P., *Mercato unico, trasformazioni istituzionali e politiche sociali: competizione, convergenze o compatibilità?,* in «Previdenza sociale» XLVI, 6, novembre-dicembre 1990, pp. 1.661-1.712.

208. Saraceno C., *Strategie familiari e modalità dell'offerta di lavoro,* in «Quaderni di economia del lavoro», 41-42, 1990, pp. 112-122.

209. Schadee H., Schizzerotto A., *Processi di mobilità maschili e femminili nell'Italia contemporanea,* in «Polis», IV, 1, aprile 1990, pp. 143-162.

210. Schizzerotto A., Savioni L., *Istruzione, mercato del lavoro e diseguaglianze in genere,* in «Politiche del lavoro», 10, giugno 1990, pp. 45-74.

211. Sylos Labini P., *La disoccupazione: problemi analitici e interventi di politica economica,* in «Economia italiana», 1, gennaio-aprile 1990, pp. 15-26.

212. Trivellato U., Rettore E., Torelli N., *Un'indagine supplettiva alla rivelazione sulle forze di lavoro,* in «Rassegna di statistiche del lavoro», XXXXI, 3, luglio-settembre 1990, pp. 47-62.

213. Tronti L., Turatto E., *A Structural Approach to the European Labour Market,* in «Labour», IV, 2, autunno 1990, pp. 129-146.

214. Zanfrini L., *L'immigrazione extracomunitaria in Italia,* in «Lavoro e sindacato», XVI, 3, maggio-giugno 1990, pp. 3-38.

2.1 Dibattito sulla cultura del lavoro

215. Accornero A., *Il lavoro che cambia,* in «Politica ed economia», XXI, 1-2, gennaio-febbraio 1990, pp. 69-72.

216. Accornero A., Baldissera A., Scamuzzi S., *Le origini di una sconfitta. Gli operai della Fiat alla vigilia dei 35 giorni e della marcia dei quarantamila,* in «Politica ed economia», XXI, 12, dicembre 1990, pp. 33-40.

217. Altieri G., *Identità femminile nel mercato del lavoro,* in «Politica ed economia», XXI, 9, settembre 1990, pp. 53-55.

218. Amovilli L., *Aspetti psicologici della sicurezza lavorativa. Ricerca in una azienda alimentare,* in «Psicologia e lavoro», XX, 78, luglio-settembre 1990, pp. 26-33.

219. Autori vari, *Il lavoro che cambia,* in «Politiche del lavoro», 11, ottobre 1990, pp. 3-150.

220. Beccalli B., *Le azioni positive e la valorizzazione del lavoro femminile,* in «Politica ed economia», XXI, 7-8, luglio-agosto 1990, pp. 61-67.

221. Berselli E., *L'estinzione della classe operaia,* in «Il Mulino», XXXIX, 330, luglio-agosto 1990, pp. 575-585.

222. Botta P., *Lavoro e non lavoro,* in «Il Progetto», X, 59, settembre-ottobre 1990, pp. 75-84.

223. Costrell R., *Methodology in the «Job quality» debate,* in «Industrial relations», XXIX, 1, inverno 1990, pp. 94-110.

224. Cotroneo G., *Un'etica per il Duemila,* in «Il Mulino», XXXIX, 331, settembre-ottobre 1990, pp. 675-690.

225. Gesano G., *Dieci anni di evoluzione del lavoro italiano: 1978-87. Un'analisi per generazioni del nord-centro e mezzogiorno,* in «Economia & lavoro», XXIV, 2, aprile-giugno 1990, pp. 79-112.

226. Guaglianone L., *Donne, lavoro, discriminazioni per sesso. Note a margine di un seminario,* in «Lavoro e diritto», IV, 4, ottobre 1990, pp. 649-673.

227. Ichino P., *La fuga dal lavoro subordinato,* in «Democrazia e diritto», XXX, 1, gennaio-febbraio 1990, pp. 69-76.

228. Maruani M., Reynaud E., Romani C., *La flessibilità del lavoro in Italia,* in «Quaderni di economia del lavoro», 41-42, 1990, pp. 3-307.

229. Romagnoli U., *Il lavoro, i lavori,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, gennaio-febbraio 1990, pp. 9-12.

230. Spaltro E., *Il lavoro che cambia,* in «Spazio impresa», IV, 15, luglio-settembre 1990, pp. 57-61.

231. Terzoli P., *La gestione delle diversità,* in «Spazio impresa», IV, 15, luglio-settembre 1990, pp. 92-98.

2.2 Dibattito sulle professioni

232. De Luca Tamajo R., Bianchi D'Urso F., *La mobilità professionale dei lavoratori,* in «Lavoro e diritto», IV, 2, aprile 1990, pp. 45-58.

233. Frey L., *Un futuro di lavoro ad elevato livello qualitativo,* in «Tendenze dell'occupazione», XV, 3-4, marzo-aprile 1990, pp. 1-7.

234. Frey L., Livraghi R., *Formazione e scelte professionali in Italia a fine anni Ottanta,* in «Rivista italiana di scienza politica», XX, 3, dicembre 1990, pp. 35-56.

235. Gaeta G.F., *Sistema premiante e sviluppo delle professionalità,* in «L'Impresa», 2, 1990, pp. 36-39.

236. Maniscalco L., Federici C.M., *Mutamento tecnologico e professionalità femminile: i risultati di una ricerca,* in «Quaderni Isril», XXI, 3, luglio-settembre 1990, pp. 50-56.

237. Mariani G., *Identità e ruolo professionale,* in «Psicologia e lavoro», XX, 78, luglio-settembre 1990, pp. 34-37.

238. *Una ricerca alla Olivetti. Carriera: dentro o fuori,* in «Meta», VI, 11, novembre 1990, pp. 25-26.

2.3 Politiche ed iniziative di job creation

239. Consiglio S., *Un modello di riferimento per la valutazione degli interventi tesi a favorire la nascita di nuove imprese,* in «Economia e politica industriale», XVII, 68, dicembre 1990, pp. 135-163.

240. Michero C., *Una legge per l'enterprise creation,* in «L'Impresa», 5, 1990, pp. 62-69.

2.4 Processi formativi

241. Ammassari R., Palleschi T., *Formazione professionale svolta attraverso le attività libere,* in «Osservatorio Isfol», XII, 2, marzo-aprile 1990, pp. 43-61.

242. Autori vari, *Formazione di base al lavoro: contenuti e sedi,* in «Osservatorio Isfol», XII, 4, luglio-agosto 1990, pp. 3-163.

243. Autori vari, *La nuova frontiera della formazione,* in «Politiche del lavoro», 9, 1990, pp. 3-112.

244. Avveduto S., Rocchi M., Silvani A., *La formazione nella collaborazione tra università e impresa,* in «Il Mulino», XXXIX, 329, maggio-giugno 1990, pp. 455-465.

245. Bernabei G.C., *Italia per Eureka,* in «Spazio impresa», IV, 14, aprile-giugno 990, pp. 40-43.

246. Bernardi P., *Cambiamento organizzativo, cultura manageriale, ruolo della formazione nella pubblica amministrazione,* in

«Studi organizzativi», XXI, 3, luglio-settembre 1990, pp. 97-116.

247. Bonanni G., *Fiat: è scoppiato il caso formazione,* in «Meta», VI, 7-8, luglio-agosto 1990, pp. 9-11.

248. Bosco R., *Le statistiche del lavoro: la transizione scuola-lavoro, domanda e requisiti di qualificazione e formazione professionale,* in «Economia & lavoro», XXIV, 2, aprile-giugno 1990, pp. 13-28.

249. Bulgarelli A., Garonna P., *I benefici della formazione professionale,* in «Osservatorio Isfol», XII, 2, marzo-aprile 1990, pp. 62-92.

250. Bulgarelli A., *Impatto della formazione sull'economia regionale: problemi di valutazione,* in «Osservatorio Isfol», XII, 5, settembre-ottobre 1990, pp. 96-101.

251. Capecchi V., *Formazione, i modelli tradizionali alla prova della differenza,* in «Politica ed economia», XXXI, 4, aprile 1990, pp. 49-55.

252. Colotta A., *Isfol: la formazione in ordine sparso,* in «Previdenza sociale», XLVI, 4-5, luglio-ottobre 1990, pp. 1.355-1.364.

253. Corradini L., *Società. Formazione e aspettative giovanili,* in «Il Progetto», X, 55-56, gennaio-aprile 1990, pp. 93-97.

254. Esposito F., *Distretti industriali e domanda di istruzione a livello locale,* in «Quaderni Isril», XII, 2, aprile-giugno 1990, pp. 28-36.

255. F.C., *Giovani laureati e grande impresa,* in «Asap notizie», V, 52, aprile 1990, pp. 20-22.

256. Ferretti G., *Comit: formazione con l'occhio al mercato,* in «L'Impresa», 2, 1990, pp. 65-68.

257. Galli P.F., *Programmare la formazione professionale,* in «Mondoperaio», XXXXIII, 11, novembre 1990, pp. 52-54.

258. Garonna P., *Contributi per il Piano Fondo sociale europeo per l'occupazione e la formazione professionale: 1990-1993,* in «Politiche del lavoro», 9, 1990, pp. 3-42.

259. Gerli A., *Da simulare a saper fare,* in «Formula '80», VII, 4-5, aprile-maggio 1990, pp. 6-7.

260. Grunewald U., *Analisi delle strutture, dei costi e del finanziamento della formazione professionale,* in «Cedefop», 2, 1990, pp. 26-32.

261. *L'Europe et la formation,* in «Problèmes économiques», 2192, 26, settembre 1990, pp. 1-5.

262. Labor L., (a cura di), *IV convegno nazionale sulla formazione professionale,* in «Osservatorio Isfol», XII, 5, settembre-ottobre 1990, pp. 11-95.

263. Martou F., *Formazione continua: il ruolo degli attori sociali,* in «Cedefop», 2, 1990, pp. 5-6.

264. Papa F., *Il ruolo della formazione nella direzione delle imprese,* in «Previdenza sociale», XLVI, 3, maggio-giugno 1990, pp. 939-950.

265. Sala Ghiri M., *I contratti formativi e la formazione nel lavoro bancario,* in «Il diritto del lavoro», LXIV, marzo-aprile 1990, pp. 162-169.

266. Schmid S., *Formazione: per non perdere il treno,* in «Formula '80», VII, 4-5, aprile-maggio 1990, pp. 2-5.

267. Sequeira Carvalho J.A., *Eureka: Una strategia contro il declino,* in «Europaforum», III, 1, gennaio-febbraio 1990, p. 2323.

3. Costo del lavoro: produttività e competitività

268. Autori vari, *Pubblico impiego. Un esercito di ufficiali privo di soldati?,* in «Lavorosocietà», V, 9, settembre 1990, pp. 29-36.

269. Barca F., *Modello di specializzazione flessibile e divari retributivi,* in «Quaderni di economia del lavoro», 41-42, 1990, pp. 228-248.

270. Biagioli M., Cardinaleschi S., *L'altra parte del salario: incentivi in 263 accordi aziendali,* in «Politica ed economia», XXI, 9, settembre 1990, pp. 24-32.

271. Bianchi A., *Retribuzioni, costo del lavoro e produttività negli anni Ottanta,* in «Quaderni Isril», XXI, 1, gennaio-marzo 1990, pp. 23-37.

272. Bianchi G., *Le anomalie della struttura salariale italiana: settore privato e pubblico a confronto,* in «Quaderni Isril», XX, 4, ottobre-dicembre 1990, pp. 28-40.

273. Bianchi G., *I problemi del costo del lavoro e del riordino contrattuale nella prospettiva europea,* in «Quaderni Isril», XXI, 3, luglio-settembre 1990, pp. 36-41.

274. Bosco G., Favosto A., *Le conseguenze macroeconomiche della diffusione di forme di retribuzione variabile,* in «Relazioni industriali», VIII, 1, gennaio-aprile 1990, pp. 48-89.

275. Carinci F., *Flessibilità, retribuzione variabile e relazioni collettive,* in «Relazioni industriali», VIII, 1, gennaio-aprile 1990, pp. 3-27.

276. Cazzola G., *L'imbroglio del costo del lavoro,* in «Mondoperaio», XXXXIII, 8-9, agosto-settembre 1990, pp. 34-37.

277. Cer, *Costo del lavoro, competitività e finanza pubblica nel 1990-91,* in «Cer rapporto», 1, 1990, pp. 35-39.

278. Cgil, Cisl, Uil, *Accordo sul costo del lavoro 25 gennaio 1990,* in «Asap notizie», V, 49, gennaio 1990, pp. 44-46.

279. Checchi D., *Esiste un problema del costo del lavoro in Italia?* in «Economia del lavoro», 1-2, 1990, pp. 53-67.

280. Dell'Aringa C., *Il ruolo del salario,* in «Spazio impresa», IV, 16, ottobre-dicembre 1990, pp. 17-19.

281. Dell'Aringa C., *Flessibilità dei salari e distribuzione del reddito,* in «Quaderni di economia del lavoro», 41-42, 1990, pp. 211-227.

282. Della Rocca G., *L'incentivazione del lavoro in Italia,* in «Il Progetto», IX, 50-51, marzo-giugno 1990, pp. 85-90.

283. Della Rocca G., *Incentivi e flessibilità del salario: cause e risultati,* in «Prospettiva sindacale», XXI, 75-76, marzo-giugno 1990, pp. 7-18.

284. Della Rocca G., *Incentivi monetari ed organizzazione,* in «Sviluppo e organizzazione», 119, maggio-giugno 1990, pp. 95-104.

285. Di Gennaro C., *Nuove tendenze delle politiche salariali in Europa. Rapporto 1990,* in «Asap notizie», IV, 59-60, novembre-dicembre 1990, pp. 9-12.

286. Faustini G., *Sui confronti tra livelli retributivi privati e pubblici,* in «Economia e lavoro», XXIV, 1, gennaio-marzo 1990, pp. 3-9.

287. Faustini G., *Sul confronto tra livelli retributivi privati e pubblici,* in «Quaderni Isril», XXI, 1, gennaio-marzo 1990, pp. 48-56.

288. Fondazione Seveso, *Incentivi: che cosa sono e come si contrattano,* in «Prospettiva sindacale», XXI, 75-76, marzo-giugno 1990, pp. 19-44.

289. Fumagalli T., *Flessibilità del salario nel settore chimico: il caso Bayer,* in «Prospettiva sindacale», XXI, 75-76, marzo-giugno 1990, pp. 135-140.

290. Gerlach K., Schmidt E.M., *Firm Size and Wages,* in «Labour», IV, 2, autunno 1990, pp. 27-50.

291. *Il costo del lavoro nel 1989,* in «Asap notizie», V, 52, aprile 1990, pp. 27-30.

292. Laruffa D., *Sulla riforma del salario,* in «Spazio impresa», IV, 16, ottobre-dicembre 1990, pp. 54-62.

293. Lauzi G., *Accordo sul costo del lavoro,* in «Spazio impresa», IV, 13, gennaio-marzo 1990, pp. 90-96.

294. Luca A., *Anatomia del salario, ipotesi per una riforma,* in «Lavorosocietà», V, 11, novembre 1990, pp. 66-69.

295. Lucifora C., Reilly B., *Wage discrimination and Female Occupational Intensity,* in «Labour», IV, 2, autunno 1990, pp. 147-168.

296. Martinelli U., *Le statistiche della pubblica amministrazione: lavoro, retribuzione e finanza,* in «Economia & lavoro», XXIV, 2, aprile-giugno 1990, pp. 29-44.

297. Merli Brandini P., *Redditi, produttività ristrutturazione,* in «Quaderni Isril», XII, 2, aprile-giugno 1990, pp. 52-54.

298. Mingione E., *Ritratto del giovane povero tra inserimento e salario garantito,* in «Politica ed economia», XXI, 10, ottobre 1990, pp. 55-59.

299. Palanca V., *Quanto salario per chi viene da lontano?,* in «Politica ed economia», XXI, 11, novembre 1990, pp. 49-50.

300. Pellegrino M., *Basse retribuzioni e alti costi del lavoro,* in «Lavorosocietà», V, 2, febbraio 1990, pp. 8-11.

301. Piacentini P., *Si deve ridimensionare il ruolo della flessibilità salariale?,* in «Quaderni di economia del lavoro», 41-42, 1990, pp. 201-210.

302. Poret P., *Les salaires dans les grands pays de l'Ocde au cours des années quatre-vingt,* in «Economie et statistiques», 235, settembre 1990, pp. 3-16.

303. Prefer J., Davis-Blake A., *Determinants of salary dispersion in organizations,* in «Industrial relations», XXIXI, 1 spec., inverno 1990, pp. 38-57.

304. Prosperetti L., *La flessibilizzazione delle retribuzioni nell'esperienza internazionale e nel caso italiano: sviluppi problemi e prospettive,* in «Relazioni industriali», VIII, 1, gennaio-aprile 1990, pp. 29-47.

305. Prosperetti L., *Dinamica della produttività nell'industria e ruolo delle Pmi,* in «Quaderni di economia del lavoro», 41-42, 1990, pp. 295-315.

306. Santi P., *Il legame tra retribuzione e anzianità di servizio nella pubblica amministrazione italiana: alcune considerazioni,* in «Politiche del lavoro», 9, 1990, pp. 129-142.

307. Santi P., *Possibilità delle politiche di regolazione salariale,* in «Prospettiva sindacale», XXXI, 78, dicembre 1990, pp. 36-47.

308. Santoro Passarelli G., Ventura L., *Il problema della parità di trattamento retributivo,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 47, 1990, pp. 567-588.

309. Shonfield D., *La politica retributiva delle grandi imprese in Europa,* in «Prospettiva sindacale», XXI, 75-76, marzo-giugno 1990, pp. 66-81.

310. Stuppini A., *Retribuzioni: il pubblico sorpasso,* in «Mondoperaio», XXXXIII, 6, giugno 1990, pp. 14-17.

311. Taddei L., *Costo del lavoro, struttura del salario e della contrattazione: quale riforma. Intervista a Cofferati,* in «Filtea notizie», XII, 12, novembre-dicembre 1990, pp. 4-5.

312. Vallini R., *Salario aziendale e produttività* in «Prospettiva sindacale», XXI, 75-76, marzo-giugno 1990, pp. 120-123.

313. Vinci S., Cardone A., *Effetti degli incentivi sull'occupazione nel mezzogiorno,* in «Economia italiana», 1, gennaio-aprile 1990, pp. 27-60.

4. Orario di lavoro

315. Autori vari, *Dossier tempo: una società permanentemente attiva,* in «Censis note e commenti», XXV, 7-8, settembre-ottobre 1990, pp. 3-150.

316. Balbo L., *Una legge per le ore future,* in «Politica ed economia», XXXI, 4, aprile 1990, pp. 3-4.

317. Chiarini B., *L'orario di lavoro e i suoi effetti sulla situazione economica e sociale della Comunità,* in «Rassegna di statistiche del lavoro», XXXXI, 3, luglio-settembre 1990, pp. 39-46.

318. Chiesi A., *Organizzazione flessibile e desincronizzazione del tempo sociale,* in «Sviluppo e organizzazione», 122, novembre-dicembre 1990, pp. 17-24.

319. Gasparini G., *Tempo di lavoro e flessibilità,* in «Quaderni di economia del lavoro», 41-42, 1990, pp. 69-82.

320. *Il trionfo del part-time,* in «Lavorosocietà», V, 2, febbraio 1990, pp. 69-71.

321. M.G., *Il nodo dell'orario,* in «Asap notizie», V, 51, marzo 1990, pp. 11-12.

322. Pasi P., *Riduzione d'orario e flessibilità,* in «Spazio impresa», IV, 14, aprile-giugno 1990, pp. 23-29.

323. Pennacchi L., *Il simbolo diviso,* in «Politica ed economia», XXXI, 4, aprile 1990, pp. 9-10.

324. Pero L., *L'impresa chiede nuovi orari,* in «Democrazia e diritto», XXX, 1, gennaio-febbraio 1990, pp. 109-124.

325. Potestio P., *Orari di lavoro ed andamento dell'occupazione, le esperienze della industria italiana dell'autunno «caldo» alle ristrutturazioni degli anni Ottanta,* in «Rivista di politica economica», LXXX, 3, marzo 1990, pp. 95-112.

326. Regalia I., *La vita a tempo pieno,* in «Politica ed economia», XXXI, 4, aprile 1990, pp. 7-8.

327. Veronese S., *Perché sono uno strumento di politica economica,* in «Lavorosocietà», V, 6, giugno 1990, pp. 35-38.

5. Salute e ambiente di lavoro

328. Autori vari, *Indagine sulle condizioni di contrasto e luminanza in un ambiente di lavoro con videoterminali,* in «Medicina dei lavoratori», V, 17, aprile-giugno 1990, pp. 177-180.

329. Autori vari, *Un'inversione di tendenza anche per il sindacato,* in «Lavorosocietà», V, 6, giugno 1990, pp. 76-84.

330. Barni M., Norelli A., *Verso una legislazione infortunistica attenta ai valori della persona e al divenire del diritto,* in «L'Assistenza sociale», XCIV, 2, marzo-aprile 1990, pp. 118-128.

331. Cassani C., Varchetta G., *Iconografie organizzative. Ambiente e organizzazione,* in «Sviluppo e organizzazione», 120, luglio-agosto 1990, pp. 9-19.

332. Cgil, *Soggetto donna e salute... oltre la salute riproduttiva,* in «Medicina dei lavoratori», V, 18, luglio-settembre 1990, pp. 313-321.

333. Di Tommaso G., *Garanzie Cee per il diritto alla salute,* in «Europaforum», III, 11, dicembre 1990, pp. 26-28.

334. Dipartimento ambiente e salute Cgil, *Istituzione del consigliere della sicurezza: una proposta,* in «Medicina dei lavoratori», V, 17, aprile-giugno 1990, pp. 144-152.

335. Domenighetti E., *Le leggi di buona salute,* in «Formula '80», VII, 4-5, aprile-maggio 1990, pp. 18-19.

336. *La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro nella carta sociale europea e nel programma di azione della Commissione,* in «Medicina dei lavoratori», V, 18, luglio-settembre 1990, pp. 266-268.

337. Montuschi L., *La tutela della salute e la normativa comunitaria: l'esperienza italiana,* in «Rivista italiana di diritto del lavoro», IX, 4, ottobre-dicembre 1990, pp. 384-402.

338. Persico G., *Sicurezza e igiene del lavoro di fronte alla normativa comunitaria,* in «Lavoro e previdenza oggi», XVII, 12, dicembre 1990, pp. 2277-2286.

339. *Rapporto sullo stato sanitario del paese: infortuni e malattie professionali,* in «Medicina dei lavoratori», V, 18, luglio-settembre 1990, pp. 294-295.

340. Rella P., *Soddisfazione nel lavoro e qualità della vita nell'industria elettromeccanica: un confronto fra nove paesi,* in «Economia & lavoro», XXIV, 2, aprile-giugno 1990, pp. 147-164.

341. Sylos Labini P., *Malattie socialmente rilevanti ed evoluzione economica,* in «Stato e mercato», 3, dicembre 1990, pp. 303-318.

342. Trentin B., *Diritto alla salute: quando le giustificazioni non giustificano nulla,* in «Medicina dei lavoratori», V, 17, aprile-giugno 1990, pp. 139-143.

343. Vigevani F., *Tecnologia, salute, abiente,* in «L'Assistenza sociale», XCIV, 2, marzo-aprile 1990, pp. 131-133.

6. Conflittualità

344. Carinci F., *Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali: dall'autoregolamentazione al-*

la legge 12 giugno 1990, n. 146, in «Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale», XLI, 6, 1990, pp. 457-494.

345. Cazzola G., *La repubblica delle corporazioni,* in «Mondoperaio», XXXXIII, 6, giugno 1990, pp. 9-12.

346. D'Aloja L., *La disciplina dello sciopero,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, novembre-dicembre 1990, pp. 454-460.

347. Forbice A., *Lo sciopero regolamentato problemi aperti e unità sindacale,* in «Lavorosocietà», V, 7-8, luglio-agosto 1990, pp. 6-9.

348. Garofalo G., *Eccedenze di personale e conflitto: profili giuridici,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 46, 2, 1990, pp. 235-312.

349. Ghezzi G., *Prime riflessioni in margine alla legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali (legge 12 giugno 1990, n. 146),* in «Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale», XLI, 3-4, 1990, pp. 153-168.

350. Lunardon F., *Amministrazione del contratto collettivo e gestione del conflitto,* in «Relazioni industriali», VIII, 3, settembre-dicembre 1990, pp. 337-387.

351. M.G. (a cura di), *Sciopero, ambiente e salvaguardia degli impianti,* in «Asap notizie», V, 50, febbraio 1990, pp. 9-16.

352. Magnani M., *Contrattazione collettiva e governo del conflitto,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 48, 1990, pp. 687-727.

353. Mariucci L., *La legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali: problemi chiusi e aperti,* in «Lavoro e diritto», IV, 4, ottobre 1990, pp. 533-548.

354. Nenci P. (a cura di), *Dopo la legge sullo sciopero. Intervista a Mancini,* in «Lavorosocietà», V, 9, settembre 1990, pp. 75-77.

355. Pinelli C., *Conflitto sociale e riformismo secondo Giugni,* in «Mondoperaio», XCIII, 7, luglio 1990, pp. 126-127.

Attività dello Stato

1. Politica e legislazione del lavoro

356. Autori vari, *I lavori atipici,* in «Democrazia e diritto», XXX, 1, gennaio-febbraio 1990, pp. 7-140.

357. Autori vari, *Donna, lavoro, pari opportunità,* in «Notiziario Enaip», XXVIII, 6, novembre-dicembre 1990, pp. 3-147.

358. Ballestrero M.V., *Modelli di azioni positive. Osservazioni sul disegno di legge 1.818,* in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IV, 7, 1990, pp. 21-34.

359. Bellacicco A., *La valutazione della rilevanza dei provvedimenti in materia di occupazione,* in «Quaderni Isril», XII, 2, aprile-giugno 1990, pp. 37-43.

360. Camera dei deputati, *Disegno di legge 1.818. Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna,* in «Lavoro e previdenza oggi», XVII, 10, ottobre 1990, pp. 1.803-1.805.

361. Chiusolo S., *Il trattamento del lavoratore extracomunitario dopo la 39/90,* in «Lavoro '80», X, 3, luglio-settembre 1990, pp. 422-427.

362. Contini B., Revelli R., *Turbolenza tra imprese e l'occupazione negli anni Ottanta: riflessioni sulle politiche del lavoro,* in «Economia italiana», 1, gennaio-aprile 1990, pp. 91-114.

363. D'Antona M., D'Auria G., *L'agenzia regionale per l'impiego: posizione istituzionale e profilo normativo,* in «Rivista italiana di diritto del lavoro», IX, 2, aprile-giugno 1990, pp. 127-142.

364. Dell'Olio M., *Il sindacato dei lavoratori nell'ordinamento vigente,* in «Il diritto

del lavoro», LXIV, novembre-dicembre 1990, pp. 355-382.

365. *Disciplina dei licenziamenti individuali nelle piccole e medie imprese. Legge 11 maggio 1990, n. 108,* in «Formula '80», VII, 10, ottobre 1990, pp. 34-40.

366. Dondi G., *Nuova disciplina dei licenziamenti individuali: prime note sui pofili previdenziali,* in «Previdenza sociale», XLVI, 4-5, luglio-ottobre 1990, pp. 1.221-1.236.

367. Fabbri P., Scorcu E., *Il mercato del lavoro tra sussidi e carenze informative,* in «Rivista di politica economica», LXXX, 4, aprile 1990, pp. 41-68.

368. Fluckiger Y., *An Analysis of Firms' Compliance to Minimom Wage Legislation,* in «Labour», IV, 2, autunno 1990, pp. 169-184.

369. Garofalo G., *La nuova disciplina di licenziamenti individuali: prime osservazioni,* in «Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale», XLI, 3-4, 1990, pp. 169-202.

370. Giannone C., *Alcune note sui sussidi all'occupazione,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 45, 1990, pp. 285-300.

371. *Ipotesi di articolato per una nuova disciplina sulla contrattazione ed il rapporto di lavoro nel pubblico impiego.* in «Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale», XLI, 3-4, 1990, pp. 297-318.

372. *Legge 11 maggio 1990, n. 108. Disciplina dei licenziamenti individuali,* in «Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale», XLI, 3-4, 1990, pp. 318-377.

373. Maugeri C., *Differenziazione sociale della disoccupazione e politiche di riequilibrio,* in «Politiche del lavoro», 11, ottobre 1990, pp. 151-202.

374. Midiri M., *Novelle regolamentari e rimedi alla cattiva legislazione (valori e limiti del coordinamento nel procedimento legislativo),* in «Politica del diritto», XXI, 3, settembre 1990, pp. 499-508.

375. Pera G., *La nuova disciplina dei licenziamenti individuali,* in «Rivista italiana di diritto del lavoro», IX, 3, luglio-settembre 1990, pp. 251-264.

376. Piccinino S., *L'ordinamento italiano di sicurezza sociale e la Carta sociale europea,* in «Il diritto del lavoro», LXIV, novembre-dicembre 1990, pp. 383-396.

377. Pivetti M., *Licenziamenti nelle piccole imprese: dal referendum alla legge,* in «Lavoro '80», X, 2, aprile-giugno 1990, pp. 211-227.

378. Reyneri E., *La politica del lavoro in Italia: attori e processi decisionali,* in «Stato e mercato», 29, agosto 1990, pp. 253-273.

379. Vinco C.P., *Mezzogiorno, occupazione e politiche attive del lavoro,* in «Mezzogiorno d'Europa», X, 4, ottobre-dicembre 1990, pp. 663-668.

380. Wedderburn of Charlton, *La legislazione di sostegno in Italia e Gran Bretagna,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 45, 1990, pp. 59-86.

1.1 Diritto del lavoro

381. Autori vari, *Impiego pubblico e lavoro privato: per un nuovo statuto comune,* in «Lavoro e diritto», IV, 1, gennaio 1990, pp. 3-24.

382. Ballestrero M.V., *Ambito di applicazione della disciplina dei licenziamenti: ragionevolezza delle esclusioni,* in «Lavoro e diritto», IV, 2, aprile 1990, pp. 263-276.

383. Ballestrero M.V., *I «diritti delle donne» (note in margine a un dibattito su diritti umani e Comunità europea),* in «Politica del diritto», XXI, 1, marzo 1990, pp. 123-136.

384. Biagi M., *L'impresa minore nel diritto del lavoro verso il 1992,* in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IV, 8, 1990, pp. 37-52.

385. Catalini P., *Riflessioni sulla dimensione normativa della differenza sessuale,* in «Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale», XLI, 6, 1990, pp. 531-548.

386. Cilona M., *Minore impresa: licenziare*

non è più gratis, in «Politica ed economia», XXI, 6, giugno 1990, pp. 22-25.

387. Cinelli M., *Le fonti del diritto previdenziale nel 1987-88,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XI, 4, 1990, pp. 657-683.

388. Cosio R., *I contratti a termine «autorizzati» dalla contrattazione,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, gennaio-febbraio, 1990, pp. 63-65.

389. D'Alessio G., *Trasformazioni dell'amministrazione e unificazione del lavoro pubblico e privato,* in «Previdenza sociale», XLVI, 2, marzo-aprile 1990, pp. 447-475.

390. D'Antona M., *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro. Italia e Spagna,* in «Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale», XLI, 6, 1990, pp. 645-658.

391. D'Antona M., *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 47, 1990, pp. 529-566.

392. De Luca M., *Il contratto di formazione lavoro nel diritto regionale,* in «Il Diritto del lavoro», LXIX, 3-4, maggio-agosto 1991, pp. 211-219.

393. Ferraro G., *Formalismo giuridico e diritto del lavoro,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XI, 4, 1990, pp. 555-582.

394. Giugni G., *La dottrina giuslavoristica nel 1988,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 45, 1990, pp. 159-206.

395. Giugni G., *La dottrina giuslavoristica nel 1989,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 48, 1990, pp. 809-856.

396. Mattarolo M.G., *Gruppi di imprese e diritto del lavoro,* in «Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale», XLI, 6, 1990, pp. 495-530.

397. Mengoni L., Proto Pisani A., Orsi Battaglini A., *L'influenza del diritto del lavoro su diritto civile, diritto processuale civile, diritto amministrativo,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 45, 1990, pp. 5-58.

398. Nogler L., *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato,* in «Rivista italiana di diritto del lavoro», IX, 2, aprile-giugno 1990, pp. 182-189.

399. Pagano S., *Linee di tendenza del lavoro temporaneo,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, gennaio-febbraio 1990, pp. 61-62.

400. Passanti E., *La tutela dei diritti individuali e collettivi,* in «L'Assistenza sociale», XCIV, 2, marzo-aprile 1990, pp. 129-130.

401. Petino P., *Obiettivi e tecniche di flessibilizzazione del lavoro bancario,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, marzo-aprile 1990, pp. 141-143.

402. Pinero R.M., *Il diritto del lavoro nel primo decennio del giornale,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 45, 1990, pp. 115-132.

403. Romagnoli U., *La tutela contro i licenziamenti un passo avanti e due indietro?* in «Rivista trimestrale di diritto e procedura civile», XLIV, 4, novembre-dicembre 1990, pp. 1217-1224.

404. Simitis S., *Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 45, 1990, pp. 87-114.

405. Spyropoulos G., *Droit du travail et relations professionelles dans l'Europe sociale de demain,* in «Revue international du travail», CXXIX, 6, 1990, pp. 805-824.

406. Trigilia C., *Tre equivoci sulla piccola impresa,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 48, 1990, pp. 727-742.

407. Veneziani B., *Gruppi di imprese e diritto del lavoro,* in «Lavoro e diritto», IV, 4, ottobre 1990, pp. 609-647.

1.2 Dibattito sullo Statuto dei lavoratori

408. Annibaldi P., D'Antoni S., *Lo Statuto dei lavoratori,* in «Spazio impresa», IV, 14, aprile-giugno 1990, pp. 4-5.

409. Assanti C., *Dallo Statuto dei lavoratori allo spazio sociale europeo. I poteri nell'impresa e prospettive,* in «Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale», XLI, 6, 1990, pp. 241-256.

410. Balandi G., *Individuale e collettivo nella tutela della salute nei luoghi di lavoro: l'art. 9 dello Statuto,* in «Lavoro e diritto», IV, 2, aprile 1990, pp. 219-232.

411. Buzzi A., *Il requisito della rappresentatività delle associazioni sindacali ex art. 19 Statuto lavoratori,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, novembre-dicembre 1990, pp. 443-451.

412. Carinci F., *Le rughe dello Statuto,* in «Mondoperaio», XXXXIII, 12, dicembre 1990, pp. 19-23.

413. Carinci F., *Statuto dei lavoratori e piccola impresa,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 47, 1990, pp. 485-512.

414. Cazzola G., *Statuto dei lavoratori: luci e ombre,* in «Mondoperaio», XXXXIII, 12, dicembre 1990, pp. 13-18.

415. D'Antona M., *Diritti sindacali e diritti del sindacato: il titolo terzo dello Statuto dei lavoratori rivisitato,* in «Lavoro e diritto», IV, 2, aprile 1990, pp. 247-263.

416. *Lo Statuto dei lavoratori. Intervista a Mortillaro, Trentin, Colucci, Veronese, Paci, Anghieri,* in «Spazio impresa», IV, 15, luglio-settembre 1990, pp. 3-11.

417. Mariucci L., *Lo Statuto dei lavoratori vent'anni dopo. Prospettive di riforma,* in «Lavoro e diritto», IV, 2, aprile 1990, pp. 307-320.

418. Romagnoli U., *Lo Statuto dei lavoratori vent'anni dopo,* in «Spazio impresa», IV, 13, gennaio-marzo 1990, pp. 77-79.

419. Romagnoli U., *Attuazione e attualità dello Statuto dei lavoratori,* in «Rivista trimestrale di diritto e procedura civile», XLIV, 2, giugno 1990, pp. 387-412.

420. Romagnoli U., Giugni G., Ricciardi M., *Lo Statuto dei lavoratori venti anni dopo,* in «Lavoro e diritto», IV, 2, aprile 1990, pp. 171-202.

421. Tosi P., *Statuto dei lavoratori e grande impresa,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 47, 1990, pp. 459-484.

422. Treu T., *Lo Statuto ieri e oggi,* in «Spazio impresa», IV, 16, ottobre-dicembre 1990, pp. 63-70.

2. Politica industriale

423. Angelico F., *I grandi interventi infrastrutturali tra governo centrale e amministrazioni locali,* in «Queste istituzioni», XVIII, 81-82, gennaio-giugno 1990, pp. 36-46.

424. Autori vari, *La politica industriale in Italia dal '54 a oggi: fasi, intrecci, prospettive Novanta,* in «Rivista di politica economica», LXXX, 5, 1990, pp. 1-324.

425. Autori vari, *Disciplina organica dell'intervento straordinario nel mezzogiorno,* in «Le nuove leggi civili commentate», XIII, 1, gennaio-febbraio 1990, pp. 1-275.

426. Autori vari, *Per una nuova politica industriale,* in «Qualeimpresa», XVII, 3, 1990, pp. 17-21.

427. Autori vari, *Quali regole per privatizzare?* in «Queste istituzioni», XVIII, 83-84, luglio-dicembre 1990, pp. 11-102.

428. Bianchi P., *Le politiche industriali per le piccole e medie imprese e il riorientamento delle politiche comunitarie,* in «Rivista di politica economica», LXXX, 5, maggio 1990.

429. Bianchi P., *Ripensare la programmazione,* in «Il Mulino», XXXIX, 330, luglio-agosto 1990, pp. 607-639.

430. Boltho A., *Il mezzogiorno italiano: forze di mercato o politiche economiche,* in «Moneta e credito», XLIII, 172, quarto trimestre 1990, pp. 529-550.

431. Borzaga C., *Piccole e grandi imprese nei diversi contesti territoriali,* in «Rassegna di statistiche del lavoro», XXXI, 3, luglio-settembre 1990, pp. 19-38.

432. Brancati R., *Niente di nuovo a mezzogiorno,* in «Politica ed economia», XXI, 11, novembre 1990, pp. 20-22.

433. Buccirossi P., *Teorie interpretative del processo di terziarizzazione,* in «Lavoro e sindacato», XVI, 4, luglio-agosto 1990, pp. 3-11.

434. Buigues P., Ilzkovitz F., Lebrun J.F., *L'impact sectoriel du marchè intérieur sur l'industrie: les enjeux pour les Etats membres, studio diretto da Emerson,* in «Economie européenne», numero speciale, 1990, pp. 357.

435. Camagni R., *Il nuovo piano generale di sviluppo della Sardegna: documento o processo?* in «Sviluppo e organizzazione», 122, novembre-dicembre 1990, pp. 3-5.

436. Causi M., *Le piccole e medie imprese nella prospettiva del mercato unico,* in «Politica ed economia», XXI, 10, ottobre 1990, pp. 70-74.

437. Centorrino M., *Spesa pubblica meridionale,* in «Politica ed economia», XXI, 6, giugno 1990, pp. 66-69.

438. Cer, *Una politica a sostegno dell'alta tecnologia,* in «Cer rapporto», 2, 1990, pp. 25-38.

439. Cer, *L'industria e la competitività dell'industria,* in «Cer rapporto», 2, 1990, pp. 11-16.

440. Colitti M., *Misto all'italiana, le partecipazioni statali,* in «Politica ed economia», XXI, 7-8, luglio-agosto 1990, pp. 72-75.

441. Colombo U., *Tutela dell'ambiente e sviluppo sostenibile* in «L'Impresa ambiente», 1, 1990, pp. 14-21.

442. Coltorti F., *Le fasi dello sviluppo industriale italiano e l'intreccio tra settore privato e impresa pubblica,* in «Rivista di politica economica», LXXX, 5, maggio 1990.

443. D'Antonio M., *Il difficile percorso dell'industria nel mezzogiorno,* In «Rivista di politica economica», LXXX, 5, maggio 1990, pp. 203-252.

444. D'Antonio M., *La piccola impresa nel mezzogiorno nella prospettiva del mercato unico europeo,* in «L'Industria», XI, 3, luglio-settembre 1990, pp. 539-554.

445. Daniele A., *Incentivi economico-finanziari della Cee al mezzogiorno,* in «Mezzogiorno d'Europa», X, 4, ottobre-dicembre 1990, pp. 553-566.

446. De Rita G., *Un'idea di sviluppo,* in «Censis note e commenti», XXVI, 5-6, maggio-giugno 1990, pp. 3-106.

447. Dini L., *Il fattore «finanza» per la competitività dell'«azienda mezzogiorno»,* in «Mezzogiorno d'Europa», X, 1, gennaio-marzo 1990, pp. 31-38.

448. *Dossier. Mezzogiorno: che cosa fare dell'arcipelago ex cassa,* in «Lavorosocietà», V, 10, ottobre 1990, pp. 45-60.

449. Ferrari E., *Un «rompicapo» giuridico: l'intervento straordinario nel mezzogiorno,* in «Lavoro e sindacato», XVI, 2, marzo-aprile 1990, pp. 3-6.

450. *Flexibilité locale et districts industriels: l'exemple italien,* in «Problèmes économiques», 2.184, 18, luglio 1990, pp. 25-27.

452. Florio M., *Privatizzazioni su larga scala: effetti di bilancio e impatto macroeconomico,* in «Economia pubblica», XX, 4-5, aprile-maggio 1990, pp. 179-192.

453. Galloni N., *Debito pubblico e sviluppo,* in «Spazio impresa», IV, 14, aprile-giugno 1990, pp. 63-66.

454. Giancane A., *Pomicino alle grandi manovre,* in «Politica ed economia», XXXI, 4, aprile 1990, pp. 25-26.

455. Giannone A., *Mezzogiorno a colpi di miliardi,* in «Politica ed economia», XXI, 12, dicembre 1990, pp. 11-13.

456. Itta E., *L'Italia al bivio: questione meridionale e unione europea,* in «Mezzogiorno d'Europa», X, 4, ottobre-dicembre 1990, pp. 653-662.

457. Jossa B., *Keynes e Lange sull'impresa pubblica,* in «Politica ed economia», XXI, 7-8, luglio-agosto 1990, pp. 68-71.

458. Lamborghini B., Sacchi C., *Politica industriale e innovazione tecnologica,* in «Rivista di politica economica», LXXX, 5, maggio 1990, pp. 319-347.

459. *Le imprese dell'economia sociale,* in «Europaforum», III, 4, aprile 1990, pp. 65-86.

460. Leon P., *Imprese pubbliche e politica industriale,* in «Rivista di politica economica», LXXX, 5, maggio 1990.

461. Mele G., *Politica regionale comunitaria e riforma dei fondi strutturali,* in «Mezzogiorno d'Europa», X, 4, ottobre-dicembre 1990, pp. 687-702.

462. Mussati L., *Regole del gioco ed interventi selettivi: nuove forme di un vecchio dilemma,* in «L'Industria», XI, 3, luglio-settembre 1990, pp. 369-391.

463. *Non bastano i patti per il sud, ma...,* in «Lavorosocietà», V, 7-8, giugno 1990, pp. 20-22.

464. Notargiovanni A., *Lo sviluppo sostenibile,* in «Spazio impresa», IV, 15, luglio-settembre 1990, pp. 84-91.

465. Padoa Schioppa T., *Sugli aiuti statali alle imprese industriali,* in «Spazio impresa», IV, 13, gennaio-marzo 1990, pp. 13-20.

466. Parini P., *Evoluzione ed incertezze della politica industriale per le piccole e medie imprese in Italia,* in «Economia e politica industriale», XVII, 67, settembre 1990, pp. 131-154.

467. Parini P., *Integrazione europea, politica industriale della Cee e nuovi vincoli sulla politica industriale in Italia,* in «Economia e politica industriale», XVII, 66, giugno 1990, pp. 239-256.

468. Piccardi P., *Agrochimica e ambiente,* in «Spazio impresa», IV, 14, aprile-giugno 1990, pp. 44-46.

469. Piersanti L., *Mezzogiorno. Cambiamo pagina senza «intervento»?* in «Lavorosocietà», V, 12, dicembre 1990, pp. 37-42.

470. Prodi R., De Giovanni D., *Quarantacinque anni di politica industriale in Italia: protagonisti, obiettivi e strumenti,* in «Rivista di politica economica», LXXX, 5, maggio 1990, pp. 35-62.

471. Rampini F., *Sussidi alle imprese: l'Ocse disapprova,* in «L'Impresa», 3, 1990, pp. 76-80.

472. Ranci P., *Politiche macroeconomiche e politiche industriali,* in «Rivista di politica economica», LXXX, 5, maggio 1990, pp. 19-34.

473. Tenenbaun M., *Politiche industriali e sviluppo territoriale nelle aree del centro-nord,* in «Rivista di politica economica», LXXX, 5, maggio 1990, pp. 253-316.

474. Trento S., *Politiche industriali e sviluppo economico nell'esperienza giapponese ed italiana,* in «Economia e politica industriale», XVII, 67, settembre 1990, pp. 17-42.

475. Vasquez-Barquero A., *Regioni periferiche della Comunità di fronte alla sfida del mercato unico,* in «L'Industria», XI, 3, luglio-settembre 1990, pp. 555-576.

476. Veronese S., *Quale nuovo ruolo per il mezzogiorno?* in «Lavorosocietà», V, 7-8, luglio-agosto 1990, pp. 17-20.

477. Zinotto E., *Misure ex ante e ex post del potere di mercato,* in «Economia e politica industriale», XVII, 66, giugno 1990, pp. 175-196.

3. Politica fiscale e distribuzione del reddito

478. Autori vari, *L'iniquità continua... anzi è crescente,* in «Lavorosocietà», V, 9, settembre 1990, pp. 8-17.

479. Broglia B., Carra E., *La diseguaglianza distribuita,* in «Politica ed economia», XXI, 9, settembre 1990, pp. 20-24.

480. Brunetta R., *Politica dei redditi e riforma della scala mobile,* in «Quaderni di economia del lavoro», 41-42, 1990, pp. 181-200.

481. Carlini R., *Le differenze fiscali nel mercato unico di profitti e salari,* in «Politica ed economia», XXI, 10, ottobre 1990, pp. 65-69.

482. Di Vezza L., *La riforma dell'Irpef,* in «Il Progetto», IX, 50-51, marzo-giugno 1990, pp. 129-132.

483. Geroldi G., *Struttura del salario, prelievo fiscale e contribuzione sociale,* in «Prospettiva sindacale», XXXI, 78, dicembre 1990, pp. 48-70.

484. Lugaresi S., *Le modifiche dell'imposizione diretta nel 1990,* in «Rassegna di statistiche del lavoro», XXXXI, gennaio-marzo 1990, pp. 85-89.

485. Manuali E., *Ingiusto, iniquo, inevaso: come può funzionare meglio,* in «Lavorosocietà», V, 11, novembre 1990, pp. 17-22.

486. Manuali E., *Quella strana macchina da riformare,* in «Lavorosocietà», V, 6, giugno 1990, pp. 23-25.

487. Nevola G., *L'eguaglianza complessa del reddito di base,* in «Politica ed economia», XXXI, 4, aprile 1990, pp. 65-68.

488. Patriarca S., *Dinamiche distributive e contrattazione, relazione al seminario su «Distribuzione del reddito...», Roma, Cnel, 2 luglio 1990,* in «Previdenza sociale», XLVI, 4-5, luglio-ottobre 1990, pp. 1.205-1.220.

4. Giurisprudenza del lavoro

489. Angelini L., *Il salario di ingresso nel contratto di formazione e lavoro,* in «Rivista italiana di diritto del lavoro», IX, 4, ottobre-dicembre 1990, pp. 836-840.

490. Assanti C., *Elementi cronologici nel lavoro a tempo parziale e forma di contratto,* in «Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale», XL, 3-4, 1990, pp. 292-296.

491. Assorgia P., *Recenti spunti giurisprudenziali in materia di cure termali,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, settembre-ottobre, 1990, pp. 327-341.

492. Ballestrero M.V., *La prova di discriminazione indiretta: ancora un passo avanti della Corte di giustizia,* in «Rivista italiana di diritto del lavoro», IX, 4, ottobre-dicembre 1990, pp. 781-786.

493. Bianca M., *L'interesse ad agire nell'azione autonoma di accertamento del trattamento di fine rapporto,* in «Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale», XLI, 3-4, 1990, pp. 395-396.

494. Bona R., *Il contratto a termine «amministrato»,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, gennaio-febbraio 1990, pp. 82-85.

495. Brolio M., *Il «lavoro decentrato» nella dottrina e nella giurisprudenza,* in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IV, 8, 1990, pp. 133-162.

496. Caruso G., *L'autorizzazione alla stipula di contratti a termine nelle cosiddette «punte stagionali»,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, gennaio-febbraio 1990, pp. 86-89.

497. Cassata G., *Sul problema della parità di trattamento retributivo e normativo dei lavoratori dipendenti,* in «Rivista italiana di diritto del lavoro», IX, 4, ottobre-dicembre 1990, pp. 807-810.

498. Colacurto L., *Alcune osservazioni in tema di parità di trattamento,* in «Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale», XL, 3-4, 1990, pp. 334-335.

499. D'Allura G., *Punte stagionali, controllo giudiziario e regolarità del contratto a termine,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, gennaio-febbraio, 1990, pp. 72-78.

500. De Falco F., *In materia di straordinario fisso e continuativo,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, gennaio-febbraio 1990, pp. 30-36.

501. De Feo D., *Scatti di anzianità ed indennità di contingenza, successione dei contratti collettive e diritti quesiti,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, gennaio-febbraio 1990, pp. 42-46.

502. Degiorgis R., *La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa,* in «Lavoro '80», X, 3, luglio-settembre 1990, pp. 432-442.

503. Di Cerbo F., *Discriminazioni indirette nei confronti delle donne nel campo del lavoro e prospettive di pari opportunità lavorativa per uomini e donne,* in «Lavoro e previdenza oggi», XVII, 6, giugno 1990, pp. 1165-1169.

504. Foglia R., *Formazione e occupazione nella più recente giurisprudenza costituzionale,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, novembre-dicembre 1990, pp. 415-423.

505. Galasso F., *La consulenza tecnica in tema di inabilità da infortuni sul lavoro e da malattie professionali,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, settembre-ottobre, 1990, pp. 346-357.

506. Gugliotta G., *«Il termine nel contratto di lavoro». Considerazioni a margine del convegno di studi di San Miniato (2-3 dicembre 1989),* in «Asap notizie», V, 49, gennaio 1990, pp. 35-37.

507. *La Corte costituzionale e i licenziamenti disciplinari. Le opinioni di P. Alleva, M.V. Ballestrero, A. Ballebona,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 45, 1990, pp. 133-158.

508. Leccese V., *Contratto collettivo, diritti individuali, potere transattivo delle organizzazioni sindacali,* in «Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale», XLI, 3-4, 1990, pp. 316-318.

509. Lo Cascio G., *L'azienda: suoi mutamenti soggettivi nella crisi d'impresa,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, settembre-ottobre 1990, pp. 450-454.

510. Magrini S., *Licenziamenti individuali e collettivi: separatezza e convergenza delle tutele,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 46, 1990, pp. 313-368.

511. Miranda B., *La domanda di riconversione nel processo del lavoro,* in «Lavoro '80», X, 3, luglio-settembre 1990, pp. 428-431.

512. Nespor S., *Non si uccidono così anche le donne?* in «Lavoro '80», X, 4, ottobre-dicembre 1990, pp. 612-614.

513. Pandolfo A., *La conciliazione e l'arbitrato nella nuova legge sui licenziamenti,* in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali». IV, 8, 1990, pp. 53-66.

514. Papaleoni M., *La più recente fase di evoluzione normativa della disciplina dei licenziamenti: la legge 11.5.1990, n. 108,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, settembre-ottobre 1990, pp. 253-270.

515. Pedrazzoli M., *Qualificazione dell'autonomia collettiva e procedimento applicativo del giudice,* in «Lavoro e diritto», IV, 4, ottobre 1990, pp. 549-591.

516. Pera G., *Osservatorio di giurisprudenza del lavoro del 1989,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 46, 1990, pp. 425-452.

517. Perulli A., *L'attività sindacale nella piccola impresa,* in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IV, 8, 1990, pp. 163-183.

518. Roccella M., *Il tramonto del recesso ad nutum e la nuova disciplina del licenziamento individuale,* in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IV, 8, 1990, pp. 9-36.

519. Scarponi S., *Criteri obiettivi di selezione e valutazione del personale e discriminazione indiretta,* in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», V, 7, 1990, pp. 47-62.

520. Sodano A., *Rapporti di parasubordinazione e giusta retribuzione,* in «Lavoro e previdenza oggi», XVII, 6, giugno 1990, pp. 1.170-1.175.

521. Tullini P., *La cosiddetta tutela reale di diritto comune,* in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IV, 8, 1990, pp. 103-132.

522. Tullini P., *A proposito di parità di trattamento e rapporto di lavoro,* in «Rivista trimestrale di diritto e procedura civile», XLIV, 42, novembre-dicembre 1990, pp. 1.225-1.254.

523. Vallebona A., *Le indennità di fine rapporto nel pubblico impiego,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, maggio-agosto 1990, pp. 175-190.

5. Produzione di servizi

524. Autori vari, *Dossier turismo: la sfida dell'offerta,* in «Censis note e commenti», XXVI, 3-4, marzo-aprile 1990, pp. 3.119.

525. Autori vari, *Aspetti distributivi del consumo dei servizi sanitari in Italia,* in «Eco-

nomia pubblica», XX, 4-5, aprile-maggio 1990, pp. 193-200.

526. Cappellin R., *Cambiamento tecnologico e diffusione territoriale dei servizi alla produzione,* in «Politiche del lavoro», 11, ottobre 1990, pp. 55-72.

527. Chase R.B., Erikson W.J., *L'idea di servizio nell'impresa industriale,* in «Problemi di gestione», 1, 1990, pp. 69-74.

528. Del Santo A., *Il prodotto e la produttività nel settore delle amministrazioni pubbliche,* in «Economia & lavoro», XXIV, 1, gennaio-marzo 1990, pp. 45-59.

529. *È giusto privatizzare i servizi pubblici?,* in «Lavorosocietà», V, 12, dicembre 1990, pp. 13-14.

530. Lakshmanan T.R., *Le tecnologie della conoscenza e l'evoluzione del settore dei servizi,* in «Politiche del lavoro», 11, ottobre 1990, pp. 73-104.

6. Dibattito sullo Stato sociale

531. Autori vari, *La politica sociale in Europa,* in «Europaforum», III, 5, maggio 1990, pp. 7-59.

532. Autori vari, *Speciale XXIII Rapporto. La situazione sociale del paese 1989,* in «Censis note e commenti», XXV, 9-10, novembre-dicembre 1990, pp. 7-134.

533. Autori vari, *Dal welfare state alla welfare society,* in «Il Progetto», X, 60, novembre-dicembre 1990, pp. 5-72.

534. Bentivogli F., *Le scelte per l'assistenza: orientamenti per una nuova politica partecipativa,* in «Previdenza sociale», XLVI, 4-5, luglio-ottobre 1990, pp. 1.251-1.266.

535. Billia G., *Rigidità degli ammortizzatori sociali. Flessibilità organizzativa-qualità totale,* in «Sistema previdenza», IX, 105-106, ottobre-novembre 1990, pp. 17-20.

536. Catasta A., *Migliorare la Carta sociale europea nel corso della sua attuazione,* in «L'Assistenza sociale», XCIV, 2, marzo-aprile 1990, pp. 158-162.

537. Cazzola G., *Sotto il mantello dello Stato sociale,* in «Politica ed economia», XXXI, 4, aprile 1990, pp. 13-15.

538. Colotta A., *Italia Novanta: i sei binomi dell'Ispes,* in «Previdenza sociale», XLVI, 6, novembre-dicembre 1990, pp. 1.757-1.768.

539. Di Biase R., *Spesa sociale e suo finanziamento nei paesi della Cee,* in «Rassegna di statistiche del lavoro», XXXXI, 1, gennaio-marzo 1990, pp. 35-55.

540. Didò M., *Il peso dello «spazio sociale»,* in «Europaforum», III, 6, giugno 1990, pp. 47-48.

541. Faustini G., *Spesa sociale e suo finanziamento in Italia,* in «Rassegna di statistiche del lavoro», XXXXI, 1, gennaio-marzo 1990, pp. 57-69.

542. Ferrera M., *Comparazione e welfare state: un caso di successo?,* in «Rivista italiana di scienza politica», XX, 3, dicembre 1990, pp. 573-598.

543. Garonna P., *Diritto al reddito o diritto al lavoro?,* in «Mondoperaio», XXXIII, 1, gennaio 1990, pp. 84-87.

544. M.G., *La sicurezza sociale tra pubblico e privato,* in «Asap notizie», V, 49, gennaio 1990, pp. 21-30.

545. Mosley H.G., *La dimension sociale de l'intégration européenne,* in «Revue international du travail», CXXIX, 2, 1990, pp. 157-176.

546. Olivetti M., *Quale futuro per il modello svedese?,* in «Appunti di cultura e di politica», 4, aprile 1990, pp. 16-22.

547. Paci M., *Le tentazioni del welfare leggero,* in «Politica ed economia», XXXI, 4, aprile 1990, pp. 11-12.

548. Paci M., *Stato sociale e democrazia economica,* in «Politica ed economia», XXI, 12, dicembre 1990, pp. 91-96.

549. Pagani V., *Come superare i punti di crisi,* in «Lavorosocietà», V, 6, giugno 1990, pp. 29-31.

550. Pennisi G., *Riformismo e crisi dello Stato sociale,* in «Mondoperaio», XXXXIII, 12, dicembre 1990, pp. 142-146.

551. Piersanti L., *Perché non applichiamo la teoria dei tre pilastri?,* in «Lavorosocietà», V, 12, dicembre 1990, pp. 34-36.

552. *Reddito minimo vitale in un sistema di sicurezza sociale,* in «L'Assistenza sociale», XCIV, 2 sup, marzo-aprile 1990, pp. 7-61.

553. Santaniello R., *La sfida che ci attende. Intervista a Gianni De Michelis,* in «Europaforum», III, 6, giugno 1990, pp. 7-12.

554. *Seminario Cee a Torino «Per un'Europa senza frontiere»,* in «Sistema previdenza», IX, 105-106, ottobre-novembre 1990, pp. 2-16.

555. Standing G., *La voie du traitment social du chomage: autre forme de bien-etre social ou menage sur l'emploi?,* in «Revue international du travail», CXXIX, 6, 1990, pp. 741-758.

556. Todini A.M., *Le condizioni di vita degli italiani: uno studio dell'Istat,* in «Previdenza sociale», XLVI, 4-5, luglio-ottobre 1990, pp. 1.327-1.354.

557. Tronti L., *Welfare e reddito,* in «Spazio impresa», IV, 14, aprile-giugno 1990, pp. 54-62.

558. Tronti L., Cucchiarelli A., *Gli effetti redistributivi della spesa sociale. Un'analisi orizzontale,* in «Economia & lavoro», XXIV, 2, aprile-giugno 1990, pp. 113-130.

559. Tronti L., *Welfare state in Italia. L'obiettivo produttività nel settore pubblico,* in «Il Progetto», X, 60, novembre-dicembre 1990, pp. 89-96.

6.1 Previdenza

560. Bugli B. (intervista a), *Il nuovo Inps. Un «gigante» che può funzionare meglio,* in «Lavorosocietà», V, 2, febbraio 1990, pp. 20-23.

561. Cavaterra R., *Accordo Inps patronati,* in «L'Assistenza sociale», XCIV, 2, marzo-aprile 1990, pp. 170-177.

562. Crenca G., *Le polizze vita e la previdenza integrativa a carattere individuale,* in «Previdenza sociale», XLVI, 4-5, luglio-ottobre 1990, pp. 1.251-1.266.

563. De Leo B., Gronchi S., *Tendenze demografiche e prospettive di riforma del sistema pensionistico pubblico,* in «Rassegna di statistiche del lavoro», XXXXI, 1, gennaio-marzo 1990, pp. 21-33.

564. Franco D., Morcaldo G., *The Italian Pension System: Development and Effects on Income Distribution and Poverty,* in «Labour», IV, 2, autunno 1990, pp. 105-128.

565. Giorgio V., *Rapporto sulla previdenza integrativa,* in «Previdenza sociale», XLVI, 1, gennaio-febbraio 1990, pp. 125-146.

566. Grandi G., *Previdenza integrativa e previdenza privata (con particolare riferimento al settore del credito),* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, marzo-aprile, 1990, pp. 95-112.

567. Grasso F., *Il sistema pensionistico pubblico in Italia: alcuni risultati di uno studio previsionale,* in «Economia & lavoro», XXIV, 1, gennaio-marzo 1990, pp. 79-93.

568. *Il sistema pensionistico italiano: temi della riforma. Presentato a Montecitorio,* in «Rassegna di statistiche del lavoro», XXXXI, 1, gennaio-marzo 1990, pp. 9-19.

569. Licosi V., *Impiego straordinario di giovani in iniziative di utilità collettiva nel mezzogiorno e diritto alla previdenza sociale,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, gennaio-febbraio 1990, pp. 79-82.

570. Lorenzi F., *Carriere retributive e anzianità di contribuzione: gli effetti delle discontinuità nel lavoro,* in «Rassegna di statistiche del lavoro», XXXXI, 1, gennaio-marzo 1990, pp. 71-81.

571. N.P., *La previdenza? «Penosa», «verminosa», «catastale»...,* in «Lavorosocietà», V, 11, novembre 1990, pp. 89-91.

572. Olivelli P., *Previdenza integrativa ed Europa del 1993,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, novembre-dicembre 1990, pp. 427-429.

573. Pace D., *I fondi pensione e lo sviluppo dei mercati finanziari,* in «Previdenza so-

ciale», XLVI, 2, marzo-aprile 1990, pp. 407-446.

574. Pagani V., *Quel risparmio previdenziale...*, in «Lavorosocietà», V, 9, settembre 1990, pp. 26-28.

575. Pagani V., *Storia di una riforma ancora da completare*, in «Lavorosocietà», V, 1, gennaio 1990, pp. 14-18.

576. Pagani V., *Previdenza. La riforma? Pensiamola nel quadro europeo*, in «Lavorosocietà», V, 12, dicembre 1990, pp. 28-33.

577. Pizzuti F.R., *Pensioni: riforme e controriforme*, in «Politica ed economia», XXXI, 4, aprile 1990, pp. 41-45.

578. Pizzuti F.R., *Indicazioni per la riforma del sistema pensionistico*, in «Previdenza sociale», XLVI, 2, marzo-aprile 1990, pp. 377-406.

579. Ravajoli P., *Sullo «sfondamento» del «tetto pensionabile»*, in «Il Diritto del lavoro», LXIV, gennaio-febbraio 1990, pp. 89-92.

580. Ricciarelli P., *La ristrutturazione dell'Inps e la previdenza degli autonomi agricoli*, in «Previdenza sociale», XLVI, 2, marzo-aprile 1990, pp. 528-543.

581. Salafia A., *La gestione delle forme di previdenza integrativa prevista dalla legge 9 marzo 1989, n. 88*, in «Il Diritto del lavoro», LXIV, marzo-aprile, 1990, pp. 144-148.

582. Vitali L., *Le determinanti dell'aumento della spesa pensionistica: fattori istituzionali e componente socio-economica*, in «Economia & lavoro», XXIV, 1, gennaio-marzo 1990, pp. 95-105.

6.2 Sanità

583. Autori vari, *Dossier sanità. I nodi dell'offerta*, in «Censis note e commenti», XXVI, 1-2, gennaio-febbraio 1990, pp. 3-67.

584. Autori vari, *Aspetti distributivi del consumo dei servizi sanitari in Italia*. in «Economia pubblica», XX, 4-5, aprile-maggio 1990, pp. 193-200.

585. Bentivegna R., *Un «documento» e i problemi della sanità*, in «L'Assistenza sociale», XCIV, 2, marzo-aprile 1990, pp. 134-138.

586. Bordogna M.T., *Donne migranti: doppia invisibilità e problemi sanitari*, in «Politica ed economia», XXI, 10, ottobre 1990, pp. 52-53.

587. Donati P., Porcu S., Di Nicola P., *Innovazioni ed esperienze di intervento sociosanitario*, in «Impresa pubblica», XX, 9-10, settembre-ottobre 1990, pp. 11-351.

588. P.L., *Sanità, si cambia con il «toccasana»*, in «Lavorosocietà», V, 11, novembre 1990, pp. 70-71.

589. Piersanti L., *Quella cenerentola della medicina di base*, in «Lavorosocietà», V, 6, giugno 1990, pp. 33-335.

590. Vicarelli G., *Salute e welfare della responsabilità*, in «Politica ed economia», XXI, 10, ottobre 1990, pp. 17-19.

591. Vicarelli G., *Il servizio sanitario nazionale tra politica e società*, in «Democrazia e diritto», XXX, 1, gennaio-febbraio 1990, pp. 271-292.

6.3 Cassa integrazione

592. Arrigo G., *Lavoro. Cig o non cig?*, in «Il Progetto», X, 55-56, gennaio-aprile 1990, pp. 90-93.

593. Bonanni G., *Computer spenti alla Olivetti*, in «Meta», VI, 11, novembre 1990, pp. 6-8.

594. Garonna P., *La Cig. Strumento di politica industriale o di politica sociale?*, in «Quaderni di economia del lavoro», 41-42, 1990, pp. 123-134.

595. Reyneri E., *Il mercato del lavoro oltre l'alternativa tra macro-vincoli e micro-razionalità. Qualche ipotesi tratta dalla Cig*, in «Ires papers», 17, ottobre 1990, pp. 1-20.

596. Reyneri E., *Le marchè du travail au-delà del l'alternative entre macro-contraintes et micro-rationalitè. A propos des stratégies des travailleurs bénéfice Cig*, in «Sociologie du travail», 4, 1990, pp. 543-560.

597. Schenkel M., *La Cig. Strumento di riduzione dell'orario di lavoro?*, in «Quaderni di economia del lavoro», 41-42, 1990, pp. 135-136.

598. Tronti L., *I cinquant'anni della cassa integrazione*, in «Spazio impresa», IV, 15, luglio-settembre 1990, pp. 16-25.

6.4 Collocamento

599. Breda M.G., *Verso un «nuovo» collocamento obbligatorio dei portatori di handicap*, in «Lavoro '80», X, 2, aprile-giugno 1990, pp. 235-242.

600. *Il parere dell'Asap sulla riforma del collocamento*, in «Asap notizie», V, 50, febbraio 1990, pp. 32-33.

601. Sallazzo G., *L'assunzione del personale da parte della pubblica amministrazione attraverso il collocamento pubblico*, in «Lavoro e previdenza oggi», XVII, 8-9, agosto-settembre 1990, pp. 1.589-1.611.

La contrattazione collettiva

1. Politiche contrattuali e relazioni industriali

602. Asap, *Documento Asap-Intersind sulla contrattazione, 12 dicembre 1989*, in «Asap notizie», V, 49, gennaio 1990, pp. 43.

603. B.G.M., *Regole certe, ma flessibili, per le relazioni industriali, convegno su «I rapporti di lavoro nelle imprese pubbliche»*, in «Asap notizie», IV, 59-60, novembre-dicembre 1990, pp. 14-16.

604. Baglioni G., *Trade Union Action and Collective Bargaining in Europe: Trends and Problems*, in «Labour», IV, 2, autunno 1990, pp. 185-198.

605. Baglioni G., *Modelli e tendenze delle relazioni industriali in Europa*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XXXXI, 4, ottobre-dicembre 1990, pp. 13-19.

606. Barbash J., *John Commons e le teorie delle relazioni industriali*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 47, 1990, pp. 513-528.

607. Bianchi G., *Implicazioni di relazioni industriali della qualità totale*, in «Quaderni Isril», XI, 2, aprile-giugno 1990, pp. 44-51.

608. Bianchi G., *Sviluppo del lavoro e relazioni industriali*, in «Quaderni Isril», XX, 4, ottobre-dicembre 1990, pp. 5-18.

609. Cattaneo G., *Il teatro delle relazioni sindacali*, in «Sviluppo e organizzazione», 119, maggio-giugno 1990, pp. 18-19.

610. Cella G.P., *Gli studi di relazioni industriali nel 1988-89*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 47, 1990, pp. 589-642.

611. Cella G.P., *Nuovi attori e dualismi nelle relazioni industriali*, in «Prospettiva sin-

dacale», XXXI, 78, dicembre 1990, pp. 157-174.

612. D'Harmant Francois A., *I protocolli bilaterali e gli accordi triangolari: una rinnovata fase nelle relazioni industriali?* in «Previdenza sociale», XLVI, 6, novembre-dicembre 1990, pp. 1.713-1.728.

613. Dell'Aringa C., *Europa '92: come omogeneizzare i rapporti di lavoro,* in «Spazio impresa», IV, 13, gennaio-marzo 1990, pp. 21-25.

614. Dell'Aringa C., Samek Ludovici M., *Relazioni industriali e performance economica,* in «Economia italiana», 1, gennaio-aprile 1990, pp. 61-90.

615. Fantoli A., *Note sulla contrattazione collettiva (febbraio-maggio 1990),* in «Economia & lavoro», XXIV, 2, aprile-giugno 1990, pp. 165-167.

616. Fantoli A., *Note sulla contrattazione collettiva,* in «Economia & lavoro», XXIV, 1, gennaio-marzo 1990, pp. 143-147.

617. Farina F. (a cura di), *Indagine europea sulle relazioni industriali,* in «Formula '80», inserto, VII, 4-5, aprile-maggio 1990.

618. Faustini G., *Relazioni industriali e costo del lavoro alle soglie degli anni Novanta. L'accordo interconfederale del 25.1.90,* in «Politiche del lavoro», 10, giugno 1990, pp. 191-202.

619. Garofalo G., *Legislazione e contrattazione collettiva nel 1989,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 45, 1990, pp. 207-231.

620. Lauzi G., *Legge e contratti,* in «Spazio impresa», IV, 14, aprile-giugno 1990, pp. 105-109.

621. Lauzi G., *Golfo, scala mobile, contratti,* in «Spazio impresa», IV, 15, luglio-settembre 1990, pp. 106-109.

622. Mengoni Bottai L. (a cura di), *Le relazioni industriali nel terzo quadrimestre 1989,* in «Relazioni industriali», VIII, 1, gennaio-aprile 1990, pp. 113-138.

623. Mengoni Bottai L. (a cura di), *Le relazioni industriali nel primo quadrimestre 1990,* in «Relazioni industriali», VIII, 2, maggio-agosto 1990, pp. 293-302.

624. Mormile P., *Lavoro a tempo parziale: la forma del contratto,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, marzo-aprile 1990, pp. 160-164.

625. Opocher A., *Regole del gioco,* in «Il Progetto», X, 57-58, maggio-agosto 1990, pp. 85-88.

626. Pasi P., *«Qualità totale» e relazioni industriali,* in «Asap notizie», IV, 55, luglio 1990, pp. 23-28.

627. Pellegrino M., *Ora la «Glasnost» comincia ad emergere,* in «Lavorosocietà», V, 6, giugno 1990, pp. 8-12.

628. Regalia I., *Contrattazione, mestiere del sindacato,* in «Politica ed economia», XXI, 11, novembre 1990, pp. 11-13.

629. Regalia I., Ronchi R., *Le relazioni industriali nelle imprese lombarde. La rilevazione del 1989,* in «Ires papers», 24, marzo 1990, pp. 3-26.

630. Reyneri E., *Flessibilità del mercato del lavoro e relazioni industriali,* in «Quaderni di economia del lavoro», 41-42, 1990, pp. 59-68.

631. Saffiotti T., *La forma del contratto collettivo,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, settembre-ottobre, 1990, pp. 283-287.

632. Tronti L., Volpe M., *Sistemi economici, relazioni industriali e performance in Europa: un'analisi regionale,* in «Rassegna di statistiche del lavoro», XXXXI, 4, ottobre-dicembre 1990, pp. 27-41.

633. Unnia M., *Problemi aperti e scenari alternativi per le relazioni industriali in Europa,* in «Rassegna di statistiche del lavoro», XXXXI, 4, ottobre-dicembre 1990, pp. 21-26.

2. Contrattazione interconfederale

634. *Accordo Fulc Asap Federchimica,* in «Formula '80», VII, 7-8, luglio-agosto 1990, pp. 6-22.

635. *Accordo interconfederale sull'artigianato,* in «Formula '80», VII, 10, ottobre 1990, pp. 28-33.

636. Cinelli M., *La regolamentazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali nel protocollo Cispel-confederazioni sindacali,* in «Il Diritto del lavoro», LXIX, maggio-agosto 1990, pp. 230-236.

637. *Governo, sindacati, confindustria: l'accordo del 6 luglio,* in «Meta», VI, 7-8, luglio-agosto 1990, pp. 33-34.

638. Patriarca S., *Necessità del cambiamento e ratifica dell'esistente: l'accordo del 25 gennaio,* in «Politiche del lavoro», 10, giugno 1990, pp. 203-210.

639. Pennisi P., *Il controllo sui contratti di formazione-lavoro: profili ricostruttivi,* in «Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale», XLI, 3-4, 1990, pp. 273-288.

640. Santoro Passerelli G., *Il contratto di formazione e lavoro tra legge di riforma ed accordo interconfederale,* in «Il Diritto del lavoro», LXIX, 3-4, maggio-agosto 1991, pp. 237-239.

641. Varesi P.A., *La disciplina dei contratti di formazione e lavoro negli accordi interconfederali per la piccola e media impresa,* in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IV, 8, 1990, pp. 187-198.

3. Contrattazione di categoria nell'industria

642. *Accordo per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro del petrolio privato,* in «Formula '80», VII, 9, settembre 1990, pp. I-XII.

643. Assanti C., *Clausole generali e lavoro nelle banche,* in «Il Diritto del lavoro», LXIV, marzo-aprile, 1990, pp. 143-146.

644. Capo G., *Il contratto del credito,* in «Spazio impresa», IV, 14, aprile-giugno 1990, pp. 18-22.

645. Cazzola G., *Se il contratto diventa una prigione,* in «Mondoperaio», XXXXIII, 4, aprile 1990, pp. 24-31.

646. *Contrattare ma con coerenza. Intervista a Carlo Patrucco,* in «Asap notizie», V, 50, febbraio 1990, pp. 17-18.

647. *Contratto collettivo nazionale di lavoro 20 luglio 1990 per gli addetti all'industria chimica e chimico farmaceutica,* in «Relazioni industriali», VIII, 3, settembre-dicembre 1990, pp. 435-442.

648. *Contratto metalmeccanici: la trattativa attraverso i documenti,* in «Meta», VI, 11, novembre 1990, pp. 27-29.

649. Cucchiarelli A., *Contratto: dentro le cifre della piattaforma,* in «Meta», VI, 5, maggio 1990, pp. 18-21.

650. Dore L., *Un contratto per cento accordi,* in «Formula '80», VII, 7-8, luglio-agosto 1990, pp. 2-4.

651. Giannetti E., *Artigianato: un contratto per chi non ce l'ha,* in «Formula '80», VII, 10, ottobre 1990, pp. 5-8.

652. Intersind-Asap, *Piattaforma contratto metalmeccanici,* in «Meta», VI, 3, marzo 1990, pp. 38-40.

653. Liuzzi G., *Da dove riparte il contratto? Dallo sciopero,* in «Meta», VI, 7-8, luglio-agosto 1990, pp. 4-6.

654. Luca A., *Quale riforma?* in «Lavoro-società», V, 7-8, luglio-agosto 1990, pp. 45-48.

655. Meneghelli L., *Una dura prova per i metalmeccanici,* in «Asap notizie», V, 51, marzo 1990, pp. 15-25.

656. Mortillaro F., *Una occasione perduta: il contratto dei metalmeccanici,* in «Relazioni industriali», VIII, 3, settembre-dicembre 1990, pp. 313-335.

657. Paoli L., Zottele S., *Contratto metalmeccanici: la lotta più lunga,* in «Meta», VI, 11, novembre 1990, pp. 4-5.

658. *Piattaforma per il rinnovo del ccnl lavoratori aziende metalmeccaniche a partecipazione statale,* in «Asap notizie», V, 51, marzo 1990, pp. 34-38.

659. *Piattaforma per il rinnovo del ccnl set-*

tore chimico 15 dicembre 1989, in «Asap notizie», V, 49, gennaio 1990, pp. 47-54.

660. Ponzellini A., *Accordi di produttività in Lombardia,* in «Prospettiva sindacale», XXI, 75-76, marzo-giugno 1990, pp. 99-119.

661. Scalia L., *I nodi della metalmeccanica,* in «Spazio impresa», IV, 15, luglio-settembre 1990, pp. 32-35.

662. Taddei L., *Intervista a Ottaviano del Turco,* in «Filtea notizie», XII, 7-8, luglio-agosto 1990, pp. 3-7.

4. Contrattazione di categoria nel pubblico impiego

663. B.M.G., *La spirale perversa del pubblico impiego,* in «Asap notizie», V, 52, aprile 1990, pp. 9-11.

664. Bonaretti M., Della Rocca G., *Produttività ed incentivi nella pubblica amministrazione,* in «Prospettiva sindacale», XXI, 75-76, marzo-giugno 1990, pp. 82-94.

665. Corte dei Conti, *Il pubblico impiego nella relazione della Corte dei conti al Parlamento per il 1989,* in «Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale», XLI, 6, 1990, pp. 563-590.

666. *La contrattazione del rapporto di pubblico impiego. Relazione Cgil, Cisl, Uil, 25 ottobre 1990,* in «Asap notizie», IV, 59-60, novembre-dicembre 1990, pp. 51-55.

667. Marletti C., *L'agenda del tempo perso,* in «Politica ed economia», XXI, 1-2, gennaio-febbraio 1990, pp. 53-55.

668. Natullo G., *La contrattazione decentrata nel pubblico impiego,* in «Lavoro e diritto», IV, 1, gennaio 1990, pp. 102-127.

669. Pellegrino M., *Ed ecco le terapie per salvare il «malato»,* in «Lavorosocietà», V, 12, dicembre 1990, pp. 17-19.

670. Piersanti L., *E i dipendenti usciranno dal pubblico impiego,* in «Lavorosocietà», V, 1, gennaio 1990, pp. 8-10.

671. Raffaldi M., Rodolfi E., *Ristrutturazione della pubblica amministrazione: ruolo e contenuto dei sistemi informativi integrati,* in «Studi organizzativi», XXI, 3, luglio-settembre 1990, pp. 3-40.

672. Romeo C., *Nuove forme di flessibilità nel pubblico impiego,* in «Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale», XLI, 3-4, 1990, pp. 241-254.

5. Contrattazione aziendale

673. *Elettrodomestici. Accordo Zanussi,* in «Meta», VI, 11, novembre 1990, pp. 30-32.

674. Lauzi G., *Enimont, Olivetti, Fiat, metalmeccanici,* in «Spazio impresa», IV, 16, ottobre-dicembre 1990, pp. 90-93.

675. *Piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale energia Eni,* in «Formula '80», VII, 10, ottobre 1990, pp. 21-25.

676. Scarpinato M., *Gli acccordi: costi e rischi di una nuova forma organizzativa,* in «Sviluppo e organizzazione», 119, maggio-giugno 1990, pp. 2-6.

677. Segre D., *Accordo Fiat 1° dicembre 1989,* in «Relazioni industriali», VIII, 2, maggio-agosto 1990, pp. 273-284.

678. Stoppini M., *Perché contrattare gli incentivi,* in «Prospettiva sindacale», XXI, 75-76, marzo-giugno 1990, pp. 95-98.

Attività e struttura del sindacato dei lavoratori

1. Sindacato e sistema politico

679. Accornero A., *Cultura e politica del sindacato italiano,* in «Spazio impresa», IV, 15, luglio-settembre 1990, pp. 36-49.

680. Berti G., *Pluralismo e istituzioni,* in «Il Progetto», X, 55-56, gennaio-aprile 1990, pp. 2.323.

681. Cammelli M., *Verso un nuovo regionalismo* in «Il Progetto», X, 55-56, gennaio-aprile, 1990, pp. 39-46.

682. Cazzola G., *Sindacato: se la barca affonda,* in «Mondoperaio», XCIII, 7, luglio 1990, pp. 10-13.

683. Cgil, Cisl, Uil, *Le proposte delle confederazioni sindacali per la presidenza italiana della Comunità. Cgil Cisl Uil per un'Europa sociale,* in «Asap notizie», V, 52, aprile 1990, pp. 36-43.

684. Cgil, Cisl, Uil, *Europa sociale: le proposte sindacali per la presidenza italiana. Le priorità sindacali,* in «Europaforum», III, 6, giugno 1990, pp. 85-95.

685. Chiarini B., Inanni A., *Aspetti istituzionali e nuovi vincoli,* in «Il Progetto», X, 57-58, maggio-agosto 1990, pp. 15-20.

686. D'Onofrio F., *Sistemi elettorali e classi dirigenti,* in «Il Progetto», X, 55-56, gennaio-aprile 1990, pp. 25-30.

687. Di Gaspare G., *Istituzioni e sindacato,* in «Il Progetto», X, 55-56, gennaio-aprile 1990, pp. 53-58.

688. Elia L., *Rappresentanza e decisioni,* in «Il Progetto», X, 55-56, gennaio-aprile 1990, pp. 21-24.

689. Lanzalaco L., *Scienza politica e relazioni industriali,* in «Rivista italiana di scienza politica», XX, 1, aprile 1990, pp. 147-198.

690. Manzella A., *La funzione di governo,* in «Il Progetto», X, 55-56, gennaio-aprile 1990, pp. 35-38.

691. Pinelli C., *Proporzionalismo e frammentazione partitica,* in «Il Progetto», X, 55-56, gennaio-aprile 1990, pp. 31-34.

692. Rescigno P., *Pluralismo e rappresentanza,* in «Il Progetto», X, 55-56, gannaio-aprile 1990, pp. 9-16.

693. Sciarra S., *La libertà sindacale nell'Europa sociale,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 48, 1990, pp. 653-683.

694. Segre S., *Rappresentanza e rappresentatività dei sindacati nel sistema politico italiano: una rassegna bibliografica (1976-1985),* in «Relazioni industriali», VIII, 3, settembre-dicembre 1990, pp. 403-423.

695. Urbano A., *La legge è (quasi) uguale per tutti,* in «Formula '80», VII, 10, ottobre 1990, pp. 26-27.

2. Sindacato e politica economica e sociale

696. Checchi D., *I risultati dell'azione sindacale negli ultimi quindici anni: un'interpretazione,* in «Economia del lavoro», 1-2, 1990, pp. 5-20.

697. Chiriaco F., *Dieci inutili piani energetici,* in «Formula '80», VII, 3, marzo 1990, pp. 11-13.

698. Cisl, *Patto sociale per il mezzogiorno,* in «Asap notizie», V, 50, febbraio 1990, pp. 36-40.

699. Di Maulo R., *Ilva. Ed ora nascerà un polo industriale,* in «Lavorosocietà», V, 10, ottobre 1990, pp. 37-39.

700. Euzeby A., Van Langendonk J., *Neo liberalismo e protezionismo sociale: il problema della privatizzazione nei paesi della Cee,* in «Previdenza sociale», XLVI, 6, novembre-dicembre 1990, pp. 1.729-1.756.

701. Forbice A., *Carta sociale, società europea e sfide sindacali negli anni Novanta,* in «Lavorosocietà», V, 1, gennaio 1990, pp. 6-7.

702. La Macchia C., *La Carta sociale comunitaria: una scatola vuota?* in «Il Progetto», X, 60, novembre-dicembre 1990, pp. 107-109.

703. La Macchia C., *La Carta comunitaria dei diritti sociali,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XII, 48, 1990, pp. 769-808.

704. Marini F., *Ruolo, identità e strategie del sindacato nell'epoca delle grandi trasformazioni,* in «Spazio impresa», IV, 16, ottobre-dicembre 1990, pp. 14-16.

705. Negrelli S., *Flessibilità economica e solidarietà sociale,* in «Stato e mercato», 3, dicembre 1990, pp. 373-406.

706. Pennisi G., *Quel 1992 così lontano,* in «Mondoperaio», XXXXIII, 2, febbraio 1990, pp. 141-143.

707. Pontusson J., *Innovazione industriale e partecipazione dei lavoratori: un confronto tra Volvo e British Leyland,* in «Stato e mercato», 3, dicembre 1990, pp. 341-372.

708. Rovida P., *Un confronto sui risultati economici dell'azione sindacale negli anni Settanta e Ottanta,* in «Economia del lavoro», 1-2, 1990, pp. 21-52.

709. Urbano A., (a cura di), *Chimica, primizia d'autunno,* in «Formula '80», VII, 7-8, luglio-agosto 1990, pp. 5-6.

3. Azione sindacale e rappresentanza

710. Allievi S., *La rappresentanza difficile. Intervista a G. Ghezzi, W. Galbusera, G. Italia,* in «Prospettiva sindacale», XXXI, 78, dicembre 1990, pp. 109-134.

711. Ambrosini M., *La ricerca del consenso dei lavoratori,* in «Il Progetto», X, 60, novembre-dicembre 1990, pp. 73-80.

712. Arrigo G., *Europa: rappresentare contrattando,* in «Il Progetto», X, 57-58, maggio-agosto 1990, pp. 59-66.

713. Baldissera A., *Dopo i Cobas: problemi e interpretazioni,* in «Rassegna italiana di sociologia», XXXI, 2, aprile-giugno 1990, pp. 237-249.

714. Buffardi A., *Una testa, un voto,* in «Politica ed economia», XXI, 7-8, luglio-agosto 1990, pp. 22-23.

715. Carcano M., *Nuove forme di rappresentanza degli anziani,* in «Prospettiva sindacale», XXXI, 78, dicembre 1990, pp. 89-99.

716. Caruso B., *Per una «regolazione riflessiva» della rappresentanza sindacale,* in «Lavoro e diritto», IV, 4, ottobre 1990, pp. 593-607.

717. Cazzola G., *Un antidoto al corporativismo organizzato,* in «Asap notizie», V, 52, aprile 1990, pp. 26-27.

718. Della Rocca G., *Dinamiche del lavoro e forme di rappresentanza,* in «Prospettiva sindacale», XXXI, 78, dicembre 1990, pp. 71-88.

719. Mariucci L., *La rappresentanza sindacale: dai progetti di legge all'ipotesi di accordo sui Cars,* in «Lavoro e diritto», IV, 1, gennaio 1990, pp. 129-154.

720. Merli Brandini P., *Cobas: il frutto di relazioni industriali in dissolvimento,* in «Quaderni Isril», XXI, 1, gennaio-marzo 1990, pp. 38-47.

721. Mershon C.A., *Generazioni di leader sindacali in fabbrica. L'eredità dell'autunno caldo,* in «Polis», IV, 2, agosto 1990, pp. 277-324.

722. Napoli M., *Confederalità e rappresentatività del sindacato,* in «Prospettiva sindacale», XXXI, 78, dicembre 1990, pp. 20-35.

723. Ronchi R., *Le strutture di rappresentanza in azienda: alcune tendenze nella realtà lombarda,* in «Prospettiva sindacale», XXXI, 78, dicembre 1990, pp. 175-184.

724. Ruvolo S., *La rappresentanza nel mezzogiorno,* in «Prospettiva sindacale», XXXI, 78, dicembre 1990, pp. 100-109.

725. Squarzon C., *Tesseramento e proselitismo: soggetti e procedure a livello di fabbrica,* in «Prospettiva sindacale», XXI, 77, settembre 1990, pp. 193-212.

726. Tursi A., *Sindacati e Cobas: il contratto collettivo «conteso»,* in «Rivista italiana

di diritto del lavoro», IX, 3, luglio-settembre 1990, pp. 318-360.

727. Tursi S., *Rappresentanza e rappresentatività,* in «Spazio impresa», IV, 14, aprile-giugno 1990, pp. 91-94.

728. Urbano A., *Delegati: nel consiglio ci sono anch'io*, in «Formula '80», VII, 4-5, aprile-maggio 1990, pp. 15-16.

4. I sindacati confederali: Cgil, Cisl e Uil

729. Aigd, *Relazione di un gruppo di lavoro sui diritti sindacali,* in «Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale», XLI, 3-4, 1990, pp. 397-399.

730. Autori vari, *È possibile uno «statuto del cittadino»?* in «Lavorosocietà», V, 11, novembre 1990, pp. 45-59.

731. Autori vari, *La realtà della Cisl oggi,* in «Prospettiva sindacale», XXI, 77, settembre 1990, pp. 7-192.

732. Ballistreri M., *Uguaglianza chiama cittadinanza,* in «Mondoperaio», XXXXIII, 1, gennaio 1990, pp. 44-46.

733. Benvenuto G., *Sulle strategie del sindacalismo confederale,* in «Spazio impresa», IV, 14, aprile-giugno 1990, pp. 6-10.

734. Benvenuto G., *«Dobbiamo combattere caporalato e ricatto»,* in «Lavorosocietà», V, 10, ottobre 1990, pp. 27-32.

735. Benvenuto G., *Uil. Il sindacato dei cittadini,* in «Mondoperaio», XXXXIII, 1, gennaio 1990, pp. 41-44.

736. Bertinotti F., *Per un'etica della democrazia sindacale,* in «Spazio impresa», IV, 16, ottobre-dicembre 1990, pp. 49-53.

737. Bordini M., *Democrazia sindacale,* in «Spazio impresa», IV, 14, aprile-giugno 1990, pp. 34-39.

738. Bordini M., *L'autoregolamentazione del cavallo,* in «Politica ed economia», XXI, 7-8, luglio-agosto 1990, pp. 24-25.

739. Bordogna L., *Vincoli e opportunità dell'azione confederale,* in «Prospettiva sindacale», XXXI, 78, dicembre 1990, pp. 7-19.

740. Bragantin G., *Intervista a Ottaviano del Turco,* in «Spazio impresa», IV, 13, gennaio-marzo 1990, pp. 7-12.

741. Cazzola G., *Le difficili scelte della Cgil,* in «Spazio impresa», IV, 16, ottobre-dicembre 1990, pp. 41-48.

742. Cedrone C., *Il sindacato si muove senza velleitarismi,* in «Lavorosocietà», V, 9, settembre 1990, pp. 24-25.

743. Cgil, *I documenti del consiglio generale di Ariccia,* in «Meta», VI, 7-8, luglio-agosto 1990, pp. 36-37.

744. Cgil, *Materiali per un programma fondamentale della Cgil,* in «L'Assistenza sociale», XCIV, 2, marzo-aprile, 1990, pp. 179-182.

745. Ciafaloni F., *Il sindacato reale,* in «Politica ed economia», XXXI, 4, aprile 1990, pp. 56-59.

746. *Come stanno i lavoratori? Peggio di tre anni fa...,* in «Lavorosocietà», V, 10, ottobre 1990, pp. 16-19.

747. Lai M., *Cisl e Cee: un po' di storia,* in «Il Progetto», IX, 50-51, marzo-giugno 1990, pp. 138-140.

748. Lettieri A., *Il sindacato piramide burocratica,* in «Politica ed economia», XXI, 6, giugno 1990, pp. 25-27.

749. Meneghelli L., *La posta in gioco nel dibattito della Cgil,* in «Asap notizie», IV, 59-60, novembre-dicembre 1990, pp. 23-24.

750. Morese R., *Sindacato: voglia di autonomia,* in «Politica ed economia», XXI, 6, giugno 1990, pp. 27-29.

751. Palumbo S., *Immagine del sindacato,* in «Politica ed economia», XXI, 9, settembre 1990, pp. 43-44.

752, Romagnoli U., *Consenso come metro di democrazia,* in «Spazio impresa», IV, 15, luglio-settembre 1990, pp. 99-103.

753. Schmid S., *Sindacalista: un mestiere da imparare,* in «Formula '80», VII, 4-5, aprile-maggio 1990, pp. 11-13.

754. Vedovato G., *Sindacato. L'autonomia della Cisl delle origini,* in «Il Progetto», X, 57-58, maggio-agosto 1990, pp. 67-84.

755. *Workplace representation debate highlights unions' problems,* in «European industrial relations review», 202, november 1990, pp. 19-21.

4:1 Il dibattito sull'unità sindacale

756. Bacchi M.G., *Unità difficile ma possibile,* in «Spazio impresa», IV, 14, aprile-giugno 1990, pp. 30-33.

757. Boni P., *Quando l'unità sindacale in Italia?,* in «Mondoperaio», XXXXIII, 11, novembre 1990.

758. Boni P., *Il sindacato cerca l'unità,* in «Spazio impresa», IV, 16, ottobre-dicembre 1990, pp. 35-40.

759. Carli A., *Ripensando l'unità sindacale,* in «Il bianco e il rosso», I, 10-11, novembre-dicembre 1990, pp. 15-17.

760. Cazzola G., *Sindacati: incontrarsi e dirsi addio,* in «Mondoperaio», XXXXIII, 10, ottobre 1990, pp. 145-147.

761. *Quale unità sindacale,* in «Lavorosocietà», V, 9, settembre 1990, pp. 43-60.

762. *Sciogliamo le correnti per rilanciare l'unità,* in «Lavorosocietà», V, 11, novembre 1990, pp. 9-16.

5. Autogestione, cooperazione, partecipazione

763. Berta G., *Un soggetto di democrazia economica: l'investitore istituzionale,* in «Prospettiva sindacale», XXI, 75-76, marzo-giugno 1990, pp. 177-187.

764. Carinci F., *La partecipazione dei lavoratori alla gestione: la via italiana,* in «Prospettiva sindacale», XXI, 78, dicembre 1990, pp. 135-156.

765. Carrieri M., *Una partecipazione imperfetta. L'esperienza della pubblica amministrazione,* in «Prospettiva sindacale», XXI, 75-76, marzo-giugno 1990, pp. 188-198.

766. Colombo M., *Il sindacato della partecipazione,* in «Prospettiva sindacale», XXI, 75-76, marzo-giugno 1990, pp. 147-158.

767. Cozza A., *Accordi di gain sharing nel settore metalmeccanico,* in «Prospettiva sindacale», XXI, 75-76, marzo-giugno 1990, pp. 124-134.

768. Danieli E., Ghidoni R., *La partecipazione economica delle imprese cooperative,* in «Sviluppo e organizzazione», 120, luglio-agosto 1990, pp. 77-85.

769. Gerace M., *La partecipazione agli utili: obblighi e...,* in «Lavorosocietà», V, 6, giugno 1990, pp. 16-18.

770. Hoff M., *Strumenti nuovi per le imprese. Una nuova forma di cooperazione industriale,* in «Europaforum», III, 6, giugno 1990, pp. 61-67.

771. Laurenti E., *L'economia della partecipazione,* in «Europaforum», III, 9, ottobre 1990, pp. 78-80.

772. Mazzarese S., *Considerazioni sulle ultime proposte di riforma della cooperazione,* in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLI, 6, 1990, pp. 548-562.

773. Prosperetti L., Cosentino F., *La diffusione di accordi di gain sharing in Italia: tendenze, problemi, prospettive,* in «Prospettiva sindacale», XXI, 75-76, marzo-giugno 1990, pp. 45-65.

774. Sepi M., *Sindacato e cooperazione allo sviluppo,* in «Il Progetto», X, 55-56, gennaio-aprile 1990, pp. 101-106.

775. Stelluti C., *Gli obiettivi della partecipazione,* in «Prospettiva sindacale», XXI, 75-76, marzo-giugno 1990, pp. 141-146.

776. Treu T., *Le istituzioni della partecipazione,* in «Prospettiva sindacale», XXI, 75-76, marzo-giugno 1990, pp. 159-176.

777. Treu T., *Cogestione e partecipazione,* in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XI, 4, 1990, pp. 597-630.

778. Treu T., *Un modello «flessibile» di partecipazione,* in «Lavorosocietà», V, 2, febbraio 1990, pp. 74-76.

779. Tunisini A., *Accordi di cooperazione tra imprese nel settore delle tecnologie informatiche: complementarità, chiarezza e trasparenza,* in «Economia e politica industriale», XVI, 65, marzo 1990, pp. 43-70.

Attività e struttura delle organizzazioni imprenditoriali

1. Mondo imprenditoriale e sistema politico

780. Autori vari, *Democrazia politica e democrazia economica,* in «Qualeimpresa», XVII, 4-5, 1990, pp. 5-79.

781. Colitti M., *Giù dal loggione. La nuova classe di centro,* in «Politica ed economia», XXI, 9, settembre 1990, pp. 61-65.

782. Confindustria, *Il documento della Confindustria per la presidenza italiana. L'industria italiana e l'Europa,* in «Europaforum», III, 6, giugno 1990, pp. 79-84.

783. Cuneo G., *Public company di Stato,* in «L'Impresa», 6, 1990, pp. 28-32.

784. Esposito F., *Distretti industriali e domanda istituzionale a livello locale,* in «Quaderni Isril», XXI, 3, luglio-settembre 1990, pp. 5-13.

785. Finocchiaro S., *Quale stato nel mezzogiorno?* in «Qualeimpresa», XVII, 7-8, luglio-agosto 1990, pp. 37-59.

786. *I giovani imprenditori per i referendum popolai,* in «Qualeimpresa», XVII, 6, giugno 1990, pp. 5-7.

787. Maroino M.V., *L'intangibile nelle organizzazioni,* in «Quaderni di formazione Pirelli», 70, luglio 1990, pp. 3-49.

788. Martelli A., *Lo Stato tra impresa e mercato,* in «L'Impresa», 6, 1990, pp. 12-17.

789. Merli Brandini P., *Istituzioni e sviluppo regionale. Una riconsiderazione del problema,* in «Quaderni Isril», XXI, 3, luglio-settembre 1990, pp. 14-22.

790. Padda Schioppa T., *I vincoli esterni dell'Italia,* in «Europaforum», III, 10, novembre 1990, pp. 58-65.

791. Romagnoli U., *Due leggi, due commenti. Piccole imprese e grandi traumi,* in «Lavoro e diritto», IV, 4, ottobre 1990, pp. 517-531.

792. Saias M., *Competitività e strategie delle imprese in vista del '93,* in «Problemi di gestione», XVIII, spec. 1, 1990, pp. 47-66.

793. Streeck W., *La dimensione sociale del mercato unico europeo: verso un'economia non regolata?,* in «Stato e mercato», 28, aprile 1990, pp. 29-68.

2. Strategia d'impresa

794. Albertini S., *Modello «strategia-risorse-strategia» e forme di coordinamento a rete,* in «Economia e politica industriale», XVI, 65, marzo 1990, pp. 147-180.

795. Arrighetti A., *Concentrazione di mercato e grandi gruppi industriali,* in «Ires papers», 22, giugno 1990, pp. 1-25.

796. Autori vari, *Gestione d'impresa. Tavola rotonda con Beltrami, Cardona, Grosso, Monticelli, Neri, Prevato, Vezzoso,* in «Kybernetes», IV, 39-40, luglio-agosto 1990, pp. 2-10.

797. Autori vari, *La gestione strategica della tecnologia,* in «Quaderni di formazione Pirelli», 69, 1990, pp. 3-109.

798. Bamberger I., *Sviluppare un vantaggio competitivo nelle piccole e medie imprese,* in «Problemi di gestione», XVIII, 5, 1990, pp. 5-26.

799. Bazzigalupi G., Scopazzi P., *Imprese a rete: il caso dell'Ibm Italia,* in «Economia e politica industriale», XVI, 65, marzo 1990, pp. 3-14.

800. Beccatini G., *Dall'impresa alla quasi comunità: dubbi e domande,* in «Economia e politica industriale», XVIII, 68, dicembre 1990, pp. 7-12.

801. Beccatini G., *Piccola e grande impresa: spunti nuovi per una vecchia querelle,* in «Economia e politica industriale», XVII, 66, giugno 1990, pp. 5-20.

802. Bianchi M., *I prestiti partecipativi: uno strumento per superare i vincoli finanziari allo sviluppo delle piccole imprese,* in «Quaderni Isril», XXI, 3, luglio-settembre 1990, pp. 42-49.

803. Bianchi P., *Un commento,* in «Economia e politica industriale», XVIII, 68, dicembre 1990, pp. 13-16.

804. Bianco M.L., *Sentieri di innovazione organizzativa: come è stato progettato un esperimento di telelavoro,* in «Rassegna italiana di sociologia», XXXI, 1, gennaio-marzo 1990, pp. 97-114.

805. Boscarelli L., *La flessibilità nella strategia di produzione,* in «L'Impresa», 4, 1990, pp. 53-57.

806. Bragantin G., *Una Enimont tutta nuova,* in «Spazio impresa», IV, 16, ottobre-dicembre 1990, pp. 20-23.

807. Bressand A., *Le imprese di fronte alla trasformazione dell'economia mondiale,* in «Il Mulino», XXXXIX, 332, novembre-dicembre 1990, pp. 981-991.

808. Cagliari G., *Le linee di intervento del gruppo del mezzogiorno: energia, chimica, mineraria, servizi, ricerca applicata,* in «Spazio impresa», IV, 13, gennaio-marzo 1990, pp. 3-6.

809. Camagni R., *La flessibilità totale,* in «Sviluppo e organizzazione», 118, marzo-aprile 1990, pp. 111-123.

810. Camagni R., *I vantaggi competitivi delle reti,* in «Sviluppo e organizzazione», 118, marzo-aprile 1990, pp. 2-3.

811. Camuffo A., *L'impresa aperta e i suoi nemici,* in «Economia e politica industriale», XVII, 66, giugno 1990, pp. 197-238.

812. Cazzola G., *Riconversione e ambiente,* in «Spazio impresa», IV, 15, luglio-settembre 1990, pp. 26-31.

813. Ceccarelli P., *La nuova fase della gestione strategica,* in «L'Impresa», 3, 1990, pp. 90-95.

814. Chiacchierini E., *Tecnologie, globalizzazione dei sistemi e internazionalizzazione delle imprese alle soglie del 2000,* in «Rivista di politica economica», LXXX, 11, novembre 1990, pp. 101-110.

815. Consiglio europeo, *Statuto della società europea,* in «Bollettino delle Comunità economiche europee. Commissione», 4, 1990, pp. 3-46.

816. De Luca M., *Tra autonomia e controllo: come cambia la struttura organizzativa dell'impresa,* in «Lavoro e sindacato», XVI, 5-6, settembre-dicembre 1990, pp. 73-76.

817. De Norcia V., *Fusioni, scalate e un'etica della proprietà,* in «Etica degli affari», III, 2, 1990, pp. 23-38.

818. Di Nola M., *Il sistema dei media tra impresa e mercato,* in «L'Impresa», 3, 1990, pp. 64-67.

819. Dunphy D.C., Stace D.A., *Le strategie per il cambiamento organizzativo,* in «Problemi di gestione», XVIII, 2, 1990, pp. 73-82.

820. *Eni: lo scenario energetico mondiale e la sfida europea,* in «Economia pubblica», XX, 7-8, luglio-agosto 1990, pp. 403-404.

821. Esposito E., Raffa M., *I rapporti fra piccole e grandi imprese,* in «Sviluppo e organizzazione», 122, novembre-dicembre 1990, pp. 79-96.

822. Faustini G., *Clup: variabile centrale,* in «Spazio impresa», IV, 13, gennaio-marzo 1990, pp. 26.

823. Ferrarese P., *Controllo di gestione e controllo organizzativo,* in «Sviluppo e organizzazione», 118, marzo-aprile 1990, pp. 17-36.

824. Fornengo G. (su Mariotti G.), *La diversificazione delle grandi imprese in alcune ricerche empiriche,* in «Economia e politica industriale», XVII, 66, giugno 1990, pp. 257-266.

825. Franchi L., Rieser V., Vignali L., *Note sul modello organizzativo dell'impresa distrettuale,* in «Economia e politica industriale», XVII, 66, giugno 1990, pp. 71-104.

826. Gabrielli G., *Joint ventures e accordi tra imprese,* in «Il Progetto», IX, 50-51, marzo-giugno 1990, pp. 98-102.

827. Galizzi G., *Innovazione di prodotto e internazionalizzazione nell'industria alimentare,* in «Economia e politica industriale», XVI, 65, marzo 1990, pp. 181-202.

828. Galli M., *Il Cim nell'esperienza italiana,* in «L'Impresa», 4, 1990, pp. 43-52.

829. Gros-Pietro G.M., *La ristrutturazione dei grandi gruppi industriali,* in «Rivista di politica economica», LXXX, 5, maggio 1990, pp. 149-170.

830. Guarino E., *Oltre il giardino della grande impresa,* in «Formula '80», VII, 10, ottobre 1990, pp. 2-4.

831. Holle C., *Statuto Cee per le imprese,* in «Europaforum», III, 6, giugno 1990, pp. 55-57.

832. Jonckheere P., *1992. Nuove sfide da affrontare,* in «Il Progetto», IX, 50-51, marzo-giugno 1990, pp. 91-98.

833. Kirkwood R., Smith S., Tranfield D., *La strategia d'impresa e l'organizzazione nello sviluppo dei sistemi avanzati di produzione: due aspetti dimenticati,* in «Problemi di gestione», XVIII, 5, 1990, pp. 43-66.

834. Lassini A., *Forme e determinanti della ricerca e sviluppo nelle piccole imprese,* in «Economia e politica industriale», XVII, 66, giugno 1990, pp. 27-60.

835. Lomi A., *Il contesto strutturale della strategia: alcune considerazioni tra economia e organizzazione,* in «Economia e politica industriale», XVII, 67, settembre 1990, pp. 73-100.

836. Lorenzoni G., *I processi di acquisizione,* in «Il Progetto», IX, 50-51, marzo-giugno 1990, pp. 45-48.

837. Lunghini G., *«Bisogna correre più in fretta che si può se si vuole restare nello stesso posto»,* in «Economia e politica industriale», XVII, 66, giugno 1990, pp. 27-60.

838. Magnani M., *Imprese, piccole e grandi. Di chi sarà il decennio Novanta,* in «Politica ed economia», XXI, 9, settembre 1990, pp. 56-58.

839. Malerba F., Torrisi S., *Complessità tecnologica, organizzazione industriale e diversità tra imprese. Il caso delle grandi impre-*

se informatiche, in «Economia e politica industriale», XVI, 65, marzo 1990, pp. 15-42.

840. Martelli A., *La teoria della competitività di Michael Porter,* in «Sviluppo e organizzazione», 121, settembre-ottobre 1990, pp. 61-72.

841. Mezzanotte M., *L'auto, Romiti e i giapponesi,* in «Mondoperaio», XXXXIII, 6, giugno 1990, pp. 18-22.

842. Montesi D., Sensoli C., *Un sistema per la comunicazione formale in azienda,* in «Studi organizzativi», XXI, 3, luglio-settembre 1990, pp. 211-224.

843. Negri L., Stampa M., *Il trasferimento tecnologico verso i paesi sottosviluppati,* in «Spazio impresa», IV, 14, aprile-giugno 1990, pp. 86-91.

844. Nemetz P.L., Fry L.W., *La produzione flessibile: implicazioni strategiche e organizzative,* in «Problemi di gestione», 1, 1990, pp. 25-32.

845. Nenci P., *L'acqua risorsa primaria,* in «Spazio impresa», IV, 14, aprile-giugno 1990, pp. 67-81.

846. Orlando G., *Investimenti tecnici e investimenti finanziari nel processo di ristrutturazione produttiva dei grandi gruppi industriali italiani (1977-1987),* in «Economia e politica industriale», XVII, 66, giugno 1990, pp. 135-174.

847. Perulli P., *Ricerca e sviluppo nell'impresa-rete,* in «Spazio impresa», IV, 15, luglio-settembre 1990, pp. 62-68.

848. Piga F., *Strategie e strumenti delle imprese pubbliche nei settori di base del sistema Italia,* in «Spazio impresa», IV, 16, ottobre-dicembre 1990, pp. 3-5.

849. Pilotti L., *Dall'impresa-struttura all'impresa-progetto: dalle transizioni ai linguaggi nelle forme di impresa a «rete»,* in «Economia e politica industriale», XVI, 65, marzo 1990, pp. 119-146.

850. Plini S., *Le forme di flessibilità,* in «Spazio impresa», IV, 14, aprile-giugno 1990, pp. 11-17.

851. Porta G., *L'industria chimica nella sfida ambientale,* in «L'Impresa ambiente», 1, 1990, pp. 36-39.

852. Presutti E., *Etica degli affari come sfida per l'impresa,* in «Etica degli affari», III, 2, 1990, pp. 83-94.

853. Ricci R., *Strategia per gli anni Novanta,* in «Il Progetto», IX, 50-51, marzo-giugno 1990, pp. 11-16.

854. Ricciardi C.A., *Comportamento strategico delle imprese e struttura industriale,* in «L'Industria», XI, 3, luglio-settembre 1990, pp. 459-484.

855. Romagnoli U., *Aiutare Sisifo,* in «Spazio impresa», IV, 16, ottobre-dicembre 1990, pp. 71-76.

856. Salvioni D., *La comunicazione economica nelle strategie d'impresa,* in «L'Impresa», 3, 1990, pp. 82-88.

857. Sanna Randaccio F., Cantwell J., *Gli effetti dell'attività multinazionale delle grandi imprese: una verifica econometrica,* in «Economia e politica industriale», XVII, 66, giugno 1990, pp. 105-134.

858. Sassoon E., *La chiave vincente è il gioco di squadra,* in «L'Impresa», 2, 1990, pp. 7-12.

859. Scott W.G., *Le nuove condizioni dell'orientamento al mercato,* in «L'Impresa», 3, 1990, pp. 9-14.

860. Scotti A., *La logistica come fattore di competitività,* in «L'Impresa», 4, 1990, pp. 5-9.

861. Tunisini A., *Le dinamiche dell'interazione tra grandi imprese di hardware e «soggetti intermedi» specializzati,* in «Economia e politica industriale», XVII, 68, dicembre 1990, pp. 163-184.

862. Varaldo R., *La sfida della globalizzazione,* in «Il Progetto», IX, 50-51, marzo-giugno 1990, pp. 41-44.

863. Warglein M., *Trasferimento di competenze e flessibilità dell'impresa,* in «Sviluppo e organizzazione», 121, settembre-ottobre 1990, pp. 19-32.

2.1 Il dibattito sulla qualità

864. Autori vari, *Dibattito sulla qualità totale,* in «Economia e politica industriale», XVIII, 68, dicembre 1990, pp. 7-240.

865. Azzone G., Cainarca C.G., *Miti e prospettive della qualità,* in «Sviluppo e organizzazione», 121, settembre-ottobre 1990, pp. 87-98.

866. Dioguardi G., *Sul progetto di «qualità totale»,* in «Economia e politica industriale», XVIII, 68, dicembre 1990, pp. 17-26.

867. Fubini S., *Flessibilità, segmentazione e qualità,* in «L'Impresa», 3, 1990, pp. 25-31.

868. Garibaldo F., *Sulla qualità totale,* in «Spazio impresa», IV, 15, luglio-settembre 1990, pp. 50-56.

869. Gea Impresa, *La qualità come fattore strategico. Tavola rotonda,* in «L'Impresa», 5, 1990, pp. 51-61.

870. Lunghini G., *Qualche domanda circa la qualità totale e la democrazia,* in «Economia e politica industriale», XVIII, 68, dicembre 1990, pp. 27-30.

871. Noto A., *La «qualità» si conquista con la democrazia,* in «Lavorosocietà», V, 11, novembre 1990, pp. 35-37.

872. Palmieri D., *L'Italia di fronte alla sfida della qualità,* in «L'Impresa», 4, 1990, pp. 69-72.

873. Petroni G., *Nuovi modelli organizzativi per la «qualità totale»,* in «Economia e politica industriale», XVII, 68, dicembre 1990, pp. 31-38.

874. Radaelli A, *Imprese di qualità,* intervista a Dioguardi, in «L'Impresa», 6, 1990, pp. 74-80.

875. Romiti C., *Considerazioni sulla qualità totale,* in «Economia e politica industriale», XVII, 67, settembre 1990, pp. 5-12.

876. Rullani E., *Il puzzle della qualità,* in «Economia e politica industriale», XVII, 68, dicembre 1990, pp. 39-60.

877. Varaldo R., *Sulle ambivalenze del problema della qualità,* in «Economia e politica industriale», XVII, 68, dicembre 1990, pp. 61-66.

3. Il dibattito sulla cultura industriale

878. Auteri E., *Comunicazione, interfunzionabilità e cultura d'impresa,* in «L'Impresa», 2, 1990, pp. 14-17.

879. Bodega D. (a cura di), *Cultura e organizzazione,* in «Sviluppo e organizzazione», 12 sup., novembre-dicembre 1990, pp. 3-231.

880. Bonora A., *Imprenditorialità e nuovo umanesimo,* in «L'Impresa», 4, 1990, pp. 115-116.

881. Castronovo V., *La civiltà delle macchine,* in «Spazio impresa», IV, 16, ottobre-dicembre 1990, pp. 24-26.

882. Danley J.R., *«Dovere» implica «potere», ovvero la pertinenza morale di una teoria dell'impresa,* in «Etica degli affari», III, 2, 1990, pp. 7-16.

883. Fumagalli A., *Capitalismo e lavoro: le scelte per la democrazia,* in «Qualeimpresa», XVII, 6, giugno 1990, pp. 47-62.

884. Heimler A., *Crescita economica, progreso tecnico e politica fiscale,* in «Rivista di politica economica», LXXXX, 9, settembre 1990, pp. 15-52.

885. Pierotti H., *Alla ricerca della cultura d'impresa,* in «L'Impresa», 5, 1990, pp. 89-100.

886. Pininfarina S., *Più cultura d'impresa nello Stato,* in «L'Impresa», 6, 1990, pp. 9-10.

887. Vitale M., *Imprenditorialità e sistemi capitalistici: l'impresa come soggetto storico in un'economia dell'imprenditorialità e della responsabilità,* in «Economia e politica industriale», XVII, 68, dicembre 1990, pp. 65.78.

4. Gli imprenditori e il sistema del credito

888. Arcelli M., *Liberalizzazione valutaria e mutamenti nella politica monetaria,* in «Eco-

nomia italiana», 2, maggio-agosto 1990, pp. 149-160.

889. Autori vari, *Quale banca centrale per l'Europa?* in «Europaforum», III, 7, luglio 1990, pp. 13-75.

890. *Banche italiane o banche europee?,* in «Cer rapporto», 3, 1990, pp. 5-58.

891. Comitato monetario (a cura di), *L'unione economica monetaria oltre la prima fase,* in «Bollettino economico», 15, ottobre 1990, pp. 47-60.

892. Commissione Cee (a cura di), *Unione economica monetaria,* in «Bollettino economico», 15, ottobre 1990, pp. 25-46.

893. Goglio S., *Progresso tecnico, organizzazione industriale e dimensioni d'impresa,* in «Rassegna di statistiche del lavoro», XXXXI, 3, luglio-settembre 1990, pp. 11-18.

894. Gros-Pietro G.M., Varetto F., *L'evoluzione economico-finanziaria dell'industria italiana negli anni Ottanta,* in «L'Industria», XI, 3, luglio-settembre 1990, pp. 393-428.

895. Paderni E., Quartapelle A., *Le banche italiane verso l'orientamento al servizio,* in «L'Impresa», 3, 1990, pp. 33-41.

896. Ravasio G., *Unione monetaria: la posta in gioco,* in «Europaforum», III, 8, settembre 1990, pp. 50-54.

897. *Risparmio, accumulazione, sviluppo, secondo seminario internazionale di economia di Villa Mondragone,* in «Bollettino delle Comunità economiche europee. Commissione», XXIII, 7-8, 1990, pp. 5-198.

898. Sylos Labini P., *Capitalismo, socialismo e democrazia e le grandi imprese,* in «Moneta e credito», XLIII, 172, quarto trimestre 1990, pp. 447-458.

5. Politiche e strategie delle organizzazioni degli imprenditori

899. Baglioni M., *Le associazioni nel settore della piccola e media impresa,* in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IV, 8, 1990, pp. 199-205.

900. *Banca dati delle nuove tecnologie nell'industria metalmeccanica. Atti del primo workshop annuale di Federmeccanica-Assistal e Fim Fiom Uilm,* in «Relazioni industriali», VIIII, 2, maggio-agosto 1990, pp. 149-172.

901. Bragantin G., *Strategie carenti,* in «Spazio impresa», IV, 15, luglio-settembre 1990, pp. 12-15.

902. Cesareo V., *Mutamento sociale e domanda di soggettività nell'Italia alle soglie degli anni Novanta,* in «Relazioni industriali», VIII, 3, settembre-dicembre 1990, pp. 387-401.

903. Cipolletta I., *Non solo dipendenti. Europa sociale: la parola alla Confindustria,* in «Europaforum», III, 6, giugno 1990, pp. 53-54.

904. Dina A., *Federmeccanica: una mostra senza civiltà,* in «Meta», VI, 11, novembre 1990, pp. 12-13.

905. Ferrante G., *Federmeccanica, o occasioni perdute,* in «Politica ed economia», XXI, 11, novembre 1990, pp. 14-17.

906. Liuzzi F., *Il golpe della Confindustria,* in «Meta», VI, 11, novembre 1990, pp. 5-6.

907. Ricci M., *Il ruolo dell'Intersind nel sistema italiano di relazioni industriali: alcune osservazioni,* in «Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale», XLI, 3-4, 1990, pp. 289-296.

908. Sapelli G., *Dai diritti civili all'«angoscia del pluralismo»: scioperi e associazioni,* in «Relazioni industriali», VIII, 1, gennaio-aprile 1990, pp. 93-115.

909. Scarfini A., *L'impresa pubblica nell'Europa sociale. Note in margine dell'accordo-quadri Ceep-Ces,* in «Asap notizie», IV, 59-60, novembre-dicembre 1990, pp. 25-28.

910. Viviani M., *Le funzioni delle associazioni imprenditoriali,* in «Sviluppo e organizzazione», 117, gennaio-febbraio 1990, pp. 89-94.

911. Zanelli P., *L'associazionismo sindacale delle imprese,* in «Rivista giuridica del lavoro e previdenza sociale», XLI, 3-4, 1990, pp. 225-240.

6. Il dibattito sulle nuove tecnologie

912. Alfonso M., *Innovazione tecnologica e strategia d'impresa,* in «Studi organizzativi», XXI, 3, luglio-settembre 1990, pp. 189-210.

913. Arora A., Gambardella A., *Complementarità strategiche e autonomia dei soggetti: le relazioni non competitive nelle biotecnologie,* in «Economia e politica industriale», XVI, 65, marzo 1990, pp. 71-94.

914. Autori vari, *Problemi della transizione tecnologica,* in «L'Impresa», 5, 1990, pp. 5-50.

915. Bartezzaghi E., Spina G., Verganti R., *Innovazione e integrazione nei sistemi produttivi,* in «L'Impresa», 4, 1990, pp. 26-33.

916. Bazzigaluppi G., *Tecnologia e accordi per lo sviluppo in aree periferiche,* in «L'Impresa», 4, 1990, pp. 62-67.

917. Bell D., *Le nuove tecnologie che cambiano il mondo,* in «Lettera internazionale», VI, 25, estate 1990, pp. 9-16.

918. Borzaga R., Capellin R., Ciciotti E., *Mutamento tecnologico in un contesto territoriale,* in «Politiche del lavoro», 11, ottobre 1990, pp. 3-5.

919. Camagni R., Capello R., *Tecnologia e organizzazione in banca,* in «Sviluppo e organizzazione», 122, novembre-dicembre 1990, pp. 109-125.

920. Campodall'Orto S., Del Curto V., Roveda C., *Nuovi modelli di gestione dell'innovazione tecnologica: i progetti cooperativi e di ricerca e sviluppo,* in «Studi organizzativi», XXI, 1-2, gennaio-giugno 1990, pp. 103-142.

921. Capello R., Williams R., *Nuove tecnologie d'impresa, nuovi sistemi spaziali e nuove tecnologie dell'informazione come strumenti di riduzione dell'incertezza,* in «Economia e politica industriale», XVII, 67, settembre 1990, pp. 17-43.

922. Cavicchi A., *Competitività e innovazione,* in «L'Impresa», 3, 1990, pp. 104-109.

923. Ciciotti E., *Ricerca e sviluppo, innovazione e trasferimenti interregionali e internazionali di tecnologie,* in «Politiche del lavoro», 11, ottobre 1990, pp. 105-116.

924. Cozzi G., *Marketing e tecnologia,* in «Il Progetto», IX, 50-51, marzo-giugno 1990, pp. 96-98.

925. Dina A., *La fabbrica dell'automazione fredda,* in «Politica ed economia», XXI, 9, settembre 1990, pp. 45-47.

926. Dioguardi G., *L'automazione del sistema-impresa,* in «Sviluppo e organizzazione», 117, gennaio-febbraio 1990, pp. 23-2.

927. Fischer M.M., *Rivoluzione microelettronica e conseguenze sul lavoro e sull'occupazione,* in «Politiche del lavoro», 11, ottobre 1990, pp. 19-54.

928. Fornengo Pent G., *Nuove tecnologie dell'informazione,* in «Il Progetto», IX, 50-51, marzo-giugno 1990, pp. 17-22.

929. Gaeta L., *La dignità del lavoratore e i «turbamenti» dell'innovazione,* in «Lavoro e diritto», IV, 2, aprile 1990, pp. 203-218.

930. Gasparini G., *Tecnologia e organizzazione delle banche italiane: un fragile equilibrio,* in «Studi organizzativi», XXI, 1-2, gennaio-giugno 1990, pp. 219-232.

931. Giaccardi G., *Organizzazione del lavoro operaio e tecnologia: percorsi di rinnovamento nell'industria automobilistica internazionale,* in «Economia e politica industriale», XVII, 68, dicembre 1990, pp. 211-240.

932. Gianfaldoni P., *Esperienza e vincoli economici e tecnologici in attività lavorative in trasformazione: i lavoratori dell'auto e del porto,* in «Politiche del lavoro», 10, giugno 1990, pp. 93-114.

933. Jouet J., *Nuove tecnologie: la personalizzazione delle pratiche,* in «Studi organizzativi», XXI, 1-2, gennaio-giugno 1990, pp. 143-162.

934. Laina G., *Aspetti globali della protezione sociale in Europa,* in «Previdenza sociale», XLVI, 4-5, luglio-ottobre 1990, pp. 1.193-1.204.

935. Lanzavecchia G., *Innovazione tecnologica, industria e società,* in «L'Impresa», 2, 1990, pp. 118-121.

936. Leoni R., *Ambiente produttivo, risorse umane e selezione tecnologica,* in «Politiche del lavoro», 10, giugno 1990, pp. 75-92.

937. Lugli L., Tugnoli S., *La diffusione dell'innovazione tecnologica nell'industria manifatturiera dell'Emilia-Romagna. Un confronto interregionale,* in «Politiche del lavoro», 10, giugno 1990, pp. 115-150.

938. Maggiolini M., *Telematica e organizzazione,* in «Sviluppo e organizzazione», 118, marzo-aprile 1990, pp. 70-77.

939. Malecki E.J., *Trasferimento tecnologico e ricerca e sviluppo: il ruolo delle capacità tecnologiche a livello regionale,* in «Politiche del lavoro», 11, ottobre 1990, pp. 117-150.

940. Mariotti S., Mutinelli M., *Stato e tendenze dell'automazione flessibile in Italia,* in «L'Impresa quaderni», XX, 2, 1990, pp. 5-35.

941. Nicoletti G., *La crisi dello Stato sociale nel quadro delle ipotesi di rissetto istituzionale,* in «Previdenza sociale», XLVI, 1, gennaio-febbraio 1990, pp. 31-70.

942. Ottina G.M., *Reti telematiche e organizzazione del lavoro: l'esperienza Fininvest,* in «Sviluppo e organizzazione», 118, marzo-aprile 1990, pp. 78-81.

943. Poti B., *Strategie flessibili, dimensioni d'impresa e cambiamento tecnologico,* in «Quaderni di economia del lavoro», 41-42, 1990, pp. 285-294.

944. Santarelli E., *Organizzazione dell'attività innovativa e dimensione efficiente. C'è ancora spazio per le piccole imprese?,* in «Economia e politica industriale», XVII, 66, giugno 1990, pp. 61-70.

7. Problemi di management

945. Ber O., *Management postmoderno?* in «Sviluppo e organizzazione», 121, settembre-ottobre 1990, pp. 73-86.

946. Bevilacqua N., *Il ruolo del management,* in «Il Progetto», IX, 50-51, marzo-giugno 1990, pp. 67-72.

947. Borgonovi E., *La managerialità nell'impresa pubblica,* in «L'Impresa», 6, 1990, pp. 34-38.

948. Braddick W.A., *La partnership nello sviluppo manageriale,* in «Problemi di gestione», XVIII, spec. 1, 1990, pp. 67-102.

949. Colombo E., *La rivoluzione tecnologica e le risposte dell'Europa,* in «Rivista di politica economica», LXXX, 11, novembre 1990, pp. 95-100.

950. Cuneo G., *Un management «forte» per l'impresa pubblica,* in «L'Impresa», 2, 1990, pp. 26-29.

951. Diani M., *Il progetto sociale dell'office automation,* in «Studi organizzativi», XXI, 1-2, gennaio-giugno 1990, pp. 3-18.

952. Faccipieri S., Micelli S., *Michel Crozier. Il management ascolta l'impresa,* in «Kybernetes», IV, 39-40, luglio-agosto 1990, pp. 15-27.

953. Invernizzi M., *Tecnologie informatiche e management negli anni Novanta,* in «Sviluppo e organizzazione», 119, maggio-giugno 1990, pp. 19-34.

954. Manzolini L., *Le competenze della direzione del personale,* in «Sviluppo e organizzazione», 120, luglio-agosto 1990, pp. 21-34.

955. Mitroff J., Zanzi A., *Crisis management,* in «Sviluppo e organizzazione», 120, luglio-agosto 1990, pp. 50-60.

956. Morelli U., *Management, comunicazione e relazione,* in «Sviluppo e organizzazione», 117, gennaio-febbraio 1990, pp. 35-3.

957. Morelli U., Weber C., *La valutazione della formazione manageriale,* in «Sviluppo e organizzazione», 122, novembre-dicembre 1990, pp. 97-108.

958. Nadler D.A., Tushman M.L., *Cambiamento organizzativo e direzione: il leader carismatico non è sufficiente,* in «Problemi di gestione», XVIII, 7-8, 1990, pp. 5-34.

959. Pilotti L., *L'impresa post-manageriale. Oltre la separazione fra proprietà, controllo e rischio,* in «Studi organizzativi», XXI, 1-2, gennaio-giugno 1990, pp. 19-102.

960. Poiani M., *Imprenditorialità al bivio,* in «Sviluppo e organizzazione», 117 gennaio-febbraio 1990, pp. 65-6.

961. Rameau C., *Una via europea alla formazione manageriale,* in «Problemi di gestione», XVIII, spec. 1, 1990, pp. 103-114.

962. Spaltro E., *Lo sviluppo manageriale di fronte al cambiamento,* in «Psicologia e lavoro», XX, 78, luglio-settembre 1990, pp. 18-25.

Elenco degli autori citati nella bibliografia

Abburrà L. *88, 157*
Accornero A. *158, 159, 215, 216, 679*
Acocella N. *6*
Alasi G. *160*
Albertini S. *794*
Alfonso M. *912*
Allievi S. *710*
Alò C. *7*
Altieri G. *217*
Amato C. *8*
Ambrosini M. *711*
Ammassari R. *241*
Amovilli L. *218*
Andreatta N. *149*
Angelico F. *423*
Angelini L. *489*
Annesi M. *9*
Annibaldi P. *408*
Antonelli C. *10*
Arcelli M. *888*
Archibugi D. *11*
Arisio L. *12*
Arora A. *913*
Arrighetti A. *126, 795*
Arrigo G. *592, 712*
Asap *127, 602, 652*
Associazione italiana di diritto del lavoro *13*
Assanti C. *409, 490, 643*
Assorgia P. *491*
Auteri E. *878*
Avveduto S. *244*
Azzone G. *865*

Bacchi M.G. *756*
Baglioni G. *604, 605*
Baglioni M. *899*
Bagnasco A. *14, 132*
Balandi G. *410*
Balbo L. *316*
Baldissera A. *216*
Ballestrero M.V. *163, 358, 382, 383, 492*
Ballistreri M. *732*
Balloni V. *15*
Bamberger I. *798*
Banca d'Italia *131*
Barbash J. *606*
Barca F. *269*
Barni M. *330*
Bartezzaghi E. *915*
Bazzano C. *16*
Bazzigalupi G. *799*
Beccalli B. *220*
Beccatini G. *17, 132, 800, 801*
Bell D. *917*
Bellacicco A. *164, 359*
Benedetti L. *83*
Benedetti E. *18*
Bentivegna R. *585*
Bentivogli F. *165, 534*
Benvenuto G. *19, 733, 734, 735*
Ber O. *945*
Bernabei G.C. *245*
Bernardi P. *246*
Bernarso B. *117*
Berselli E. *221*
Berta G. *763*
Berti G. *680*
Bertinotti F. *736*
Betta G. *166*
Bettio F. *167*
Bevilacqua N. *946*
Biagi M. *384*
Biagioli M. *270*
Bianca M. *493*
Bianchi D'Urso F. *232*
Bianchi G. *271, 272, 607, 608*
Bianchi M. *802*
Bianchi P. *428, 803*
Bianco M.L. *804*
Biasco S. *20*
Billia G. *535*
Bodega D. *879*
Bolaffi G. *168*
Boltho A. *430*
Bona R. *494*
Bonanni G. *247, 593*
Bonaretti M. *664*
Bonazzi G. *21*
Boni P. *757, 758*
Bonora A. *880*
Bordini M. *737, 738*
Bordogna L. *586, 739*
Borgonovi E. *947*
Borzaga C. *169, 431, 918*
Boscarelli L. *805*
Bosco R. *171, 248, 274*
Botta P. *222*
Bourdet Y. *172*

Braddick W.A. *948*
Bragantin G. *740, 901*
Brancati R. *432*
Breda M.G. *599*
Bressand A. *807*
Brioshi F. *22*
Broglia B. *479*
Brolio M. *495*
Brunetta R. *173, 174*
Brunetti G. *26, 480*
Bruni M. *175*
Buccirossi P. *433*
Buffardi A. *714*
Bugli B. *560*
Buigues P. *434*
Bulgarelli A. *23, 249, 250*
Buran C. *10*
Busetta P. *24*
Butera F. *25*
Buzzacchi L. *22*
Buzzi A. *411*

Cacace N. *27*
Cagliari G. *808*
Cainarca C.G. *865*
Calzabini P. *176*
Camagni R. *435, 809, 810, 918*
Camera dei deputati *360*
Cammelli M. *681*
Camoletto M. *88*
Campodall'Orto S. *920*
Camuffo A. *28, 811*
Canesi M. *133*
Capecchi V. *132, 251*
Capellin R. *526, 918*
Capello R. *919, 921*
Capo G. *644*
Capparucci M. *134*
Carboni C. *29*
Carcano M. *715*
Cardinaleschi S. *270*
Carinci F. *30, 275, 344, 412, 764*
Carli A. *759*
Carlini R. *481*
Carnazza P. *135, 136*
Carra E. *479*
Carrieri M. *765*
Caruso G. *496, 716*
Caselli L. *31, 137*
Cassani C. *331*
Cassata G. *497*
Castronovo V. *881*
Catalini P. *385*
Catanzaro R. *32*
Catasta A. *536*
Cattaneo G. *609*
Catwell J. *857*
Causi M. *436*
Cavaterra R. *561*
Cavicchi A. *922*
Cavicchi I. *33*
Cazzola G. *276, 345, 414, 537, 645, 682, 717, 741, 760, 812*
Ceccarelli P. *813*
Cecora G. *34*
Cedrone C. *742*
Cella G.P. *610, 611*
Censis *35*
Centorrino M. *437*
Cer *277, 438, 439*
Cerutti *36*
Cesareo V. *902*
Cesos *37*
Cespe *38*
Cgil *332*
Cgil Cisl Uil *278, 683, 684, 743, 744*
Cgil. Dipartimento ambiente e salute *334*
Chase R.B. *526*
Checchi D. *39, 279, 696*
Chiacchierini E. *814*
Chiarini B. *317, 685*
Chiesi A. *318*
Chiriaco F. *697*
Chiusolo S. *361*
Ciafaloni F. *745*
Ciccone C. *171*
Cicciotti E. *918, 923*
Cilona M. *386*
Cinelli M. *40, 387, 636*
Cipolletta I. *138, 903*
Cisl *698*
Claroni A. *9*
Coda V. *26*
Colabella A. *177*
Colacurto L. *498*
Colitti M. *440, 781*
Colombo E. *949*
Colombo M.G. *22*
Colombo M. *766*
Colombo U. *441*
Colotta A. *252, 538*
Coltorti F. *442*
Commissione Cee *892*
Confindustria *139, 140, 782*
Consiglio dei ministri *108*
Consiglio europeo *815*
Consiglio S. *239*
Contini B. *362*
Corda Costa M. *41*
Coriasso R. *42*
Corradini L. *253*

Corte dei conti *666*
Cortella G. *43*
Cosentino F. *773*
Cosio R. *388*
Costa G. *28*
Costrell R. *223*
Cotroneo G. *224*
Cozza A. *767*
Cozzi G. *924*
Crenca G. *562*
Crepet P. *44*
Crozier M. *45, 46*
Cucchiarlli A. *558, 649*
Cuneo G. *783, 950*

D'Alberti M. *48*
D'Alessio G. *389*
D'Allura G. *499*
D'Aloja L. *346*
D'Antona M. *363, 390, 391, 415*
D'Antonio M. *49, 444*
D'Auria G. *363*
D'Harmant Francois A. *612*
D'Onofrio F. *686*
Damascelli N. *47*
Daniele A. *445*
Danieli E. *768*
Danley J.R. *882*
Davis-Blake A. *303*
De Camillis C. *179*
De Falco F. *500*
De Feo D. *501*
De Filippis C. *51*
De Giovanni D. *470*
De Leo B. *563*
De Luca M. *392, 816*
De Luca Tamajo R. *232*
De Neubourg C. *180*
De Norcia V. *817*
De Rita G. *50, 446*
De Rosa L. *142*
Degiorgis R. *502*
Del Boca D. *52*
Del Curto V. *920*
Del Santo A. *528*
Delai N. *50*
Dell'Aringa C. *280, 281, 613*
Dell'Olio M. *364*
Della Rocca G. *282, 283, 284, 664, 718*
Deming W.E. *53*
Dente B. *54*
Di Biase R. *539*
Di Cerbo F. *503*
Di Gaspare G. *687*
Di Gennaro C. *285*
Di Liegro L. *181*
Di Maulo R. *699*
Di Nicola P. *587*
Di Nola M. *818*
Di Tommaso G. *333*
Di Vezza L. *56, 482*
Diani M. *55, 951*
Didò M., *540*
Dina A. *904, 925*
Dini L. *447*
Dioguardi G. *866, 926*
Domenighetti E. *335*
Donati P. *587*
Dondi G. *366*
Dore L. *650*
Dunphy D.C. *819*

Elia L. *688*
Emerson M. *57*
Erikson W.J. *527*
Errigo A. *164*
Esping Andersen G. *182*
Esposito E. *143, 254, 784, 821*
Euzeby A. *700*

Fabbri P. *367*
Faccipieri S. *952*
Fantoli A. *616*
Farina F. *617*
Faustini G. *183, 286, 287, 541, 618, 822*
Favosto A. *274*
Favotto F. *26*
Federici C.M. *236*
Ferrando P.M. *31*
Ferrante G. *905*
Ferrarese P. *823*
Ferrari E. *449*
Ferraro G. *393*
Ferretti G. *256*
Ferrera M. *542*
Finocchiaro S. *785*
Fischer M.M. *927*
Fitoussi J.P. *58*
Florio M. *451, 452*
Fluckiger Y. *368*
Fodella G. *59*
Foglia R. *504*
Fondazione Agnelli *60*
Fondazione Seveso *288*
Forbice A. *61, 347, 701*
Forestieri G. *62*
Forlati L. *144*
Fornari G. *63*
Fornengo Pent G. *824, 928*

Forti A. *64*
Fortuna C. *135*
Franchi L. *825*
Franco D. *564*
Frey L. *143, 184, 185, 186, 187, 188, 233, 234*
Fry L.W. *844*
Fubini S. *867*
Fumagalli A. *145, 883*
Fumagalli T. *289*

Gabrielli G. *826*
Gaeta G.F. *235*
Gaeta L. *929*
Galasso F. *505*
Galgano A. *65*
Galizzi G. *827*
Galli M. *828*
Galli P.F. *257*
Galli R. *66*
Gallino L. *143*
Galloni N. *189, 453*
Gambardella A.
Gandolfi V.
Garibaldo F. *868*
Garofalo G. *146, 348, 369, 619*
Garonna P. *249, 258, 543, 594*
Gasparini G. *319, 930*
Gea Impresa *869*
Gerace M. *769*
Gerlach K. *290*
Gerli A. *259*
Geroldi G. *483*
Gesano G. *225*
Ghergo F. *67*
Ghezzi G. *349*
Ghidoni R. *768*
Giaccardi G. *931*
Giancane A. *454, 455*
Gianfaldoni P. *932*
Giannetti E. *651*
Giannone C. *370*
Giorgio V. *565*
Giovine M. *23*
Giugni G. *394, 395, 420*
Godet M. *68*
Goglio S. *893*
Gozzi A. *31*
Grandi G. *566*
Grasso F. *567*
Gronchi S. *563*
Gros-Pietro G.M. *69, 829, 894*
Grunewald U. *260*
Guaglianone L. *226*
Guarino E. *830*
Guarna C. *190*
Guerrieri P. *70, 71*
Gugliotta G. *506*
Gui B. *72*
Gulia P. *191*

Hahan F.H. *73*
Heimler A. *884*
Hernandez S. *74*
Hoff M. *770*
Holle C. *831*

Ichino P. *227*
Ilzhovitz F. *434*
Inanni A. *685*
Intersind *652*
Invernizzi M. *953*
Isfol *76, 77*
Isvet *78, 79*
Itta E. *456*

Jonckheere P. *832*
Jossa B. *457*
Jouet J. *933*

Kirkwood R. *833*
Korn L. *75*

La Macchia C. *702, 703*
La Rosa M. *83, 84*
Labor L. *262*
Lai M. *747*
Laina G. *934*
Lakshmanan T.R. *530*
Lamborghini B. *458*
Lanzalaco L. *80, 689*
Lanzavecchia G. *935*
Lanzetti R. *10*
Laruffa D. *292*
Lassini A. *834*
Laurenti E. *771*
Lauzi G. *167, 293, 620, 621, 674*
Lebrun J.F. *434*
Leccese V. *508*
Leon P. *460*
Leoni R. *936*
Lepore Dubois G. *81*
Lettieri A. *84, 748*
Levi A. *149*
Licosi V. *569*
Liuzzi F. *653, 906*

Livi Bacci M. *85*
Livraghi R. *234*
Lo Cascio G. *509*
Lo Russo S. *87*
Lomi A. *835*
Lorenzi F. *570*
Lorenzoni G. *26, 836*
Luca A. 294, 654
Luciano A. *88*
Lucifora C. *295*
Lucrezio Monticelli G. *194*
Lugaresi S. *484*
Lugli L. *937*
Lunardon F. *350*
Lunghini G. *17, 837, 870*

Macpherson G.B. *89*
Maggiolini M. *938*
Magnani M. *352, 838*
Magnavite N. *90*
Magrini S. *510*
Malecki E.J. *939*
Malerba F. *839*
Maniscalco L. *236*
Manuali E. *485, 486*
Manzella A. *690*
Manzolini L. *954*
Marchisio O. *91*
Mariani G. *237*
Marini F. *704*
Marino V. *92*
Mariotti S. *940*
Mariti P. *93*
Mariucci L. *353, 417, 719*
Marletti C. *667*
Maroino M.V. *787*
Martelli A. *840*
Martinelli U. *296, 788*
Martou F. *263*
Martuzzi F. *85*
Maruani M. *228*
Mattarolo M.G. *396*
Maugeri C. *373*
Mazzarese S. *772*
Meghnagi S. *41*
Mele G. *462*
Melotti U. *195*
Meneghelli L. *655, 749*
Mengoni Bottai L. *397, 622, 623*
Merli Brandini P. *297, 720, 789*
Mershon C.A. *721*
Mezzanotte M. *841*
Micali A. *196*
Miceli S. *952*
Michero C. *240*
Micossi S. *150*
Midiri M. *374*
Milana C. *71*
Mingione E. *298*
Ministero del Lavoro *94*
Miranda B. *511*
Mitroff J. *955*
Montesi D. *842*
Montuschi L. *337*
Morcaldo G. *564*
Morelli U. *956*
Morese R. *750*
Mormile P. *624*
Mortillaro F. *656*
Mosley H.G. *545*
Mussati G. *95, 462*
Musu I. *40*
Mutinelli M. *940*

Nadler D.A. *958*
Napoli M. *722*
Natale M. *197*
Natullo G. *668*
Negrelli S. *705*
Negri L. *843*
Nemetz P.L. *844*
Nenci P. *354, 845*
Nespor S. *512*
Nevola G. *487*
Nicoletti G. *941*
Nogler L. *398*
Norelli A. *330*
Normann R. *46*
Notargiovanni A. *464*
Noto A. *871*

Olivelli P. *572*
Olivetti M. *546*
Onado M. *62*
Oneto G. *198*
Onida F. *96*
Opocher A. *625*
Orlando G. *846*
Orso Battaglini A. *397*
Ottina G.M. *942*

Pace D. *573*
Paci M. *97, 547, 548*
Paci R. *98*
Paderni E. *895*
Padoa Schioppa G. *99, 790*
Padoa Schioppa T. *151, 152, 465*
Paganelli O. *100*
Pagani V. *549, 574, 575, 576*
Pagano S. *399*

Palanca V. *200, 299*
Palmieri D. *872*
Palumbo S. *751*
Palleschi T. *241*
Pandolfo A. *513*
Paoli L. *657*
Papa F. *264*
Papaleoni M. *514*
Parini P. *466, 467*
Pasi P. *322, 626*
Pasquino G. *201*
Passanti E. *400*
Patriarca S. *488, 638*
Pedone A. *101*
Pedrazzoli M. *515*
Pelicelli G. *102*
Pellegrini G. *153*
Pellegrino M. *300, 627, 669*
Pennacchi L. *103, 154, 323*
Pennisi G. *639*
Pennisi P. *550, 706*
Pera G. *375, 516*
Pero L. *324*
Perrucci A. *104*
Persico G. *338*
Persson I. *172*
Perulli P. *105, 517, 847*
Petino P. *401*
Petroni G. *873*
Pezzoli A. *64*
Phelps E.S. *58*
Piacentini P. *301*
Piccardi P. *468*
Piccinino S. *376*
Pierotti H. *885*
Piersanti L. *469, 551, 589, 670*
Piga F. *848*
Pilotti L. *849, 959*
Pinelli C. *355, 691*
Pinero R.M. *402*
Pininfarina S. *886*
Pinto P. *175*
Pittau F. *165*
Pivetti M. *377*
Pizzuti F.R. *106, 577, 578*
Plewes T. *202*
Plini S. *850*
Poiani M. *960*
Pontarollo E. *107*
Pontusson J. *707*
Ponzellini A. *660*
Porcu S. *587*
Poret P. *302*
Porta G. *851*
Potestio P. *325*
Poti B. *943*
Prefer J. *303*
Presutti E. *852*
Prodi R. *470*
Prosperetti L. *304, 305, 773*
Proto Pisani A. *397*
Pugliese E. *203*

Quartapelle A. *895*
Quintieri B. *109*

Radaelli A. *874*
Raffa M. *821*
Raffaldi M. *671*
Rameau C. *961*
Rampini F. *110, 471*
Ranci P. *472*
Rangone M. *204*
Ravajoli P. *579*
Ravasio G. *896*
Regalia I. *326, 628*
Regione Emilia-Romagna *111, 112*
Reilly B. *295*
Rella P. *340*
Rescigno P. *692*
Rettore E. *212*
Reutersward A. *205*
Revelli R. *362*
Reviglio E. *113*
Rey G.M. *6*
Reynaud E. *228*
Reyneri E. *378, 595, 596, 630*
Ribechi F. *114, 206*
Ricci M. *907*
Ricci R. *853*
Ricciardi M. *420*
Ricciardi C.A. *854*
Ricciarelli P. *580*
Ricossa S. *115*
Rieser V. *825*
Roberti P. *207*
Roccella M. *518*
Rocchi M. *244*
Rodolfi E. *671*
Romagnoli U. *84, 229, 403, 418, 419, 420, 752, 791, 855*
Romani C. *228*
Romeo C. *672*
Romiti C. *875*
Roncaglia A. *20*
Ronchi R. *629, 723*
Rosa G. *7*
Rosati F.C. *109*
Rossi A. *116*
Roveda C. *920*
Rovida P. *708*

Rullani E. *876*
Rullani E. *117*
Ruvolo S. *724*
Sabetti E. *32*
Saffiotti T. *631*
Saias M. *792*
Sala Ghiri M. *265*
Salafia A. *581*
Sallazzo G. *601*
Salvadori M. *8*
Salvati M. *20*
Salvioni D. *856*
Samek Ludovici M. *614*
Sanna Randaccio F. *857*
Santaniello R. *553*
Santarelli E. *11, 944*
Santi P. *306, 307*
Santoro Passarelli G. *308, 640*
Sapelli G. *118, 119, 908*
Saraceno C. *208*
Sassoon E. *70, 858*
Savioni L. *210*
Scajola S. *120*
Scalia L. *661*
Scamuzzi S. *216*
Scarfini A. *909*
Scarpinato M. *676*
Scarponi S. *519*
Schadee H. *209*
Schenkel M. *597*
Schizzerotto A. *209*
Schmid S. *266, 290, 833*
Sciarra S. *693*
Scopazzi P. *799*
Scorcu E. *367*
Scott W.G. *859*
Scotti A. *860*
Secchi C. *121*
Segre D. *677*
Segre S. *694*
Sensoli C. *842*
Sepi M. *774*
Sequeira Carvalho J.A. *267*
Shonfield D. *309*
Silva F. *64*
Silvani A. *244*
Simitis S. *404*
Smith S. *753*
Sodano A. *520*
Sonzogno G. *82*
Sorvillo L. 160
Spaltro E. *230, 962*
Spina G. *915*
Spyropoulos G. *405*
Squarzon C. *725*
Stace D.A. *819*
Stampa M. *843*
Standing G. *555*
Stelluti C. *775*
Stoppini A. *155, 310*
Stoppini M. *678*
Streeck W. *793*
Svimez *122*
Sylos Labini P. *211, 341, 898*

Taddei L. *311, 662*
Tarquini M. *190*
Tenenbaun M. *473*
Terzoli P. *231*
Tiberi M. *6*
Todini A.M. *556*
Toffler A. *123*
Torelli N. *212*
Torrisi S. *839*
Tosi P. *421*
Tranfield D. *833*
Trentin B. *342*
Trento S. *474*
Treu T. *422, 777, 778*
Trigilia C. *406*
Trivellato U. *212*
Tronti L. *213, 557, 558, 559, 598, 632*
Tugnoli S. *937*
Tullini P. *521, 522*
Tunisini A. *779, 861*
Turatto R. *173, 213*
Turone S. *124*
Tursi S. *726*
Tushman M.L. *958*

Unnia M. *633*
Urbano A. *695, 709, 728*
Usai G. *87, 125*

Vallebona A. *523*
Vallini R. *312*
Van Langendonk J. *700*
Varaldo R. *862, 877*
Varchetta G. *331*
Varesi P.A. *641*
Varetto F. *894*
Vasquez-Barquero A. *475*
Vedovato G. *754*
Veneziani B. *407*
Ventura L. *308*
Verganti R. *915*
Veronese S. *327, 476*
Vicarelli G. *590, 591*
Vigevani F. *343*
Vignali L. *825*
Vinci S. *156, 313*

Vinciguerra A. *50*
Vinco C.P. *379*
Vitale M. *887*
Vitali L. *582*
Vivarelli M. *204*
Viviani M. *910*
Volpe P. *632*

Warglein M. *863*
Weber C. *957*
Wedderburn of Charlton *380*
Williams R. *921*

Zagato L. *144*
Zanelli P. *911*
Zanfrini L. *214*
Zanzi A. *955*
Zinotto E. *477*
Zottele S. *657*

Gli autori

Guido Baglioni	presidente del Cesos e docente di Sociologia generale all'università di Milano.
Mirella Baglioni	docente di Sociologia economica alla Facoltà di economia e commercio dell'università di Parma.
Rosana Barcellona	responsabile del Centro di documentazione Asap.
Lauralba Bellardi	ricercatrice di Diritto del lavoro alla Facoltà di giurisprudenza dell'università di Roma «La Sapienza».
Maurizio Benetti	collaboratore dell'Ufficio economico della Fim.
Lorenzo Bordogna	professore associato di Sociologia industriale e del lavoro alla Facoltà di economia e commercio dell'università di Brescia.
Cecilia Brighi	operatore confederale della Cisl, settore ambiente.
Domenico Carrieri	ricercatore presso l'Ires nazionale.
Paolo Cascino	dirigente Inps.
Mario Conclave	operatore confederale della Cisl, settore artigianato.
Antonietta De Sanctis	ricercatrice Cesos.
A. d'Harmant François	libero docente di Legislazione del lavoro presso l'università «La Sapienza» di Roma.
Aldo Giobbio	giornalista professionista.
Giorgio Lauzi	giornalista.
Massimo Mascini	giornalista de «Il Sole-24 Ore».
Francesca Mercusa	ricercatrice presso la Fondazione Brodolini.
Serafino Negrelli	ricercatore di Sociologia economica all'università di Brescia.
Gabriele Olini	assistente dell'Ufficio studi e ricerche della Cisl.
Stefano Patriarca	coordinatore Dipartimento politiche economiche della Cgil e responsabile dell'Osservatorio sulle politiche economiche e pubbliche della Cgil.
Maurizio Polverari	dirigente generale ministero del Lavoro e della previdenza sociale.

Anna M. Ponzellini	ricercatrice Fondazione Seveso e professore a contratto in Sociologia industriale all'università di Brescia.
Enrico Rebeggiani	ricercatore di Sociologia all'università di Salerno.
Carmine Russo	segretario generale dell'Irsi.
Brigida Salomone	ricercatrice presso Tecnopolis, Csata Novus ortis, Divisione formazione.
Pia Saraceno	direttore Irs (Istituto per la ricerca sociale) e docente di Politica economica all'università di Bergamo.
Corrado Squarzon	ricercatore del Cesos.
Alberto Stancanelli	collaboratore alla cattedra di Diritto amministrativo della Facoltà di giurisprudenza dell'università «La Sapienza» di Roma.
Leonello Tronti	coordinatore di ricerca della Fondazione Brodolini.
Maurizio Zenezini	ordinario di Economia politica all'università di Modena.