

150 ORE

**DISPENSE
SULL'
ORGANIZZAZIONE
DEL
LAVORO**

A cura del
CENTRO RICERCHE SUI MODI DI PRODUZIONE
Milano - Via Cesare Correnti, 14 - tel. 89 77 89

Edito dal
COLLETTIVO EDITORIALE CALUSCA-CELUC LIBRI
Milano - Corso Porta Ticinese, 106 - tel. 8379639

sede di Roma
CENTRO DOCUMENTAZIONE SCUOLA
Roma - Via del Pellegrino 61 - tel. 561991

*Politiche padronali
di controllo sociale sulla
forza lavoro*

7/9

PRESENTAZIONE

L'utilizzo delle 150 ore per corsi di ricupero dell'obbligo è di fondamentale importanza, poiché coinvolgerà un gran numero di operai che metteranno così in pratica questa conquista contrattuale, permettendo quindi una crescita di massa delle conoscenze culturali e politiche della classe operaia. Se questo è l'obiettivo principale dei corsi, esistono però due pericoli che devono essere indicati ed evitati: utilizzazione delle 150 ore per una riqualificazione professionale in modo totalmente subordinato sia allo sviluppo tecnologico capitalistico in atto; sia alla logica meritocratica della società borghese; utilizzazione dei corsi per una formazione ideologica che accetti nei fatti la separazione tra il processo produttivo e l'insieme del quadro politico e culturale in cui è inserito.

Nel dibattito di questi mesi è emersa come proposta centrale da parte sia del sindacato che delle forze politiche più sensibili a questi problemi, quella di condurre i corsi di recupero attraverso il metodo dell'inchiesta, che parta dalle concrete condizioni lavorative e sociali dei lavoratori per poi ricostruirne la genesi nella storia del capitalismo e delle lotte operaie (dimensione storica) e generalizzarle nella situazione attuale mediante ricerche empiriche che offrono strumenti di conoscenza tali da permettere agli operai di comprendere la realtà sociale in cui si trovano, favorendo così la loro azione sindacale e politica per modificarla (dimensione sociologica-politica).

Vari e diversi sono i temi di questa operazione, ma, anche secondo le indicazioni della FLM, prioritari sono quelli relativi alla «contestazione dell'egemonia padronale sull'organizzazione del lavoro», il rapporto tra classe operaia e le altre componenti del proletariato e i cosiddetti «ceti medi» all'interno dell'evoluzione del mercato capitalistico del lavoro, ed inoltre il problema della distribuzione del reddito e delle conseguenze delle lotte operaie con il ricatto padronale sugli aumenti salariali come unica causa dell'inflazione.

Il CRMP e i promotori di queste dispense e dei seminari che ad esse si affiancheranno, perfettamente consapevoli che altri e non meno importanti possono essere i problemi da trattare nei corsi, ritengono per la loro specifica esperienza di essere in grado di fornire strumenti di informazione e di ricerca su questi tre temi, per altro molto vasti.

Le dispense e i seminari, pur non affrontando problemi strettamente pedagogici terranno conto dell'approfondimento della problematica sollevata dalle 150 ore, utilizzando i materiali esistenti e affrontando con gli insegnanti i problemi della didattica, fornendo i possibili strumenti concettuali ed operativi in modo che si possa capire come condurre inchieste insieme agli operai.

Per ultimo occorre ribadire che le dispense e i seminari non debbono assolutamente essere confusi con i programmi dei corsi per lavoratori. Agli insegnanti spetta il compito di discutere e proporre insieme ai lavoratori dei programmi che partano dai loro problemi ed interessi. Gli strumenti concettuali dovranno essere usati insieme ai materiali solo all'interno di queste inchieste e seguendo la logica che parte dal concreto per arrivare alla generalizzazione.

Sia queste dispense che i seminari e i programmi inchiesta saranno discussi e modificati collettivamente come momento di costruzione e di confronto anche di una nuova esperienza didattica.

Centro Ricerchè sui Modi di Produzione
via Cesare Correnti 14 - Milano 20122
tel. 897789

Maggio 1974

Alla stesura e redazione delle dispense hanno preso parte tra gli altri:

BARILE Giuseppe	CRUGNOLA Amalia	MAY Pia	REGINI Marino
BERGAMASCHI Miriam	CRUGNOLA Luciano	MINGIONE Enzo	REYNERI Emilio
BOLZANI Paolo	COSTA Attilio	MOSCATI Roberto	SANTI Paolo
BORELLI Franco	DE MAIO Adriano	MOTTURA Giovanni	VIANELLO Fernando
BRAGHIN Paolo	GIORI Danilo	REDAELLI Paola	ZAJCZYK Francesca

SOMMARIO

Comune di Padova	
Biblioteche	
Cod. Bibl.	01
BIB	2350852
INV	1058348

1. PREMESSA

2. L'ORGANIZZAZIONE SCIENTIFICA DEL LAVORO E LE RELAZIONI UMANE

Si enunciano i principi base del «taylorismo», mettendo in evidenza gli strumenti messi in atto per creare il consenso operaio. Il movimento delle «relazioni umane» viene visto come manipolazione ideologica di giustificazione della organizzazione del lavoro; poiché si inserisce essenzialmente nella realtà economica e sociale degli USA, viene fatto un accenno a quella situazione, soprattutto per capire cosa le «relazioni umane» significhino.

3. IL COTTIMO

Viene visto nelle sue implicazioni di controllo sui lavoratori non solo in relazione all'aspetto incentivazione alla produttività, ma anche come strumento di giustificazione della intensificazione dei ritmi.

4. QUALIFICHE E DIFFERENZIALI SALARIALI

Le qualifiche diventano, da riconoscimento del «mestiere», un puro strumento di differenziazione salariale. Il padrone inventa la «paga di posto» (job evaluation) per spezzare la contraddizione sindacale su salari e qualifiche e per gestire in libertà la ristrutturazione del lavoro. Sconfitta della job evaluation in Italia. Le lotte egualitarie come recupero del controllo operaio su salari e qualifiche. Ambiguità dell'inquadramento unico (spazi per l'introduzione in altra forma dei mansionari-job evaluation)

5. RIPROGETTAZIONE DELLE MANSIONI E «NUOVO MODO DI LAVORARE»

(Rotazione, job enlargement, job enrichment)

Aggiustamenti dell'organizzazione del lavoro sia in relazione a cambiamenti nel modo di far profitto, sia per eliminare sprechi di produttività indotti dalla rigidità del processo di lavorazione, dalla parcellizzazione spinta, etc. Grande chiasso fatto intorno a queste innovazioni che nelle fabbriche in cui vengono realizzate hanno portata limitata (fatte poche eccezioni) e, sono in funzione manipolativa del consenso, a fronte di una crescente pressione operaia contro l'organizzazione capitalistica del lavoro.

6. CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI E LINEA PADRONALE DI CONTROLLO SOCIALE ALLA OLIVETTI E ALLA FIAT

Due situazioni diverse per la portata effettiva del cambiamento in relazione a due modi differenti di fare profitto (prodotti, mercati, tecnologia, mercato del lavoro, etc.). Uso del cambiamento in funzione del controllo sociale; mascheramento della portata effettiva delle conseguenze sulle condizioni di lavoro, derivanti da aspetti palesi e nascosti della ristrutturazione.

Politiche padronali di controllo sociale sulla forza lavoro

1

PREMESSA

Con la perdita della legittimazione della organizzazione del lavoro, intesa come «sistema oggettivo», quindi scientifico, non criticabile da un punto di vista sociale — in quanto soggetto solo alle leggi della tecnologia e della «scienza» della organizzazione — è venuto a cadere anche uno dei pilastri del funzionamento della fabbrica: l'accettazione della legittimità della organizzazione fa tutt'uno cioè con il suo funzionamento; la sua ideologia è una condizione indispensabile per perpetuare lo sfruttamento in quanto crea una giustificazione di esso, mascherandone la realtà.

Ogni pratica organizzativa richiede cioè una ideologia che la giustifichi di volta in volta in termini di oggettività, unica migliore via (one best way) per realizzare gli obiettivi dell'impresa assunti come «buoni» per definizione. Il problema che ci proponiamo di affrontare riguarda l'atteggiamento e la pratica padronale in tema di cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, così come vengono portati avanti particolarmente negli ultimi anni, in considerazione degli effetti ricercati di «nuova legittimazione» dei metodi di sfruttamento, dopo che le lotte hanno spazzato via i metodi tradizionali di controllo sociale quale i sistemi di incentivazione della produttività (cottimo, premi di produzione), i ventagli salariali per dividere i lavoratori, il sistema tradizionale di qualifiche, il mito della carriera. Inoltre, poiché l'organizzazione capitalistica del lavoro non è soltanto progettazione e attuazione pratica di un dato processo produttivo, ma anche una sua teorizzazione, con i relativi aspetti manipolatori (dimostrazione della scientificità delle scelte organizzative), e gli aspetti riguardanti i criteri di scelta, la relativa scala di valori, il modo come vengono affrontate le contraddizioni generate dalle scelte organizzative e in particolare la resistenza operaia individuale e organizzata, come vengono visti i rapporti tra organizzazione del lavoro e finalità della impresa capitalistica; sarà necessario dedicare spazio anche allo sviluppo delle teorie organizzative, particolarmente quelle generate dalla cosiddetta «crisi» del taylorismo, per poi vederle nel concreto di alcuni casi italiani.

2

L'ORGANIZZAZIONE «SCIENTIFICA» DEL LAVORO

I principi che sono ancora prevalenti nelle fabbriche si richiamano alla cosiddetta organiz-

zazione «scientifica» del lavoro (taylorismo). Le origini della teoria e pratica della organizzazione

«scientifica» del lavoro si collocano in un periodo di intenso sviluppo industriale e di rapida evoluzione tecnologica agli inizi del 900. Essa si presenta soprattutto come un approccio sistematico per determinare i metodi di lavoro ed il tipo di addestramento dei lavoratori per adeguarli al processo ed alla relativa divisione del lavoro.

Ciò che caratterizza il «taylorismo», non è quindi tanto la divisione del lavoro, applicata fin dalle origini dalla fabbrica capitalistica, quanto l'orientamento sistematico allo studio del lavoro e la relativa giustificazione di «scientificità» e «neutralità»; con l'obiettivo di sottrarre l'organizzazione capitalistica del lavoro alla critica operaia.

Occorre quindi chiarire, per cogliere la matrice del «taylorismo», e per collocarla correttamente rispetto ai rapporti di classe, 3 aspetti:

- a) in che cosa consiste la «sistematicità» e che vantaggi porta da un punto di vista «efficientistico»
- b) quali sono gli aspetti di «controllo sociale» funzionali al massimo di produttività
- c) che tipo di rapporto presuppone fra lavoratori e direzione aziendale

Per quanto riguarda l'aspetto sistematico il taylorismo comporta:

- *metodi di lavoro*: abbandono dell'approccio empirico ed adozione di metodi di analisi del lavoro nella ricerca dell'ottimo rendimento; correlazione della forza lavoro ai metodi attraverso la *selezione e l'addestramento* strettamente legato al compito assegnato al lavoratore.
- *Tempi*: analisi per la determinazione dei tempi «standards» sulla base dei quali valutare il rendimento e commisurare l'incentivazione.
- *Parcellizzazione*: lo studio dei metodi e dei tempi, viene condotto frazionando ciascun lavoro in una serie di compiti e questi in una serie di operazioni elementari delle quali poi si determinano metodi e tempi standards.
- *Distinzione fra lavoro direttivo ed esecutivo*: spetta esclusivamente alla direzione la programmazione, la standardizzazione dei tempi, dei metodi; al lavoratore spetta l'esecuzione del compito definito nei più piccoli dettagli senza alcun margine di discrezionalità nei movimenti, nei tempi, negli attrezzi usati.
- *Cottimo*: la retribuzione deve essere proporzionata al rendimento commisurato in relazione ai tempi standards stabiliti dalla direzione; rispetto ai tempi il lavoratore non ha possibilità di intervenire in quanto sono determinati in base a criteri «scientifici» e «oggettivi».
- *Controllo direzionale*: il lavoratore viene controllato in base ad una rigida disciplina che tende a realizzare un adeguamento meccanico del lavoratore ai movimenti e tempi prefissati, con una misura analitica degli scostamenti di

rendimento dagli standards.

L'aspetto di controllo sociale emerge chiaramente se si considera che l'applicazione di questi principi ha come conseguenze sui lavoratori:

Riduzione della capacità non solo di progettare e dirigere la propria attività in relazione ai risultati, ma anche perdita della comprensione degli obiettivi concreti del lavoro (non conoscenza del processo lavorativo e produttivo in generale).

Stimolo del rendimento attraverso la motivazione economica e sviluppo di questa attraverso l'ideologia e la pratica dei consumi di massa.

Riduzione dell'autonomia del lavoratore attraverso la perdita di una professionalità che aveva un mercato del lavoro e che rappresentava un valore soggettivo del lavoratore.

Risulta quindi evidente che questo modello ha non solo lo scopo di ottenere risultati di produttività, ma tende a mantenere la classe operaia in condizioni di inferiorità: per impedire cioè lo sviluppo di quelle capacità che possono mettere in discussione il potere della classe dominante e la sua legittimazione a comandare.

La funzione di controllo sociale diventa quindi un aspetto fondamentale che permette di rovesciare il postulato della massima efficienza posto come primario e unico nella giustificazione del modello: in realtà si tratta di un modo di organizzare il lavoro che sviluppa la produttività (e quindi è forza produttiva) solo entro il vincolo del controllo sociale, in funzione del mantenimento della classe operaia in condizioni di subordinazione (e in questo senso è rapporto di produzione). In relazione a questa doppia faccia il taylorismo se nella pratica ha una funzione di consolidare i rapporti di forza esistenti, nella teoria si pone come base giustificativa ideologica, mascherata di scientificità che anche a livello culturale tende a sottrarre autonomia alla classe operaia e subordinarla alle leggi dello sfruttamento capitalistico.

Per questo motivo il taylorismo ha bisogno di solido complesso di principi impliciti, anch'essi «scientifici» e quindi non criticabili, che riguardano la «natura umana» ed il comportamento organizzativo.

Riguardo alla «natura umana», si afferma una sua immutabilità con riferimento a due componenti fra loro contraddittorie: da una parte viene accettato il mito dell'*Homo Oeconomicus*, con la sua razionalità e capacità di progresso, dall'altra però lo stesso *homo* viene considerato incapace di autoordinamento, di svolgere un compito complesso, incline ad essere guidato e sostanzialmente scansafatiche. A fronte di tale «situazione umana» l'organizzazione si pone come razionalità per definizione nella misura in cui si basa sul principio del minimo sforzo con il massimo risultato (cioè minimo costo col massimo profitto privato), as-

sumendo la finalità dell'impresa (il profitto) come fatto indiscutibile.

Questo orientamento, fortemente caratterizzato da scelte politico-ideologiche, si traduce in altrettante risposte che l'organizzazione scientifica del lavoro fornisce: la divisione verticale del lavoro risponde alla incapacità ed alla tendenza ad evitare la fatica dell'operaio; l'incentivo economico risponde alla necessità di far affrontare la «pena» del lavoro; la gerarchia ed il cottimo sono la risposta alla necessità di disciplina e controllo.

L'altro aspetto da considerare riguarda gli effetti sul movimento sindacale ed in generale sull'organizzazione operaia in fabbrica. Due dati vanno considerati principalmente come effetto della pratica e della ideologia tayloristica: l'organizzazione scientifica del lavoro svuotando e parcellizzando l'abilità professionale del lavoratore tende a scoraggiare la solidarietà di gruppo, soprattutto se si considera l'effetto del cottimo individuale; a livello ideologico presentandosi come «scientifica» e quindi «neutrale», non soggetta a giudizi di valore, non può per definizione essere oggetto di contrattazione collettiva (questo tema lo riprenderemo più avanti nel capitolo 2,3).

3

LE RELAZIONI UMANE

Uno degli aspetti parzialmente trascurati dal taylorismo alle sue origini riguarda la «motivazione» del lavoratore. Nella organizzazione scientifica del lavoro infatti viene posta come unica forma incentivante quella di tipo monetario (cottimo), in quanto il lavoratore tenderebbe comunque a fare il meno possibile se non avesse lo stimolo di tipo economico. L'esperienza concreta in fabbrica ben presto dimostra però che la spinta parcellizzazione del lavoro e la distruzione della vecchia professionalità, non solo intaccano la solidarietà di gruppo e quindi indeboliscono il vecchio sindacalismo di mestiere (risultato voluto dal taylorismo), ma anche provocano un atteggiamento di rifiuto che si esprime prima a livello individuale («disaffezione») e poi la ricerca di un tipo diverso di organizzazione sindacale che si proponeva obiettivi che rispecchino la nuova realtà di lavoro.

Questo tipo di preoccupazione padronale (che si manifesta negli USA fino dagli anni 20) da luogo ad una ricerca orientata dapprima al miglioramento di alcune condizioni fisiche dell'ambiente di lavoro, e poi ad una formulazione di nuove regole da applicare per motivare i lavoratori. Tali regole nascono da una diagnosi sull'atteggiamento del

lavoratore che si può riassumere come segue:

- Il lavoratore ha bisogno di sentirsi stimato e rispettato come uomo e di vedere riconosciuto il suo apporto alla produzione: quindi l'incentivo economico non è più sufficiente;
- se si riesce a conferire al lavoratore un senso di «partecipazione» si ottiene una maggiore collaborazione ed una minor opposizione all'autorità formale; il miglioramento del suo «morale» può portare al miglioramento della sua efficienza e quindi della produttività;
- non è possibile isolare l'individuo all'interno della organizzazione, in quanto tenderà a formare dei gruppi formali ed informali verso i quali sarà portatore, e da essi assorbirà valori, regole e modelli¹.

Da questa diagnosi, come abbiamo detto, discendono alcune regole in tema di «relazioni umane» che si possono riassumere come segue:

- Per aumentare la produttività occorre fare leva anche sul «morale»
- I dirigenti devono, attenuando la rigidità della disciplina e del controllo, far esprimere al lavoratore la tendenza alla cooperazione per indirizzarla a fini produttivi per l'azienda e non di conflittualità
- In questo senso la solidarietà fra lavoratori (i «gruppi informali») non va combattuta ma indirizzata a fini aziendali².

E' abbastanza evidente che queste correzioni dell'organizzazione tayloristica abbiano fini manipolativi. Vale la pena però soffermarsi su alcuni aspetti. Innanzi tutto è evidente l'obiettivo produttivistico nemmeno mascherato a livello di enunciazione: in altre parole si tende, in base a questa impostazione, a fare accettare al lavoratore la logica produttivistica dimostrandogli che essa coincide con il suo interesse e che ne è partecipe proficuamente; d'altra parte viene però assunto che il lavoratore è sostanzialmente incapace di autonomia ed autocontrollo e quindi deve accettare, senza modificare le direttive dei dirigenti che, essi solo, sono intelligenti, illuminati, razionali. Gli operai sono spinti dalle emozioni e da impulsi, i padroni rispondono con la logica e la razionalità. «... Il Consiglio sovrano formulato dalla nuova ideologia delle relazioni umane si riassume così: per rendere il lavoratore felice, efficiente e pieno di spirito di collaborazione occorre che i dirigenti siano intelligenti, razionali, preparati ...»³.

E' quindi ai dirigenti che spetta esclusivamente la guida della massa dei lavoratori, nonché la loro rieducazione.

Questa rieducazione non ha però l'obiettivo dello sviluppo quanto più possibile autonomo della capacità dei lavoratori bensì quello di far comprendere loro che le esigenze dell'impresa, cioè le esigenze della classe dirigente, sono esigenze comuni per il progresso della società⁴.

Poiché i lavoratori non amano essere considerati passivi esecutori, devono essere coinvolti con qualche forma di partecipazione purché questa non intacchi le direttive. Il miglioramento dell'efficienza non viene quindi cercato con un rapporto costrittivo con i lavoratori, ma in una più convinta esecuzione da parte di essi delle direttive impartite: *Partecipazione* → Aumento della soddisfazione e miglioramento del morale → Minor resistenza e maggior accettazione dell'autorità.

In sostanza quindi le «relazioni umane» rappresentano solo un completamento dell'organizzazione scientifica del lavoro.

«I padri delle relazioni umane, pur ponendosi in polemica parziale con la scuola classica, avevano ambizioni più modeste: intendevano richiamare l'attenzione su aspetti dell'organizzazione che la scuola che li aveva proceduti aveva negletto od addirittura ignorato... non intendevano affatto scardinare il sistema organizzativo meticolosamente costruito dai teorici del *scientific management*, bensì modificarlo in modo tale che esso venisse ad includere anche gli aspetti psicologici e sociali... fino ad allora trascurati»⁵.

Questa affermazione è confermata dalla maggior parte degli studiosi ed è stata espressa in modo chiaro da Mills:

«la nuova impostazione scientifica (sociale) delle attività direttive prende le mosse precisamente là dove Taylor si fermava od era incompleto; gli studiosi di relazioni umane nell'industria non si sono interessati della illuminazione e dei gabinetti puliti, ma di gruppi sociali e di morale alto. Il demiurgo delle attività direttive, infatti deve controllare i fattori umani nella misura in cui questi influiscono sull'efficienza e la tranquillità della produzione»⁵.

Per comprendere però a fondo le ragioni del successo delle «relazioni umane» negli USA e di conseguenza del fascino che hanno esercitato su una parte del padronato italiano occorre inquadrarle nella realtà economica e sociale americana. Gli anni 20 in USA sono caratterizzati da una forte razionalizzazione dei settori portanti (acciaio, auto e chimica), da un tasso elevato di sviluppo interno e da una fortissima espansione all'esterno. Questo sviluppo è avvenuto però a spese della classe operaia che, anche se ha migliorato il tenore di vita passando dall'agricoltura all'industria ha pagato con una intensificazione dello sfruttamento e un aumento della produttività più elevata dei salari, una diminuzione della occupazione. Da dati di fonte sindacali risulta che dal 1919 al 1929 la produttività per operaio è aumentata del 48,5% mentre i salari solo del 24,3%. Tutto questo è avvenuto in una situazione di estrema debolezza del movimento operaio organizzato e di subordinazione rispetto alle esigenze padronali. L'A.F.L. (il principale sindacato americano) arriva a pub-

blicare nel 1030 sulla propria rivista ufficiale (*Federationist*) i principi dell'organizzazione scientifica del lavoro, confermando il suo accordo al taylorismo.

Data l'assenza di una forte opposizione della classe operaia organizzata, l'organizzazione scientifica del lavoro si diffonde rapidamente negli USA. Questa vittoria padronale comporta però l'insorgere di una contraddizione, che non si esprime immediatamente in modo compiuto: l'organizzazione scientifica del lavoro stabilisce infatti in modo esplicito una divisione fra chi dirige e chi obbedisce, una degradazione del lavoro operaio a meccanica esecuzione di movimenti rigidamente stabiliti nei metodi e nei tempi che crea la base per una nuova solidarietà. Tuttavia se questa coscienza non si è espressa a livello politico organizzato, data la disomogeneità di classe e l'assenza di un sindacato di classe, non così avviene in Europa dove la classe operaia nel dopoguerra ha portato avanti in modo sempre più consapevole la lotta all'organizzazione del lavoro riconoscendo la sua matrice tayloristica, vista come sistematica dello sfruttamento al livello dello sviluppo delle forze produttive e dei rapporti di classe.

Lo sviluppo del movimento delle «relazioni umane» negli USA rappresenta quindi un tentativo, in larga parte realizzato, di integrazione della classe nella logica produttivistica, per la mancanza della affermazione di una cultura operaia che si opponga e che crei una alternativa ideale e politica.

Se questa può essere accettata come diagnosi generale sul contesto sociale che ha costituito la base per il diffondersi del taylorismo da una parte, e della sua ideologia (solo formalmente in opposizione a quello) che di fatto tende a fare accettare l'esasperata logica produttivistica portata avanti con una intensificazione dello sfruttamento, è necessario chiarire che una certa opposizione si è manifestata negli anni 20 in autonomia rispetto al sindacato A.F.L. e che ha dato luogo anche ad un sindacalismo non asservito che si raccoglie intorno all'I.W.W.⁷. Ed è contro questa potenziale opposizione operaia che ha avuto anche momenti di forza a livello di massa, come nel 1919 negli scioperi dei siderurgici, che il padronato cerca di costruire una barriera attraverso una feroce repressione⁸, e l'ideologia delle «Relazioni Umane».

«Il grosso della classe operaia nell'industria statunitense degli anni venti, e specificamente dopo la sconfitta dello sciopero dell'acciaio del 1919, non fu in grado nel decennio di trovare nuovi metodi di organizzazione e di lotta per affrontare la linea di montaggio ed il taylorismo»⁹.

Su questa debolezza il padronato applica a livello generalizzato il taylorismo ed affronta il problema dell'egemonia culturale attraverso una ideologia partecipativa che faccia accettare alla classe operaia la logica produttivistica come unico

fattore di progresso a cui sacrificare le proprie condizioni di lavoro e di vita.

Alla repressione degli anni venti subentra poi la crisi disastrosa del '29: la disoccupazione aumenta a 3 milioni di lavoratori, i salari vengono ridotti fortemente nel loro potere d'acquisto reale, il sindacato A.F.L., già in crisi, non riesce a superare una visione corporativa e subordinata alla logica capitalistica. Nonostante questa situazione nascono per la prima volta su basi di massa le premesse di un nuovo tipo di sindacalismo industriale:

Nella fabbrica gli operai cominciarono ad organizzarsi nel modo clandestino che sempre precede una riforma sociale: nelle cantine, nei bars, nei garages ... Erano impegnati in questo movimento comunisti, socialisti, *Wobblies*, radicali di ogni tipo, insieme con predicatori e con un nuovo strato di militanti operai — scioperi bianchi esplosero in tutto il paese. Tutti i lavoratori dell'auto, eccetto quelli della Ford vi parteciparono, ed il movimento si estese alle industrie collegate ... In ogni strato della popolazione vi fu gente che incominciò ad appoggiare queste lotte raggruppandosi intorno ai lavoratori e spesso partecipando, con rapporti personali o finanziari, alle lotte stesse»¹⁰.

Le lotte nel settore dell'auto partite nel 1933, in gennaio, in breve bloccano la capitale del settore, Detroit, e culminano con le occupazioni delle fabbriche nel 1936-37, riuscendo a piegare anche la General Motors e la Chrysler.

Contrariamente a quanto era avvenuto negli anni 20, le lotte degli anni 30 portarono alla creazione di potenti sindacati non più di mestiere (tipo A.F.L.) ma industriali e di massa:

«Negli anni 30 gli operai non si impadroniscono della A.F.L., formano la C.I.O., una nuova organizzazione adatta alle forme nuove della industriale»¹¹.

«Nel 1935 sino all'entrata in guerra degli Stati Uniti nel 1941, abbiamo assistito in questo paese alla più grande battaglia operaia per il controllo della produzione che si sia mai verificata negli Stati Uniti»¹².

Questa situazione continuerà anche durante la guerra nel corso della quale vi furono lotte per migliorare le condizioni di lavoro, di rallentare la produzione e di resistere ai tentativi della direzione di trasformare le fabbriche in campi militari¹³.

Ma già nel periodo 1941-45 la C.I.O. perde la sua carica di opposizione alla politica padronale e viene riassorbita nella politica di pace sociale della Amministrazione Roosvelt, imperniata su una politica di riforme a fronte della quale la classe operaia deve impegnarsi a promuovere la produttività attraverso una intesa sindacato-patronato.

E' in questo contesto sociale ed economico che si colloca la necessità di una «riforma» del taylorismo attraverso l'ideologia pattecipativa delle relazioni umane. Va tenuto presente infatti che a

fronte di una carica di rifiuto, che non sempre ha trovato una espressione politica compiuta, la risposta padronale attraverso lo studio dei sistemi di integrazione tesi a migliorare la motivazione del lavoratore per aumentare la produttività, sono una risposta apertamente repressiva del sindacato (i padri fondatori delle relazioni umane non nascondevano la loro totale avversione al sindacato ed alla sua esistenza nella fabbrica) che si tramuterà con la pace sociale roosveltiana di contrattazione subordinata alle esigenze aziendali.

Non è a caso che dopo la guerra, periodo in cui si chiude uno dei più importanti cicli di lotte negli USA, gli «scienziati sociali» siano ricercati dalla quasi generalità delle aziende. Già durante la guerra sociologi e psicologi collaborarono con le forze armate e con il governo per studiare i problemi dell'assenteismo e della modalità, e nel periodo successivo vengono fatte ricerche sul grado di soddisfazione del lavoratore assumendo che migliorando la motivazione ne sarebbe derivato un aumento della produttività.

«Ridurre la pressione delle associazioni sindacali, accrescere la produttività della forza lavoro ed abbassare perciò i costi, sono state alcune delle mete più ambite, perché erano le mete che il padronato assegnava loro»¹⁴.

Il rapporto fra scienziati sociali e padronato è ben espresso dal brano seguente:

«Dando espressione a ciò che molti dirigenti sentivano, un funzionario di una grande azienda elettrica, nel 1951, chiariva agli scienziati sociali quale atteggiamento il mondo degli affari si aspettasse da loro: 'Primo: accettare il principio che gli uomini di affari compiono una funzione utile alla società, e che i loro metodi possono essere necessari per adempiere questa funzione ...; secondo: accettare la cultura e le convenzioni del mondo degli affari come necessarie e desiderabili; terzo: ricavare soddisfazione personale dal fatto di essere un membro della squadra vincente, anche se un membro anonimo ...'».

La funzione del cottimo

La funzione tradizionale del *cottimo* è quella di ottenere dall'operaio un rendimento superiore al normale attraverso un incentivo di carattere monetario. Secondo questa concezione, che corrisponde anche in larga misura ad una certa realtà dell'industria, il concetto di rendimento e quello di incentivo sono riferiti ad un unico e semplice parametro: quello della velocità, cioè del ritmo di lavoro. In questo quadro cioè non vi è posto per quella concezione più raffinata del cottimo di cui parleremo più avanti: l'incentivo alla «non pas-

sività» dell'operaio nei confronti del buon andamento della produzione. Il cottimo tradizionale si inserisce in uno schema organizzativo dell'impresa in cui, almeno teoricamente, all'autonomia operaia non è lasciato quasi nulla. L'operaio può decidere solo la velocità a cui vuole lavorare, non le modalità di esecuzione del suo lavoro [...]

Il problema del cottimo, da questo primo punto di vista, è dunque strettamente legato al problema dei tempi di lavoro e alla necessità di intensificare il lavoro. [...]

Definito in questo modo, il problema del cottimo si situa dunque in un quadro ben preciso di strategia aziendale, in un quadro cioè di lungo periodo, è considerato quello di aumentare la produttività attraverso l'intensificazione del lavoro operaio.

Per raggiungere determinati traguardi produttivi non è sufficiente assegnare dei tempi stretti, sia il ritmo di lavoro più o meno predeterminato dalla tecnologia (per esempio nel lavoro in linea o su macchine automatiche) oppure no. Perché l'operaio rispetti i tempi che gli vengono assegnati ci sono due mezzi tradizionali: la disciplina imposta dalla gerarchia aziendale e l'illusione, tradotta in termini monetari, che l'aumento della produzione vada a vantaggio dell'operaio stesso. Il secondo mezzo è un complemento tradizionale e necessario del primo.

Lo scopo reale del cottimo è cioè quello di giustificare agli occhi dei lavoratori la continua pressione all'intensificazione dei ritmi. Le esigenze di competitività sul mercato da un lato, e di recupero degli oneri derivanti dai contratti di lavoro dall'altro, fanno sì che le aziende rivedano incessantemente l'organizzazione produttiva, introducendo piccole modifiche tecnologiche ed organizzative e approfittando di queste per «tagliare i tempi» agli operai, tempi già divenuti stretti perché su di essi aveva agito l'incentivo del cottimo. Da questo momento, a tempi inferiori, l'incentivo comincia ad agire nuovamente e riesce a far innalzare ancora i ritmi, finché questi raggiungono un tale livello di rendimento, e quindi di utile di cottimo, che si può giustificare da parte della direzione un nuovo «taglio dei tempi» appena mascherato da una nuova piccola modifica tecnica: si tratta di una spirale teoricamente senza fine. Il sistema di incentivazione del lavoro, cioè di interesse del lavoratore all'aumento della produttività, si rivela un paravento teorico per giustificare l'intensificazione dei ritmi. In realtà, in assenza di resistenza operaia, ciò che decide il raggiungimento di un dato rendimento sono due elementi che stanno a monte dell'interesse del lavoratore ad un più alto guadagno: i traguardi produttivi posti dall'azienda e la gerarchia aziendale che riesce ad imporli; il cottimo è solo ciò che deve convincere il lavoratore (e ci riesce a seconda della situazione e

dei momenti) che questo aumento della produttività è anche nel suo interesse e dipende dalla sua volontà.

Se questo è lo scopo principale, anzi potremmo dire istituzionale del cottimo, esso produce tuttavia una serie di effetti secondari e collaterali sugli operai che lavorano con questo sistema e provoca una serie di tensioni. Questi effetti qualificano ulteriormente i vantaggi apportati all'azienda dalla sua adozione. D'altronde essi sono importanti perché hanno sempre rappresentato la cattiva coscienza e al tempo stesso l'alibi di quelle linee sindacali che accettano «l'oggettività» del sistema di cottimo in quanto tale e si limitano a criticare il modo in cui esso viene utilizzato dalle aziende. Vediamoli brevemente.

a) Abbiamo detto che l'incentivo-cottimo rappresenta il complemento del modo tradizionale di ottenere il rispetto dei tempi prefissati, cioè della disciplina imposta dalla gerarchia aziendale. Ma in realtà non si tratta solo di un complemento. L'autodisciplina che i lavoratori si impongono per raggiungere un certo utile di cottimo raggiunge effetti ben maggiori e diversi rispetto alla disciplina imposta dai capi. Se si tratta di lavoro individuale, i capi possono pretendere solo la presenza e l'attività dell'operaio, mentre il cottimo può rendere indirettamente obbligatorio l'impiego di una «organizzazione spontanea di lavoro» che è impossibile esigere direttamente. Se invece si tratta di lavoro a squadra, l'autodisciplina comporta immediatamente il prodursi di divisioni e di una serie di sospetti e di tensioni fra i membri della squadra. Talvolta i lavoratori sono retribuiti con il cottimo di squadra anche quando eseguono lavori individuali proprio per questo motivo: cioè che non esistono migliori «guardiani» del ritmo di lavoro di un operaio che i suoi compagni stessi. Inoltre, più in generale, il cottimo rappresenta un elemento di divisione fra gli operai di una fabbrica, al pari delle qualifiche. A livello di reparto, esistono sempre lavori «buoni», vale a dire con tempi larghi, e lavori «cattivi» con tempi stretti: i capi usano la loro discrezionalità nell'attribuire i primi per rompere la solidarietà operaia. A livello di fabbrica, la distinzione fra lavoratori cottimisti e non cottimisti rende spesso impossibile generalizzare una serie di rivendicazioni proprie agli uni o agli altri. Queste situazioni sono arcinate a tutti coloro che si occupano dei problemi di fabbrica, e talvolta vengono rilevate con preoccupazione anche da parte padronale e da chi pone l'accento sul «morale» o sul «clima aziendale», cioè sull'equilibrio del sistema sociale dell'azienda.

b) Se dal punto di vista della solidarietà di classe il cottimo costituisce uno strumento di divisione operaia e di integrazione nell'azienda, dal punto di vista delle conseguenze sull'individuo esso rappresenta un pericoloso danno per la salute. Ciò

non solo per l'ovvio motivo che, spingendo l'operaio a lavorare più intensamente, ne aumenta la fatica, facendogli sfruttare i margini residui di inattività, ma anche perché la volontà o la necessità di ottenere un certo rendimento provoca un continuo stato di tensione nervosa. «Chi lavora a cottimo lavora in uno stato di tensione e di *ansia*, perché ha bisogno di guadagnare il più possibile, perché non riesce a stare nel tempo, perché la compagna vicina riesce a fare un passo più alto, perché se un giorno sta poco bene deve recuperare la produzione il giorno dopo, ecc.».

c) Queste conseguenze negative sono più o meno avvertite da tutti i lavoratori. Ma ciò che provoca le maggiori tensioni, anche in periodi di pace sindacale, è l'uso del cottimo per «tagliare i tempi» all'operaio. Si ha qui un importante esempio di come l'azienda cerchi appoggio alle sue decisioni nell'oggettività della tecnica (ne vedremo poi le connessioni con la linea tradizionale del sindacato). Infatti, secondo il contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici del 1959, il tempo assegnato all'operaio dovrebbe rimanere fisso, salvo la possibilità di modificarlo «quando siano intervenute modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro. Le tariffe di cottimo saranno variate *in proporzione* alle variazioni di tempo in più o in meno che le modifiche stesse avranno determinato». I successivi contratti collettivi specificano che si deve trattare di «modifiche tecniche od organizzative», ma spesso nella prassi aziendale queste modifiche non sono che una scusa per «tagliare» i tempi: se la direzione, ad esempio, sopprime un'operazione manuale meccanizzandola, essa dovrebbe limitarsi a detrarre il tempo parziale relativo all'operazione soppressa, mentre invece spesso ne approfitta per detrarre un tempo maggiore o per rivedere tutti i tempi della tabella. Ciò non è casuale, perché corrisponde ad una osservazione costante del comportamento delle aziende, e si spiega non certamente con una loro ristrettezza di vedute, bensì col fatto che l'ideologia delle «esigenze tecniche» è in genere più facilmente accettata dai sindacati, disposti invece a dar battaglia su decisioni che appaiano apertamente arbitrarie ed autoritarie. Quando alla direzione occorre un aumento di produttività, essa introduce delle modifiche nel ciclo lavorativo, che permettono un risparmio di tempo: in quel momento le «nuove esigenze della organizzazione tecnica» le permettono ciò che non le è normalmente consentito, cioè la riduzione dell'organico e l'aumento dei ritmi per i lavoratori rimasti, perché il suo diritto a modificare i metodi produttivi è considerato legittimo, e quindi in un certo senso appaiono giustificate le conseguenze sui lavoratori. [...]

4

QUALIFICHE E DIFFERENZIALI SALARIALI

1. *Dal mestiere alla mansione*

Mentre le Relazioni Umane sono uno strumento puramente ideologico con cui si tenta di integrare i lavoratori, vediamo ora in che modo operano altri aspetti della organizzazione della forza lavoro con particolare riguardo alla questione delle qualifiche e alla politica salariale, da un punto di vista di controllo sociale.

Storicamente il sistema delle qualifiche nasce anche dalla contrattazione con la quale il sindacato tende a sottrarre il prezzo della forza lavoro ai meccanismi del mercato del lavoro, e alla politica padronale di livellamento verso il basso utilizzando la pressione dell'esercito industriale di riserva. Il compito del sindacato è stato costantemente quello di imporre alcuni livelli retributivi standard che corrispondessero quanto più fedelmente alla effettiva gerarchia di mestiere. Le conseguenze positive da un punto di vista della forza lavoro, derivano da una unificazione tendenziale del mercato del lavoro legata alla possibilità di una contrattazione collettiva dei livelli retributivi; inoltre la possibilità di controllare e di opporsi alle oscillazioni del valore della forza lavoro e alle politiche di iscrimazione salariale realizzate dal padrone (premi, aumenti di merito individuali etc.). Ovviamente la logica del mestiere e la conseguente differenziazione salariale ha senso solamente in una determinata realtà di fabbrica e di mercato del lavoro. Con la crescente divisione del lavoro e meccanizzazione secondo i principi della organizzazione «scientifica» del lavoro, si assiste a una graduale scomparsa dei tradizionali mestieri con una uniformizzazione verso il basso della prestazione lavorativa. Ne deriva che ciò che veniva accettato come equo e giusto, e cioè una differenziazione salariale che rispecchiasse la gerarchia di mestiere, tende a diventare puramente una politica di divisione venendo meno la differenza rilevante di contenuti della attività lavorativa all'interno della fabbrica tayloristica. In altre parole la nuova situazione di fabbrica non richiede più tanta forza lavoro specializzata o qualificata, e quindi diminuisce il peso dell'operaio di mestiere che ha come caratteristica di conoscere la macchina, di saper perfezionarla, ripararla, migliorare il rendimento qualitativo del prodotto in quanto risultato della propria abilità specifica. Lo sviluppo della meccanizzazione indirizzato ad una crescente specializzazione e autonomia funzionale delle macchine, relega il lavoratore ad una attività sussidiaria dove le abilità richieste non sono quelle del mestiere ma bensì di tipo psico-fisico quali la

celerità di movimenti, la prontezza di riflessi, la regolarità di prestazione in relazione al ritmo della macchina, etc. Con l'introduzione della catena di montaggio e in generale del lavoro in linea si ha un'esasperazione di questo processo di appiattimento della qualifica operaia. Ciò significa che la qualifica e la differenziazione salariale perdono la giustificazione oggettiva per assumere quella di puro strumento di divisione e di riduzione del costo della forza lavoro. Ne emerge quindi il carattere di *controllo sociale*, con tre conseguenze principali:

- crescente rifiuto della differenziazione salariale in quanto non appare in alcun modo giustificata agli occhi dei lavoratori
- prospettiva di aumento del costo della forza lavoro non qualificata che viene sempre più utilizzata (date le scelte organizzative che puntano sulla dequalificazione come strumento per minimizzare i costi e aumentare la produttività)
- crescita di un nuovo sindacato industriale al livello della nuova composizione della classe operaia.

E' da questo tipo di minacce che il padronato trae la convinzione della necessità di ridare credibilità al sistema delle qualifiche e delle differenziazioni salariali, scegliendo un nuovo metodo «scientifico» per definire la gerarchia delle prestazioni lavorative. Questo metodo si basa sul concetto di «mansione», legata ad uno specifico posto di lavoro, predeterminata nelle sue caratteristiche con lo studio «scientifico» del lavoro, ed alla quale il lavoratore deve adattarsi. In base a questo metodo è la «valutazione della mansione» che determina il livello salariale e non la qualificazione del lavoratore: dalla paga riferita alle *capacità professionali* si passa alla paga riferita al *posto di lavoro*. Vediamo brevemente come funziona il metodo della «valutazione» delle mansioni (*job evaluation*), sviluppatosi in USA negli anni 50 e successivamente anche in Italia (le aziende più importanti che l'hanno applicato in Italia sono state Italsider, Dalmine, Breda, Eni). Il posto di lavoro viene studiato rilevando i seguenti elementi costitutivi della mansione:

- cosa fa il lavoratore (operazioni di carattere manuale e mentale)
- perché lo fa (motivi e obiettivi delle operazioni)
- come lo fa (modalità operative)
- cosa richiede la mansione (requisiti fisici, responsabilità, condizioni organizzative ed ambientali)

A partire dalla descrizione della mansione, la «valutazione», che significa in sostanza inserirla in una gerarchia di livelli salariali, avviene attribuendo un valore ai requisiti richiesti dalla mansione (che possono anche essere espressi in punteggio), quali il livello di istruzione, la esperienza, l'iniziativa richie-

sta; facendo poi una connessione con la responsabilità richiesta dalla mansione stessa (entità dei danni eventuali per errori, abilità occorrenti).

A parte le modalità tecniche di funzionamento, che non interessa in questa sede descrivere, quello che dobbiamo focalizzare è la funzione della *job evaluation* e le relative conseguenze da un punto di vista della forza lavoro. Dal punto di vista padronale questo strumento presenta notevoli vantaggi in quanto:

- sgancia la paga operaia dalla contrattazione nazionale e la sposta a livello aziendale
- introduce un sistema che gli permette attraverso la manovra dei livelli, determinati aziendali, di minimizzare il costo della forza lavoro, attraverso la discrezionalità di inserimento delle mansioni ai diversi livelli salariali, e di modalità fra i livelli
- introduce un criterio di programmazione del costo del lavoro sottraendosi alla dinamica del mercato del lavoro e alla contrattazione collettiva nazionale
- centralizza la gestione del salario e delle qualifiche, eliminando in questo modo le tensioni fra lavoratore e superiore diretto relative a questi aspetti di gestione, e al tempo stesso reintroduce un metodo di valutazione che l'apparenza della *neutralità* e della *oggettività*.

Appare quindi chiaro l'intreccio fra finalità di minimizzazione del costo della forza lavoro incrociato con l'obiettivo di far accettare il nuovo sistema come «scientifico» e quindi giusto ed equo, più di quanto non siano le tradizionali categorie sindacali.

Mentre il movimento delle Relazioni Umane ha interessato soprattutto gli Usa, e abbiamo cercato di spiegare brevemente il retroterra economico sociale e politico che ha favorito lo sviluppo e il coinvolgimento del sindacato dei lavoratori, per quanto riguarda la *job evaluation* è interessante invece vedere le ragioni che ne hanno permesso alcune applicazioni significative in Italia, cercando di cogliere soprattutto in quali condizioni di rapporto di forza fra *capitale* e *lavoro* ciò sia avvenuto. La constatazione da cui partiamo è che l'introduzione della J. E. in alcune importanti aziende avviene in una fase del rapporto in cui il padronato può giocare su delle condizioni di debolezza del movimento operaio che di fatto gli permettono di recuperare la discrezionalità di gestione del salario e delle qualifiche, scegliendo le condizioni tecnologiche-organizzative all'interno e sfruttando una condizione favorevole del mercato del lavoro, per tutti gli anni cinquanta.

L'introduzione di processi tecnologici che influiscono direttamente sulla composizione della forza lavoro pone già di per sé enormi problemi ad un sindacato che ha la sua struttura in fabbrica e sul mercato del lavoro, basata sull'operaio di

mestiere. Un secondo fattore riguarda la debolezza sul mercato del lavoro per tutti gli anni cinquanta, dovuta alla abbondanza di offerta di forza lavoro a causa dell'esercito di riserva del settore agricolo. Terzo fattore è la posizione divergente fra CGIL e CISL, che si esprime in un rifiuto da parte della prima e in una accettazione da parte della seconda, nei confronti della J. E. Quarto fattore, che ha pure una grande rilevanza, è la sostanziale accettazione del progresso tecnologico come fatto positivo, non sottoponibile a giudizi di valore, che accomuna tutto il movimento sindacale fino alla fine degli anni sessanta, e che porta a una critica esterna alle scelte organizzative (accettate come buone in quanto figlie della tecnica), limitando la lotta ai cosiddetti abusi da parte del padrone.

La battaglia della C.G.I.L. contro la J. E. parte dalla constatazione che con la valutazione delle mansioni il padrone tende a non riconoscere l'effettiva capacità del lavoratore e la sua qualifica professionale, per legare la paga alla effettiva mansione svolta, con la conseguenza di svuotare il potere contrattuale dei lavoratori.

«... L'opposizione della CGIL si basa fondamentalmente sulla consapevolezza che l'introduzione di tali sistemi (la job evaluation) sposta completamente l'ambito della contrattazione riducendola a livello aziendale. Il sindacato si rende conto che il suo potere contrattuale è intimamente legato al mantenimento dell'unità nel mondo del lavoro, da realizzarsi in primo luogo intorno ad alcuni fondamentali pilastri, quali la politica salariale e le qualifiche...»¹⁶.

La CGIL vede nella job evaluation la possibilità di frattura, di atomizzazione del mercato del lavoro e di individualizzazione della contrattazione: l'incasellamento, la subordinazione del lavoratore al posto di lavoro non sono altro che tentativi di gestire unilateralmente le capacità del lavoratore (negandole) in base alle necessità della meccanizzazione e della produttività. Inoltre si viene a creare un rapporto contrattuale individuale che spezza l'unità di classe spostando a favore del padrone il rapporto di forza.

La politica della CGIL nei confronti della difesa del patrimonio professionale riconferma il significato della tradizionale qualifica, intesa nel suo significato originario di «professionalità del lavoratore. La qualifica viene infatti considerata il riconoscimento della capacità professionale che il lavoratore mette a disposizione dell'azienda indipendentemente se poi queste vengano più o meno utilizzate»¹⁷.

Questa concezione di qualifica è strettamente legata alla convinzione che le capacità professionali del singolo lavoratore progrediscono come conseguenza naturale del progresso tecnologico; secondo le valutazioni di quel periodo sono solo i parametri usati dal padrone con la job evaluation, che si

focalizzano solo con gli elementi di dequalificazione. Al contrario il lavoratore si presenta sul mercato del lavoro con un patrimonio professionale di cui l'azienda ha bisogno; il sindacato deve impedire che l'azienda acquisti la forza lavoro ad un pezzo inferiore al suo valore in termini di patrimonio professionale.

Riguardo alle posizioni della CISL sulla J. E. è necessario chiarire che l'orientamento generale di questo sindacato fino alla fine degli anni sessanta ha svolto un ruolo di appoggio subalterno alla linea padronale sostenendo la necessità di spingere la produttività, e per quanto riguarda la politica salariale di coordinare gli incrementi retributivi all'aumento della redditività aziendale¹⁸.

La prestazione di lavoro, per la CISL, deve essere valutata in relazione al posto di lavoro, cioè tenendo presente le nuove condizioni tecnologiche che hanno creato una diversa figura di operaio, sempre più collegato con le condizioni della produzione. La job evaluation viene considerata positivamente per i suoi caratteri di oggettività, e di possibilità di controllo da parte del sindacato. Nella nota presentata dalla FEDERCHIMICI-CISL in sede di contrattazione per la Job evaluation per il settore chimico ENI nel 1962, la linea di questo sindacato è la seguente:

«... poiché è da molto tempo convinta che dalla introduzione di queste tecniche, se effettuate con determinate modalità, può pervenire la soluzione di numerosi problemi, sul piano professionale e retributivo, che interessano i lavoratori, la CISL non si è mai opposta in linea di principio alla loro applicazione; naturalmente l'esigenza di conservare anche nel nuovo sistema poteri e prerogative conquistate attraverso tanti anni di lotte, porta il sindacato alla richiesta irrinunciabile di negoziare bilateralmente ogni aspetto della introduzione e dell'applicazione delle tecniche di valutazione del lavoro»¹⁹.

Con il consenso della CISL, all'ENI viene introdotta la job evaluation, e resisterà fino ai contratti del 1971-72. Così pure con gli accordi del 70-71 viene abolita la J. E. alla Italsider, Dalmine e Breda, dove era stata introdotta nello stesso periodo.

Quali sono stati i risultati di questa esperienza che si è mascherata dietro l'immagine di uno strumento «oggettivo» e «neutrale»? Vediamone gli aspetti principali, con particolare riferimento alla funzione di strumento di consenso verso le politiche aziendali:

— il sistema si è dimostrato a senso unico, nel senso che mentre l'azienda ha utilizzato i mansionari in funzione della modificazione delle esigenze, di fatto codificando a posteriori la graduale dequalificazione, i lavoratori hanno

subito la nuova struttura delle qualifiche senza poter incidere sulla stessa;

- si sono accentuate le divisioni fra i lavoratori (nel caso dell'ENI si sono separati i trenta livelli di qualifica), comportando sul piano rivendicativo una trasformazione del rapporto lavoratori aziende da lotta di massa a rivendicazione individualistica; il cosiddetto Comitato misto che doveva funzionare da ente di contrattazione di fatto registrava i voleri dell'azienda in assenza di una pressione di massa, e spesso essendo coinvolto solo per problemi corporativi e settoriali;
- in particolare gli impiegati che avevano visto nei numerosi gradini la possibilità di una carriera si sono accorti che per percorrerla più che i meccanismi oggettivi delle valutazioni funzionava ancora una volta la fedeltà e il clientelismo;
- il mansionario ha funzionato invece in modo ottimo come strumento analitico per la ristrutturazione in quanto permette di ricostruire l'organizzazione in funzione di esigenze diverse, operando sul sistema delle mansioni; solo in una fase successiva l'azienda si presenta ai lavoratori per far accettare il fatto compiuto, senza che il sindacato possa intervenire mancando di strumenti che permettano di capire e controllare le conseguenze;
- lo sganciamento del sistema aziendale di qualifiche da quello del mercato del lavoro, comporta un blocco per il lavoratore alla mobilità esterna; questo significa un minor potere contrattuale che si traduce per l'azienda in una compressione dei costi della mano d'opera.

Queste considerazioni dimostrano che questo strumento ha potuto funzionare come meccanismo di consenso, di fatto in funzione antioperaia, sottraendo completamente il controllo della qualificazione e del salario ai lavoratori che ne hanno in questo modo subito la «scientificità» nel senso che ha funzionato «scientificamente» solo per soddisfare le esigenze di pace sociale del padrone.

2. Uguaglianza e inquadramento unico

Con le lotte ugualitarie che partono alla fine degli anni sessanta, si manifesta una tendenza ad investire radicalmente il sistema di qualifiche, considerato inadeguato a rispecchiare la nuova realtà di fabbrica. Gli anni successivi al 60 vedono il radicarsi di una tendenza già manifestatasi nel decennio precedente: la qualificazione subisce mediamente una nuova flessione nei settori portanti dello sviluppo italiano.

La composizione percentuale della manodopera mette in primo piano la figura dell'operaio comune soprattutto nelle aziende che hanno portato avanti

una politica di forte sviluppo e di accentrata meccanizzazione. Sebbene il contratto del 1969 non apporti modifiche sostanziali al sistema delle qualifiche, in realtà introducendo un appiattimento di fatto del ventaglio salariale intacca profondamente il sistema tradizionale delle categorie aprendo spazi per le lotte degli anni successivi centrate sulla abolizione delle categorie più basse.

Questo attacco al sistema delle qualifiche parte da un disconoscimento della loro legittimità che deriva da una critica della organizzazione del lavoro. In sostanza se il sindacato aveva portato avanti fino ad allora una linea di sostanziale accettazione della organizzazione del lavoro rivendicando il diritto di intervenire sulle scelte del padrone per migliorare le condizioni di lavoro in fabbrica.

Disconoscendo la oggettività della organizzazione del lavoro, nel senso che si mette in evidenza che le scelte organizzative sono strettamente coerenti con la politica di profitto, e quindi con la necessità di massimizzare lo sfruttamento, il sistema delle qualifiche emerge nel suo carattere sovrastrutturale: le qualifiche in sostanza rispecchiano il modo in cui il padrone utilizza la forza lavoro. Se non si interviene sulla organizzazione del lavoro non è possibile modificare la struttura delle qualifiche, essendo queste dipendenti da quella. Allora si scopre che non ha senso difendere l'attuale sistema di qualifiche in quanto si difende una professionalità che è venuta meno con la divisione del lavoro e un certo tipo di meccanizzazione sulla quale non si è influito con la lotta sindacale per difendere le condizioni di lavoro, avendo accettato l'«oggettività» della organizzazione capitalistica del lavoro.

Per questo il 1969 diventa un punto di svolta importante non solo per l'attacco agli aspetti strutturali dell'organizzazione del lavoro, quali i ritmi, l'ambiente di lavoro, ma anche a quegli aspetti sovrastrutturali che sono parte integrante del modo di sfruttamento, qual'è ad esempio il sistema delle qualifiche.

Si manifesta a partire dal 70 la tendenza ad abolire la 5^a e la 4^a categoria, e in molti accordi compare la clausola di permanenza massima in 3^a cat., affermando definitivamente la tendenza ugualitaria manifestatasi prima e durante il contratto del 1969.

Queste lotte partono dalla consapevolezza che la qualifica tradizionale rispecchia una situazione tecnico-professionale in cui gli aspetti oggettivi della organizzazione del lavoro si combinano perfettamente con quelli soggettivi (la professionalità) del lavoratore. Quando col processo di trasformazione capitalistica delle condizioni di lavoro la prestazione diventa elementare, atomizzata, senza contenuto professionale, allora la qualifica perde il suo riferimento concreto e diventa gabbia sala-

riale, strumento di divisione e controllo da parte padronale. Il riconoscimento dell'appiattimento della qualificazione diventa volontà di lotta per ridurre il ventaglio delle qualifiche, e superare la divisione fittizia fra operai ed impiegati.

D'altronde il padrone aveva già riconosciuto la crucialità di questa trasformazione rispetto al sistema delle qualifiche. La Job evaluation altro non è se non il riconoscimento formale del divenire «mansione» atomizzata, senza alcuna abilità particolare richiesta al lavoratore, senza alcun arricchimento indotto per il lavoratore nello svolgerla, di quella che prima era attività comportante mestiere e arricchimento professionale nello svolgerla. La scelta della Job evaluation come sistema all'altezza della nuova situazione che il padrone stesso aveva creato con l'organizzazione scientifica del lavoro, era evidentemente in funzione delle garanzie che questo nuovo sistema dava sia da un punto di vista di controllo dei costi della forza lavoro, sia soprattutto per lo sganciamento dal controllo dei lavoratori della qualifica e del salario (come abbiamo visto sopra).

Di fronte alla nuova situazione venutasi a creare con le rivendicazioni ugualitarie il padrone si è trovato a gestire un sistema di qualifiche ormai superato dai fatti senza poter contrapporre una alternativa valida. D'altra parte se le rivendicazioni di abolizione delle basse categorie di fatto demoliscono il vecchio sistema, nel contempo lasciano aperto un problema fondamentale che si può riassumere nelle domande: che fare della professionalità? Esiste la possibilità di ricostruire all'interno della fabbrica una condizione di lavoro che permetta da una parte di utilizzare la crescente qualificazione generale (scolarizzazione), e dall'altra che crei una qualificazione specifica legata al posto di lavoro? Ed è possibile ciò senza creare uno spezzettamento delle qualifiche che di fatto significherebbe la perdita del loro controllo da parte della classe operaia?

Dopo la sconfitta padronale nella battaglia per la Job evaluation (che è stata abolita anche nelle situazioni dove agli inizi degli anni sessanta era passata) e data la pericolosità per il padrone della situazione di indeterminazione creatasi con le nuove rivendicazioni, la linea si sposta su obiettivi che non chiedono pregiudizialmente la estromissione del sindacato dal problema delle qualifiche e della gestione del salario, come di fatto era la «Valutazione delle Mansioni». Purtroppo si manifestano alcune situazioni che rivelano l'intenzione di far entrare dalla finestra ciò che era uscito dalla porta. L'*nquadramento unico* è il terreno dove si manifesta questo tentativo, in quando dovrebbe rappresentare il «nuovo» sistema di qualifiche uscite dalle battaglie ugualitarie di questi anni. Vediamone alcuni aspetti:

— una delle manovre padronali è stata quella di

tentare di differenziare, in nome della diversità delle situazioni aziendali, i parametri, i minimi, il numero dei livelli; è chiaro che l'eterogeneità fa gioco nella misura in cui tende a dare meno peso sull'aspetto qualifiche e politica salariale, alla contrattazione nazionale; rientra per la finestra l'obiettivo padronale dello spezzettamento contrattuale a livello aziendale che era proprio della J. E.;

- i vari livelli vengono definiti facendo riferimento a nuovi profili professionali che dovrebbero rispecchiare di più la realtà della fabbrica; ne derivano due limiti fondamentali: il primo riguarda la definizione stessa di professionalità, in quanto di fatto il padrone ha potuto rispolverare i vecchi mansionari ridotti nei livelli (nel caso delle aziende siderurgiche che avevano la J. E.), o riformulare le vecchie declaratorie in modo diverso (nel caso delle metalmeccaniche e delle chimiche); in secondo luogo, essendo in atto un processo di ristrutturazione, il padrone può operare cambiando il contenuto del lavoro, creando le premesse per allargare le posizioni ai bassi livelli della scala della professionalità;

«... due sono i motivi concomitanti per cui il sistema classificatorio attuale è divenuto completamente inadeguato. Il primo è costituito dall'uso della qualifica funzionale ai processi in atto da parte del padronato, tendente a mancare l'individualità, a mutare le scale gerarchiche ed aggregare in alcune categorie grosse sacche di operai (prima, prima super) e di impiegati (seconda). Tale disegno si è affermato anche attraverso la creazione di nuovi parametri retributivi a livello aziendale, utilizzando l'incentivazione salariale e pagando tramite essa grossi prezzi come quello della polivalenza e della mobilità. Il secondo elemento è la reale trasformazione del concetto della professionalità che sta mutando ad opera delle ristrutturazioni in atto e della introduzione di nuovi processi tecnologici che in effetti contrastano essi stessi, oltre tutto, con la scelta padronale della qualifica individuale nel senso che l'evoluzione tecnologica contrasta inevitabilmente l'area delle capacità individuali»²⁰.

- l'aver stabilito come criteri per i passaggi di categoria l'arricchimento professionale, di fatto ha dato al padrone la possibilità di discriminare in quanto, data l'indeterminatezza del concetto, ha lasciato ampi margini di discrezionalità; ed anche nelle situazioni in cui si è teso a sopperire con dei meccanismi «oggettivi», si è arrivati ad accordi ingestibili²¹.

L'inquadramento unico impostato a partire dalla difesa di una pretesa professionalità; inteso

quindi come giustificazione di una gerarchia di lavoro, più che restringimento della differenziazione del salario e parità normativa, è stato usato dal padrone a partire dalla nuova credibilità derivata dalla linea sindacale sulla difesa della professionalità. La conseguenza è stata ad esempio una tendenza a trovare nell'istituto dell'inquadramento unico giustificazione per modificare alcuni aspetti della organizzazione del lavoro, praticando la mobilità necessaria contrabbandandogli con le «rotazioni», «arricchimenti», previsti per accedere ai passaggi di categoria.

Se riprendiamo il confronto con la Job Evaluation, che giustamente era considerata il simbolo della logica padronale volta a pagare la «mansione», non ci troviamo oggi di fronte al rovescio della stessa medaglia con la difesa della professionalità? Anche la linea della professionalità, come quella della valutazione delle mansioni, si ispira ad una logica di razionalizzazione del lavoro, ed andando a ben vedere ne usa gli stessi parametri — ad es. l'adattabilità che si vuol ottenere con le rotazioni, coincide abbastanza con quella che il padrone chiama mobilità. Ma allora il problema riguarda il criterio che è meglio gestibile in funzione dell'unità di classe: e se questo è il parametro di valutazione appare abbastanza chiaro che il sistema dell'inquadramento unico lascia troppi spazi per una gestione sulla testa degli operai, come dimostra l'esperienza (citata sopra) del settore chimico.

5

LA PROGETTAZIONE DELLA MANSIONE (JOB DESIGN)

Con gli anni sessanta prima negli Usa e poi in Europa si sviluppano alcuni esperimenti di intervento sul contenuto della mansione per eliminare, si dice, la crescente disaffezione del lavoratore. In realtà in questa fase si presentano due problemi di tipo nuovo: il primo riguarda il *controllo sociale*, in relazione a crescente rifiuto operaio, il secondo si riferisce ai *cambiamenti nel modo di far profitto* di vasti settori in relazione a una ristrutturazione generale, in cui sono determinati sia la maturità di certi settori industriali che producono beni di consumo di massa, tradizionalmente trainanti lo sviluppo delle economie capitalistiche, sia l'emergere di settori nuovi in cui tecnologia, innovazione nei prodotti, composizione organica del capitale, qualificazione della forza lavoro, richiedono in parte modalità diverse di progettazione della divisione del lavoro, e di conseguenza della organiz-

zazione del lavoro.

Ciò significa che quando consideriamo questi cambiamenti ci possiamo trovare di fronte a due situazioni radicalmente diverse: da una parte a una marginale revisione delle mansioni, dove si rispecchiano più gli *obiettivi di manipolazione* del consenso della classe operaia, che non effettivi vantaggi da un punto di vista delle condizioni di lavoro; dalla altra può esistere invece una *ristrutturazione del processo produttivo* che comporta una riprogettazione della divisione del lavoro con conseguenze sulla composizione della classe operaia, sui rapporti sociali in fabbrica, sulle prospettive della occupazione, sulla qualificazione richiesta, etc.

Questo significa che non è mai alla mansione e alle conseguenti disquisizioni sulla «professionalità» che bisogna guardare per cogliere gli effetti dei cambiamenti nei rapporti sociali in fabbrica, ma alle condizioni che hanno creato la premessa al cambiamento, per poter capire in che direzione si sta muovendo, per coglierne le contraddizioni, per verificarne le conseguenze sulla forza lavoro, non solo sulle condizioni materiali ma anche sui rapporti di forza.

Vediamo quali sono le principali modalità di riprogettazione della mansione cercando di cogliere le contraddizioni interne, successivamente vedremo in quale contesto più generale esse si collocano, e quali sono le condizioni del loro sviluppo.

I primi orientamenti critici al modo di progettare la mansione visto come uno dei fattori della bassa produttività operaia, nascono con la stessa origine della organizzazione «scientifica del lavoro».

Il rapporto Hoxie del 1915²² metteva già in evidenza la critica dei singoli lavoratori e delle organizzazioni sindacali di mestiere a fronte del crescente svuotamento delle conoscenze e capacità professionali del lavoro operaio, da cui derivava una crescente deresponsabilizzazione rispetto ai bisogni di produttività del sistema produttivo. Si deve però arrivare ad analisi e studi recenti per trovare diagnosi critiche che non si accontentano solo di denunciare la «disaffezione» e di proporre palliativi di tipo puramente manipolatorio quale quello delle «relazioni umane», ma bensì investono il rapporto fra tipo di divisione del lavoro e bisogni sociali del lavoratore. Ricerche significative negli anni 50 che hanno aperto l'ideologia e la pratica del cosiddetto «nuovo modo di lavorare» sono quelle di C. R. Walker e E. H. Guest²³ e di L. E. Davis, R. R. Canter e J. Hoffman²⁴, la prima sulla catena di montaggio, la seconda su una casistica di azione e di tipo di lavorazioni.

Nel volume pubblicato da Walker e Guest nel 1952 vengono così definiti i metodi della produzione di massa:

- a) standardizzazione
- b) intercambiabilità delle parti
- c) la progressione ordinata del prodotto attraverso una serie di operazioni programmate in modo che la singola parte arriva al dato posto nel giusto tempo
- d) il trasporto meccanico delle parti e del prodotto fra i vari operatori
- e) una suddivisione delle operazioni nei semplici movimenti elementari

Questa ricerca mise in evidenza che la critica operaia verteva su due caratteristiche del lavoro:

- a) il ritmo meccanizzato
- b) la ripetitività

Già a quel tempo gli autori dello studio indicavano delle linee di azione che poi saranno tradotte in formule organizzative successivamente (rotazione, arricchimento ecc.):

1. Aumentare l'interrelazione sociale per evitare la monotonia.
2. Allargare le operazioni di una singola mansione (enlargement).
3. Rendere possibile gli spostamenti del lavoro nella linea in modo da poter cambiare il ritmo (accelerare e ridurre i tempi diversi) in punti differenti del processo.
4. Poter accumulare lavoro lungo la linea (polmoni).
5. Far alternare ad un gruppo di operazioni, altre sostanzialmente diverse (rotazione).
6. Aumentare il numero delle operazioni con caratteristiche globali di maggior interesse.

Lo studio di Davies, Canter e Hoffman pubblicato nel 1955 esamina la pratica seguita in un campione di imprese statunitensi per quanto riguarda la progettazione dei compiti («Job Design»). Nella loro conclusione evidenziano i seguenti risultati:

1. La pratica più ricorrente è quella di seguire i principi di razionalizzazione elaborati dalla organizzazione «scientifica» del lavoro: si cerca cioè di minimizzare la dipendenza dell'organizzazione dall'individuo singolo, ma al tempo stesso si minimizza il contributo individuale a compiti dell'organizzazione.
2. Di conseguenza il modello è improntato alla specializzazione, divisione, ripetitività.
3. Si cerca di minimizzare gli effetti dell'individuo sulla organizzazione per quanto riguarda assenteismo, mobilità creando posti di lavoro che richiedono tempi minimi di addestramento e minime capacità individuali.
4. Parallelamente le aziende organizzano programmi ricreativi ed assistenziali per controbilanciare gli effetti della divisione del lavoro, operando fuori dalla fabbrica.
5. Mentre da un lato si cerca di minimizzare l'apporto dall'individuo dall'altra si propaga la sua importanza ed il suo valore nella organiz-

zazione (relazioni umane).

Da questo tipo di critiche come abbiamo visto per lo studio di Walker e Guest nascono delle proposte operative di modifica dei criteri di definizione del compito del singolo lavoratore per eliminare monotonia, disinteresse al lavoro, assenteismo etc.

Quali sono queste proposte: la rotazione del lavoratore fra diversi compiti, l'allargamento e l'arricchimento dei compiti. Vediamo dapprima di cosa si tratta.

Rotazione

La rotazione non comporta alcun cambiamento nella organizzazione produttiva dei reparti, ed è semplicemente lo spostamento del lavoratore su posti diversi; il presupposto di questa «innovazione» consiste proprio nel fatto che «nulla deve cambiare».

«Se un lavoro non può essere cambiato (nei suoi connotati tecnologici), un programma di rotazione è una possibile soluzione ...»²⁵.

Il vantaggio di questa «innovazione» dovrebbe essere una riduzione della monotonia, e una maggior conoscenza del prodotto, e secondo i sostenitori della professionalità dovrebbe aumentare in questo modo la capacità del lavoratore. In realtà l'esperienza fatta dai lavoratori dimostra che, con la job rotation, viene persa l'automaticità dei movimenti acquisita con l'abitudine a compiere, per lunghi periodi, sempre gli stessi movimenti: questo si traduce in una maggior fatica ad apprendere lavori senza alcun significato professionale, ed il cui interesse «motivazionale» per il lavoratore deriva solo dal far un lavoro altrettanto stupido ma *diverso*. D'altronde, a nostro avviso, l'utilità per il padrone non dovrebbe essere sottovalutata, per due ragioni fondamentali:

1. nella misura in cui con altri provvedimenti di «umanizzazione» del lavoro, viene creata una certa credibilità, può funzionare come strumento di integrazione dei lavoratori;
2. in relazione a situazioni di accelerata ristrutturazione, che richiede mobilità della mano d'opera, la rotazione può essere usata per vincere la resistenza operaia a cambiamenti che determinano un'intensificazione dello sfruttamento.

Allargamento dei compiti

Questa modificazione consiste nell'assegnare ad un lavoratore un numero superiore di compiti, originariamente svolti da più lavoratori. L'allarga-

mento avviene normalmente aggregando più attività in senso orizzontale (ad es. lungo la linea di montaggio un numero più elevato di operazioni successive), con la conseguenza di sostituire ad un compito monotono, due compiti monotoni allargando di conseguenza solamente il loro contenuto insignificante. Con questo tipo di intervento, mentre si ha una minor monotonia del lavoro derivante dal più lungo tempo di fase, in realtà non si realizza alcun superamento dei paradigmi della organizzazione tayloristica: la posizione del lavoratore rimane sostanzialmente immutata, destinatario passivo di un flusso di comandi con una posizione strumentale rispetto alle esigenze di efficienza della impresa, espresse nelle necessità della tecnologia e della organizzazione. L'allargamento dei compiti traduce nella pratica, mascherandolo con l'ideologia della riduzione della parcellizzazione, quello che nella resistenza operaia alla intensificazione dello sfruttamento è stato chiamato il «cumulo delle mansioni», che nelle lotte è sempre stato tradizionalmente individuato come strumento per aumentare i ritmi di lavoro.

Arricchimento dei compiti

La soluzione organizzativa del «job Enrichment» si propone di incorporare nel compito del lavoratore elementi di supervisione e di controllo, o comunque creare compiti con gradi maggiori di complessità.

L'arricchimento si realizza nella pratica aggregando funzioni svolte originariamente da livelli gerarchici diversi, inglobando funzioni di programmazione, definizione dei metodi, esecuzione, controllo sulla qualità del risultato (arricchimento verticale); oppure aggregando fasi diverse del lavoro esecutivo, con differenti gradi di complessità, come il montaggio, riparazione e controllo (arricchimento orizzontale).

L'obiettivo di questo tipo di intervento appare più complesso ed in realtà modifica alcuni aspetti della attività lavorativa, superando nel caso soprattutto dell'arricchimento verticale, uno dei principi fondamentali del taylorismo che stabilisce la rigida divisione fra programmazione, esecuzione e controllo. Se questo può essere un vantaggio da un punto di vista della condizione di lavoro, occorre fare alcune osservazioni:

– riguardo alla applicabilità pratica, mentre le soluzioni precedenti non comportano alcun cambiamento nella organizzazione del lavoro, traducendosi in aggiustamenti del compito all'interno di una struttura data, in questo caso ci si trova di fronte alla necessità di intervenire sul tipo di organizzazione; se si pensa ad una catena di montaggio o comunque ad un lavoro organizzato in linea, con metodi, tempi, ritmi strettamente coordinati e rigidi (essendo questa

la condizione della elevata produttività), non è pensabile l'introduzione dell'arricchimento, che, se non è pura manipolazione ideologica, introduce elementi di autonomia (quantomeno nei metodi della esecuzione), senza una ristrutturazione ben al di là della revisione pura e semplice dei compiti dei lavoratori; ciò restringe abbastanza drasticamente le possibilità di applicazione pratica in processi in cui la tecnologia produttiva è fondata sulla rapidità di esecuzione di operazioni parcellizzate in successione fra di loro, senza margini di flessibilità; questa è una delle spiegazioni della limitata applicabilità pratica, soprattutto nei settori produttivi (si parla più spesso di arricchimento in aree impiegate e tecniche);

- da un punto di vista degli effetti il job enrichment comporta una riduzione dei rapporti sociali soprattutto nel caso in cui la ricomposizione venga fatta con una organizzazione su posti di lavoro individuali; ciò si accompagna spesso col ripristino di forme di incentivazione economica individuale: il cottimo tende ad acquistare la sua funzione di integrazione rispetto alle esigenze di produttività, giocando quindi un ruolo di controllo sociale;
- un altro effetto è la riduzione della mano d'opera indiretta (nel caso di aggregazione di funzioni di produzione, manutenzione e controllo tecnico) con l'eliminazione di funzioni specialistiche separate (manutenzione, controllo di qualità), e di un livello di supervisione;
- cambia il ruolo del capo, in quanto non avendo un ruolo di supervisione tecnica, diventa sempre più un gestore della forza lavoro in termini di portatore di politiche aziendali, coordinatore, gestore delle relazioni interpersonali: in altre parole aumenta la sua funzione politica, avvicinandolo di più all'alta direzione;
- in conclusione quindi gli effetti ricercati dal padrone sono: riduzione dei livelli occupazionali (minor mano d'opera indiretta, maggior saturazione); maggior elasticità nell'utilizzo delle risorse, ottenuta anche attraverso la mobilità; riacquisizione di un maggior consenso e quindi di una maggior integrazione dei lavoratori nei sistemi dei valori aziendali (capi più «politici», introduzione di incentivazioni economiche sulla produttività, quali cottimo individuale, premi).

Le innovazioni organizzative sopra descritte, per alcuni aspetti (in particolare l'allargamento e l'arricchimento): comportano una riduzione delle componenti repressive della organizzazione del lavoro, ridando in parte margini di elasticità alla struttura organizzativa del lavoro. Va subito detto che tali innovazioni, nelle loro applicazioni pratiche raramente vanno al di là di una pura

razionalizzazione, peraltro limitata a gruppi ristretti di lavoratori all'interno della fabbrica, e spesso in aree ad alto livello professionale.

Tali cambiamenti rimangono all'interno di una logica che fa risalire la crescita della resistenza operaia contro gli imperativi della produttività, alla «imperfezione» dei sistemi di organizzazione del lavoro, predisponendo interventi specifici e localizzati nei punti nevralgici del processo produttivo al fine di migliorarne l'efficienza.

I cambiamenti introdotti infatti non sono mai tali da spostare i meccanismi decisionali dell'impresa; essi rimangono accentrati ai livelli più alti, ed il decentramento avviene, nel migliore dei casi solo per alcune modalità operative. *La revisione organizzativa rispecchia quindi semplicemente una esigenza di rendere meno rigido il sistema produttivo, superando alcune situazioni di non produttività della atomizzazione troppo spinta del lavoro, sfruttando questi strumenti per introdurre elementi di divisione della classe operaia (attraverso la mobilità, esaltazione della prestazione individuale, etc) e il controllo sociale e produttivo di tipo tradizionale (cottimo, premi).*

Tuttavia se i cambiamenti organizzativi rispondono a determinate esigenze del capitalismo maturo, sulle quali gioca un ruolo fondamentale la resistenza della classe operaia alla intensificazione dello sfruttamento, essi contemporaneamente contrastano con altre esigenze del controllo padronale sulle condizioni del processo produttivo finalizzato al profitto, che ha come condizione il *mantenimento del controllo e della subordinazione della forza lavoro*. Tali cambiamenti infatti tendono a contrastare con:

- la necessità di mantenere sugli operai un controllo gerarchico capillare: controllo che non è tanto strumento di efficienza, quanto invece strumento «politico» e di affermazione di supremazia della classe dominante; in definitiva con l'esigenza di conservare inalterati i rapporti di forza all'interno della organizzazione;
- la necessità di far apparire comunque il ruolo dei tecnici come ruolo «neutrale», rispetto alle esigenze di profitto; nonché la necessità di rompere la solidarietà operaia, isolarla dal ceto tecnico impiegatizio, mantenendo l'espropriazione da un punto di vista intellettuale.

Questo tipo di esigenze, la cui salvaguardia è fondamentale per il mantenimento dei rapporti di produzione, spiega sostanzialmente il perché della diffusione ancora limitata dei programmi di arricchimento del lavoro, al di là del «polverone» padronale sui pochi casi esistenti; spiega anche le ragioni per cui anche nelle situazioni in cui questi cambiamenti vengono introdotti, essi interessano un numero limitato di lavoratori.

6

CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI E CONTROLLO SOCIALE ALLA OLIVETTI E ALLA FIAT

Nelle analisi delle ragioni che stanno portando il padronato a modificare alcuni aspetti della organizzazione del lavoro, si riscontrano solitamente due tendenze interpretative:

- da parte padronale si descrivono i mutamenti giustificandoli esclusivamente in funzione dell'aumento della motivazione dei lavoratori, della limitazione dell'assenteismo, del turnover, e quindi in sostanza dello ottenimento di una più alta produttività, rimuovendo ostacoli di tipo sociale;
- da parte sindacale si tende a sottolineare il fattore di risposta a specifiche richieste operaie, anche se non si manca di sottolineare gli elementi contraddittori derivanti dall'uso padronale di questi mutamenti in funzione di un aumento dello sfruttamento.

Da parte padronale emerge cioè la riconferma della validità dell'organizzazione del lavoro tradizionale, turbata solo dalla non accettazione da parte dei lavoratori, che costringe a conciliare l'inconciliabile: le esigenze tecniche con quelle umane, attraverso interventi che modificano l'equilibrio ottimale del sistema tecnico.

La fabbrica «a misura d'uomo» diventa quindi una immagine rassicurante nella misura in cui il padrone pensa di superare la crisi attraverso interventi di recupero della fedeltà della mano d'opera, cavandosela semplicemente con un po' di modifiche dei contenuti del lavoro.

Anche in campo sindacale non sono mancate posizioni fondate sostanzialmente sullo stesso assunto, quali quelle che considerano le *non* numerose trasformazioni dell'organizzazione del lavoro come il mero accoglimento di richieste sindacali. Ciò determina due tipi di conseguenze:

- da una parte un coinvolgimento, tendenzialmente subalterno, nella gestione della organizzazione del lavoro; questo non tanto perché ci si occupa di questo aspetto della condizione di fabbrica, quanto perché la legittimazione operaia di questi cambiamenti finisce col nascondere il carattere di rapporto sociale in essi espresso, e quindi a far fare un passo indietro alla coscienza operaia;
- dall'altra la mancanza di comprensione che spesso dietro questi cambiamenti si svolge un processo ben più importante di ristrutturazione e rilancio su basi nuove del meccanismo di realizzazione del profitto, che, al di là delle modifiche nella progettazione della mansione, significano la ricerca da parte padronale di una

base diversa per perpetuare lo sfruttamento attraverso un rivoluzionamento delle condizioni di produzione.

Noi riteniamo che i cambiamenti organizzativi in atto hanno una origine più complessa che si rifà alla necessità della impresa capitalistica di far fronte a nuove condizioni generali economiche, sociali e politiche, che hanno messo in crisi non tanto e non solo l'organizzazione del lavoro quanto il modello di accumulazione. Se non si coglie questo si va in fabbrica ad affrontare lo scontro senza avere la coscienza della sua portata complessiva, cogestendo aspetti innovativi parziali che vengono usati per far accettare alla classe operaia le nuove condizioni del rapporto di sfruttamento.

Questo significa che nel considerare i casi concreti di riprogettazione delle mansioni occorre distinguere tre tipi di casi:

1. situazioni in cui di nuovo c'è solo il modo di presentare ai lavoratori l'organizzazione tradizionale;
2. situazioni in cui qualcosa è realmente cambiato nei contenuti delle mansioni, con una riduzione della fatica fisica e comunque con un allargamento delle mansioni, attraverso un processo di divisione meno spinta del lavoro; si tratta però di casi che solitamente non coinvolgono un intero processo produttivo, ma solo specifiche situazioni, che rappresentano più eccezioni che confermano la regola che non un effettivo cambiamento; sono queste le situazioni più diffuse ed è a queste che si fa riferimento quando si parla di «nuovo modo di lavorare», di superamento del taylorismo, anche se in realtà ciò non è vero (è il caso della Fiat);
3. situazioni in cui l'impresa modifica a livello generale il proprio modello di sviluppo, a fronte di un inceppamento del meccanismo precedente di far profitto, dovuto a rivoluzionamenti generali nella tecnologia, ad obsolescenza di prodotti, a maturità di mercati, etc. E' il caso della IBM nella fase di sviluppo dei calcolatori elettronici, è il caso della Olivetti nella fase attuale di ristrutturazione produttiva.

Se questo approccio è corretto, una domanda che dobbiamo porci è se ci si trova di fronte veramente ad un superamento del taylorismo, o se invece le aziende a fronte di un problema (vero) di crisi sociale che si esprime in un rifiuto dei lavoratori a soggiacere agli imperativi della massima intensità del lavoro, tendono ad utilizzare parziali modificazioni delle mansioni per creare una condizione di consenso che permette di recuperare parzialmente la fedeltà dei lavoratori. Va innanzitutto chiarito che per noi superamento del taylorismo non significa solo deparcellizzazione ma recupero del controllo sul proprio lavoro e sulle sue finalità produttive e sociali. In questa ottica chiaramente non può esservi superamento sem-

plimente con alcuni ritocchi all'interno di un sistema produttivo di netta separazione fra chi decide e chi esegue, in cui la direzione della organizzazione si fonda su una struttura gerarchica rigida e autoritaria, in cui i lavoratori operano sulla base di standard di comportamento e non in vista del raggiungimento di obiettivi, in cui le attività intellettuali sono rigidamente separate da quelle manuali, in cui il lavoro esecutivo è frazionato, in cui gli incentivi sono monetari e relativi solo alla quantità della prestazione (produttiva). Se crisi vi è, essa non riguarda semplicemente la parcellizzazione del lavoro esecutivo. L'organizzazione capitalistica del lavoro è in crisi considerata nel suo complesso a causa della opposizione dei lavoratori (crisi sociale) e perché oltre a non assicurare una produttività sociale non assicura nemmeno più la produttività della singola azienda (crisi produttiva). Tradizionalmente si diceva che l'attuale organizzazione del lavoro faceva sì pagare un prezzo elevato ai lavoratori ma ciò era in funzione della massima produttività: ora si sta scoprendo che nemmeno in relazione alla massima produzione è efficace questo tipo di organizzazione. Questo in quanto questo modello presuppone quattro condizioni che tendono a venir meno:

1. *mercato del lavoro*: forza lavoro abbondante, a basso prezzo, priva di professionalità industriale;
2. *organizzazione*: massimizzazione del rendimento individuale, forte controllo sociale attraverso meccanismi di integrazione oggettivi in regole, procedure, standards; ai quali adeguarsi rigidamente, controlli impersonali della prestazione e del comportamento individuale;
3. *tecnologia*: analizzabilità del processo di lavoro (divisibilità del ciclo frazionabilità delle operazioni, etc.);
4. *mercati*: prevedibilità degli sviluppi (necessità di sbocchi alla produzione di massa), mercati ampi, qualitativamente stabili.

Nella misura in cui vengono meno queste situazioni è chiaro che esisteranno adattamenti delle organizzazioni tradizionali:

- la ricomposizione diventa infatti una necessità in aziende e settori in cui il processo tecnico non permette la frammentazione (ad es. la petrolchimica), o dove la tecnologia è in continua evoluzione (ad es. l'elettronica);
- aumenta la responsabilità, e anche la necessità di conoscenze nei settori in cui è in atto una avanzata automatizzazione;
- si tende a strutture produttive non di massa o comunque modulari, in presenza di mercati di non grandi dimensioni, di prodotti differenziati, soggetti a forte variabilità; questa situazione favorirà strutture che utilizzeranno Job rotation, arricchimento delle mansioni;
- l'organizzazione nelle produzioni a processo

continuo aumenta il rapporto fra le diverse funzioni e diventa sempre più difficile alle aziende definire rigidi compiti routinizzati;

- l'incertezza dei compiti di certe unità della organizzazione (ad es. i settori tecnici in campo con tecnologia in evoluzione, i settori commerciali in campi a mercato in evoluzione ed instabile), tendono a una maggior professionalizzazione e a strutture non gerarchizzate.

Cosa significa questo? Forse si va verso un futuro di superamento della attuale organizzazione del lavoro sulla spinta delle nuove situazioni? Gli apologeti del determinismo tecnologico risponderebbero certamente in modo affermativo. Noi abbiamo semplicemente da dire due cose:

- la crisi c'è ma è molto più grande della semplice questione della parcellizzazione ed investe i rapporti complessivi;
- quando si parla di cambiamenti e li si vuol far derivare da una volontà padronale di superare, anche a scapito della produttività, certi effetti sociali del taylorismo, è facile prendere degli abbagli sia circa la consistenza del cambiamento, sia riguardo alle origini dello stesso e sulle sue finalità.

A questo punto affrontiamo l'analisi concreta di due diverse situazioni italiane sulle quali è stata centrata l'attenzione maggiore nel dibattito sul «nuovo modo di lavorare». Si tratta di due situazioni in cui fattori generali relativi alla necessità padronale di trovare uno sbocco positivo alla crisi del modello di accumulazione capitalistica, si sono intrecciati con l'esigenza di ristrutturare il meccanismo del consenso, come condizione fondamentale per il recupero dei margini di profitto. Nel primo caso (Olivetti) i margini offerti dalle condizioni tecnologiche ed economiche hanno permesso al padrone di porre su basi radicalmente diverse la struttura organizzativa della produzione; nel secondo caso (Fiat) le condizioni generali non permettono una così profonda revisione del processo produttivo, per cui il tipo di scelte sull'organizzazione del lavoro consente di vedere in che modo il padrone utilizzi la parziale riprogettazione del lavoro a fini di creare un maggior consenso in funzione di un sostanziale peggioramento delle condizioni di lavoro.

In entrambi i casi il problema del controllo sociale emerge come fattore importante, anche se all'interno di una crisi più ampia che investe tutti gli aspetti del modo determinato di fare profitto. All'interno del dibattito sul *nuovo modo di lavorare* (come abbiamo rilevato sopra) si tende soprattutto a rilevare come la ristrutturazione che riguarda l'organizzazione del lavoro, discenda direttamente dalle specifiche rivendicazioni operaie su questi temi. Il nostro punto di vista è che spesso si è visto solo parzialmente il fenomeno della ristrutturazione della organizzazione del lavoro: in so-

stanza parlando di «isole», «arricchimenti», non si sono colti altri aspetti ben più importanti della riorganizzazione del ciclo produttivo in relazione agli effetti di recupero del controllo della forza lavoro.

Il caso Olivetti

Durante gli anni cinquanta la condizione dei lavoratori, della Olivetti era comunemente ritenuta privilegiata rispetto a quella dei lavoratori di altre industrie italiane. Alti salari, buone possibilità di carriere tipiche in una industria in forte espansione, pace sociale, condizioni fisiche di lavoro gestite in una struttura industriale di avanguardia, abbondanza di servizi sociali; era la politica applicata da Adriano Olivetti verso un tipo di mano d'opera proveniente dall'agricoltura e ancora legata ad essa per occupazione, modi di vita e cultura.

Negli anni sessanta tendono ad emergere situazioni strutturali di tipo diverso che modificano le condizioni di privilegio. Con l'aumento della forza lavoro occupata l'Olivetti non può più utilizzare l'operaio-contadino del Canavese, di conseguenza si crea una corrente migratoria che porterà in fabbrica un operaio che vive solo del proprio lavoro industriale, e che da questo lavoro si attende condizioni migliori; cresce la scolarità media, e con questa si creano attese in fabbrica; si sviluppa, soprattutto nella seconda metà 60, un movimento di politicizzazione di massa che intensifica le richieste di maggior influenza dei lavoratori sulle condizioni di fabbrica. Inoltre con gli aumenti salariali conquistati nella generalità delle aziende industriali, e con il miglioramento di alcuni servizi sociali da parte dello stato, vengono meno due delle condizioni di privilegio dei lavoratori Olivetti. Soprattutto incide in questi anni lo sviluppo della produzione di massa che porta l'Olivetti ad intensificare la divisione del lavoro attraverso la frammentazione del lavoro esecutivo, e un tentativo di introduzione delle linee trasfer di montaggio.

Ciò che cambia ancora più profondamente alla Olivetti è la situazione dei prodotti e dei mercati. Come è noto l'Olivetti, nata nel 1908 si sviluppò inizialmente come azienda produttrice di macchine da scrivere, successivamente estese la sua gamma ad altri prodotti fra i quali erano molto importanti le macchine calcolatrici (ancora nel 1960 le macchine da scrivere e da calcolo rappresentavano più del 60% del fatturato). A parte la breve avventura nel settore dei calcolatori con la General Electric, il problema dell'Olivetti a metà degli anni 60 deriva dalla necessità di convertire la propria produzione dal settore elettromeccanico a quello elettronico. In particolare gli indirizzi produttivi maturati negli ultimi anni sono i seguenti:

- ridimensionamento delle produzioni tradi-

zionali meno qualificate e loro dirottamento verso zone a basso costo di lavoro, e più vicini ai mercati di sbocco;

- sviluppo delle produzioni elettroniche (calcolatrici scriventi microcomputers, macchine contabili);
- sviluppo produzioni di unità periferiche dei calcolatori elettronici;
- sviluppo del settore del Controllo Numerico.

Con la perdita delle posizioni di mercato nei prodotti tradizionali con la conseguente necessità di conversione produttiva, e di recupero dei margini di profitto a fronte di una situazione concorrenziale sempre più accentuata, è chiaro che vengono meno i presupposti economici per una politica «illuminata», quale quella portata avanti negli anni d'oro di Adriano Olivetti. Compare quindi in azienda la serie dei provvedimenti che sempre accompagnano le ristrutturazioni: blocco delle assunzioni, riorganizzazione del lavoro, tentativi di blocco dei salari, posizioni rigide nei confronti delle rivendicazioni sindacali.

Per cogliere gli obiettivi della riorganizzazione del lavoro messa in atto dall'azienda, in relazione alla nuova realtà che rende necessaria una profonda ristrutturazione industriale, dobbiamo partire dalle condizioni di fabbrica ereditate dal periodo dello sviluppo intensivo delle produzioni tradizionali di tipo meccanico.

Le condizioni di fabbrica produttive e sociali possono essere così sintetizzate:

- rigidità della organizzazione produttiva, concepita per prodotti con vita tecnologica lunga (8-10 anni), con produzione fortemente standardizzata, di grande massa;
- rigidità dell'organizzazione in relazione ai cambiamenti di volume di produzione: scarsa flessibilità in caso di forte aumento della domanda di mercato e forte aumento dei costi in caso di riduzione della produzione dato il forte immobilizzo di capitali in impianti attrezzature, scorte, mano d'opera diretta e indiretta;
- scarsa possibilità di aumentare la produttività con interventi sulla struttura del processo produttivo, data la maturità raggiunta dalla tecnologia dei prodotti tradizionali;
- disfunzioni interne al processo data la rigidità del ciclo, che creano scollamenti fra le diverse fasi della lavorazione (ad es. pezzi mancanti);
- vulnerabilità dell'organizzazione alle lotte dei lavoratori;
- l'assenteismo oltre a un certo livello causa perdite di produzione più che proporzionali;
- linee di produzione organizzate a cascata, non adattabili a prodotti modulari (gruppi funzionali montabili e collaudabili separatamente) quali quelli elettronici;
- rigidità nell'utilizzo della forza lavoro derivante

dalle conquiste sindacali, quali:

- riduzione orari e straordinari;
- contrattazione ritmi, carichi di lavoro, turni;
- controllo della mobilità;
- retribuzione delle assenze per malattia.

E' a partire da questa situazione di fabbrica e dalle condizioni generali esterne che sono profondamente mutate, che possono essere individuati i fattori che creano la opportunità/necessità di un cambiamento della struttura produttiva, e che al tempo stesso ne determinano la possibilità. Si vuole cioè far presente che la ragione dei cambiamenti all'Olivetti non può essere vista in un solo dei fattori sopra delineati, ma bensì nel loro complesso. Non condividiamo cioè l'impostazione di chi vede la ristrutturazione esclusivamente come risposta alla lotta dei lavoratori, supponendo un nesso deterministico lotte → riorganizzazione in senso «non-tayloristico».

Un esempio di come viene giustificata e spiegata nei suoi obiettivi la riorganizzazione Olivetti risulta dal documento FIOM presentato alla Conferenza Nazionale Quadri di Bologna (Giugno 1973).

Il ragionamento viene fatto come segue: la ristrutturazione è una scelta politica del padronato per rispondere alle nuove condizioni create dalle lotte; la ristrutturazione avviene modificando l'organizzazione in direzione «non-tayloristica» (aspetto *positivo* risultante dalla pressione operaia); il «superamento del taylorismo» viene però attuato in modo distorto, data l'ottica di profitto del padrone, in quanto non viene riconosciuta la maggior qualificazione dei lavoratori coinvolti, in quanto genera in altri comparti aziendali una dequalificazione dei lavoratori, etc. (uso *cattivo* dello strumento in sé buono, cioè della organizzazione «non-tayloristica»); obiettivo dei lavoratori dovrebbe essere quello di impedire che il padrone faccia, di questi cambiamenti, un uso *cattivo* (ad esempio non riconoscendo la «professionalità» acquisita) e lottare per una estensione della «umanizzazione» del lavoro.

Di conseguenza si assume che:

- il cambiamento in direzione «non tayloristica» sia un risultato diretto della lotta;
- il cambiamento sia in sé *buono*, ma che possa essere impiegato a fini *cattivi*; sulla sua bontà non ci sono dubbi al punto che: «La scelta di abbandonare la linea di rivendicare una diversa organizzazione del lavoro, perché questa riduce l'organico sarebbe assurda, in quanto proprio su questa strategia si sono affermati i consigli di fabbrica e si è acquisito un maggior potere di intervento in fabbrica»²⁶;
- la «umanizzazione» sia estensibile, in quanto dipendente dal movimento di lotta;
- che l'uso «buono» dipenda dalla capacità di

contrattazione dei lavoratori.

Non è obiettivo di queste note discutere la logica per alcuni aspetti subalterna che sottostà a questa impostazione, a noi preme rilevare che la visione del cambiamento ha un vizio di tipo apologetico sia nell'individuazione delle origini di esso, sia nei suoi effetti, che cercheremo di criticare.

Il punto di partenza, a nostro avviso, è una considerazione attenta di quei fenomeni sociali, economici e politici che creano le premesse, le condizioni, la possibilità di cambiamenti organizzativi che hanno una portata ben superiore della sola «motivazione» della forza lavoro impiegata. La realtà è che un certo meccanismo di accumulazione basato su una forma data di sfruttamento, ad un certo livello di trasformazione non permette alcun incremento di produttività né aumentando l'intensità dello sfruttamento della forza lavoro, né aumentando l'intensità di capitale, se non rivoluzionando profondamente le condizioni interne alla fabbrica (luogo del processo lavorativo), ma il processo e il modo di far profitto (processo di valorizzazione del capitale).

Quello che sta avvenendo all'Olivetti è esattamente questo: una ristrutturazione che cambia il rapporto fra Olivetti e il suo mercato, le condizioni tecnologiche produttive all'interno delle quali strutturare gli investimenti, e quindi l'assetto del rapporto capitale-lavoro. L'aspetto di controllo sociale va visto all'interno di questo tipo di ristrutturazione, nella quale è evidente l'orientamento dell'Azienda ad utilizzare in particolare l'argomento della «qualificazione», per far accettare le nuove regole della produttività, la riduzione della occupazione, un controllo ritrovato delle condizioni della produzione. E' chiaro che il rapporto padrone e classe operaia, così come è stato prima la base per la crisi di un modello organizzativo, così oggi è l'asse su cui si gioca il rilancio di un nuovo meccanismo di sviluppo. Quello che non condividiamo è la tendenza ad esaurire il ruolo del rapporto a livello della singola fabbrica, chiuso nell'ambito angusto del processo di lavorazione, senza considerare che la crisi dei rapporti entra nella fabbrica attraverso le condizioni generali dei rapporti di classe, nella loro espressione a livello economico, sociale e politico.

Quali sono i fattori che rendono possibile e necessaria una ristrutturazione complessiva che avrà una conseguenza anche a livello di organizzazione del lavoro? E quali sono le conseguenze sulla classe operaia dei cambiamenti realizzati?

1. Cambiamento del mercato; ciò implica:

- a) prodotti prevalentemente elettronici anziché meccanici;
- b) rapido cambiamento del tipo di prodotto richiesto (durata media 2 anni);
- c) oscillazioni nella domanda;

d) progettazione diversa: da progetto complessivo del prodotto con lunghe catene cinematiche, a progetto per moduli funzionali (intercambiabili). (Da notare le conseguenze del nuovo modo di progettare su impiegati che avevano un'alta qualificazione nel progetto meccanico).

2. Cambiamento della tecnologia:

pur essendo il prodotto essenzialmente elettronico, esistono ancora alcune parti meccaniche le quali devono essere adattate alle alte velocità di elaborazione dell'elettronica, con problemi di dinamica completamente nuovi. La qualità di tali parti deve essere nettamente superiore, mettendo così in crisi le attrezzature, le macchine e le tecniche di controllo.

3. Conquiste consolidate dalla classe operaia o problemi connessi a fenomeni individuali (per esempio l'assenteismo) come risposta ad una condizione di lavoro pesante e dequalificante.

Le esigenze principali a cui deve rispondere la nuova struttura organizzativa sono:

a) semplice e flessibile nei confronti:

1) della oscillazione della domanda sul mercato;

2) del cambiamento nel modello prodotto;

b) costi di impianto relativamente bassi per compensare il minore valore aggiunto derivante dall'acquisto dei componenti all'esterno;

c) garantire una uniformità di produzione e quindi una diminuzione della stessa proporzionale al tasso di assenteismo;

d) garantire una elevata qualità del prodotto già nella fase di montaggio dei singoli gruppi funzionali;

e) indurre una polivalenza della manodopera che deve sapersi adattare rapidamente al cambiamento della produzione²⁷.

Le strutture organizzative che dovrebbero rispondere a queste esigenze sono le isole di montaggio ed i gruppi misti nelle officine.

Isole di Montaggio

La linea di montaggio tradizionale aveva uno sviluppo lineare; l'isola di montaggio ha una struttura assimilabile ad un cerchio, sulla cui circonferenza sono disposti i montaggi dei singoli gruppi funzionali, ed al centro l'assemblaggio finale. Invece dell'operaio di linea, del montaggio tradizionale, emergono due figure nuove:

- l'operaio che monta tutto un gruppo sotto la sua responsabilità (regola, ripara, controlla);
- l'operaio integratore, che ha la funzione di sostituire qualsiasi operaio assente, e quindi deve saper montare qualsiasi tipo di gruppo. Le conseguenze di questa innovazione se da una parte sono positive da un punto di vista della condizione di lavoro (allungamento della fase

di lavoro, maggior articolazione dei compiti, minor legame a un ritmo rigido e prefissato), creano una serie di conseguenze, quali:

- riduzione della occupazione per eliminazione dei lavoratori indiretti, e una maggior saturazione all'interno del ciclo, valutata intorno al 15-25%²⁸;
- utilizzazione della nuova organizzazione ad isole per una intensificazione dei ritmi; a Scarmagno l'azienda aveva imposto ritmi tali che i lavoratori potevano al massimo raggiungere il 50% della produzione prefissata;
- le isole modificano il tradizionale gruppo omogeneo, spezzando la rigida interdipendenza fra i lavoratori, spostando la produttività dal rullo al singolo lavoratore, ed indebolendone la forza contrattuale.

Officine

I cambiamenti in questo caso son meno rilevanti e consistono essenzialmente nel passaggio da reparti suddivisi secondo il tipo di macchina, a reparti suddivisi per cicli di lavorazione, comprendenti macchine di tipo diverso. Per quanto riguarda il lavoro umano esistono aspetti di ricomposizione delle mansioni (ogni operaio esegue attrezzaggio della macchina, conduzione e controllo dei pezzi prodotti) e di lotazione dei lavoratori fra i diversi tipi di tecnologia.

A parte le conseguenze evidenziate anche per le «isole» (eliminazione dei lavoratori indiretti, pressione sui ritmi, spezzettamento produttivo e sociale del gruppo omogeneo), si rileva in questo caso in modo più diretto la funzione di aumento della produttività ottenuta con l'eliminazione dei tempi morti complessivi del ciclo (preparazione della macchina, prove di avvio, verifica, produzione, controllo del pezzo).

Quindi in conclusione, questi tipi di provvedimenti tendono a superare alcuni «inconvenienti» della organizzazione tradizionale quali soprattutto: (a) le lotte operaie che ne hanno esasperato la vulnerabilità (data la rigidità organizzativa), (b) la instabilità del mercato che richiede un adeguamento dei volumi di produzione ad andamenti oscillanti della domanda di prodotti (la rigidità del livello produttivo diventa un limite), (c) la impossibilità di aumentare la produttività operando sulla intensificazione dello sfruttamento della forza lavoro (per la opposizione operaia, e per limiti della tecnologia ormai matura), (d) i cambiamenti della tecnologia del prodotto (da meccanico ad elettronico).

Tutti questi fattori giocano un ruolo preciso nel cambiamento della linea padronale sulla orga-

nizzazione del lavoro. Va però chiarito, ancora una volta, che, per i rilievi fatti sopra, non si va verso una umanizzazione del lavoro, ma bensì verso criteri diversi di controllo sociale e produttivo che vanno demistificati e combattuti per gli aspetti di attacco alla organizzazione operaia e alle condizioni di lavoro.

Il caso Fiat

Partiamo da alcune considerazioni riguardanti l'origine della crisi nel modo di far profitto del monopolio FIAT, in riferimento soprattutto alla evoluzione della politica padronale di controllo della forza lavoro.

Gli anni 50 e 60 per la Fiat rappresentano da una parte il consolidarsi di una struttura produttiva in funzione di uno sviluppo accelerato della produzione di massa, dall'altro un dominio quasi assoluto sulle condizioni della produzione e sulla classe operaia. Dagli anni 50 al 68 la classe operaia FIAT perde il suo ruolo di avanguardia che aveva avuto prima del 54, quando aveva conquistato importanti spazi politici e di controllo sulla organizzazione del lavoro all'interno della fabbrica. Repressione e ristrutturazione sono gli aspetti determinanti del processo di accumulazione, che ha potuto sfruttare condizioni esterne favorevoli come mercato del lavoro e sviluppo della motorizzazione privata, verso la quale viene orientata la politica economica dei governi democristiani. L'organizzazione operaia in questi anni è debole ed isolata: licenziate o «confinare» le avanguardie, diviso il sindacato, immissione continua di forza lavoro proveniente dall'agricoltura e dal Mezzogiorno, spolticizzata, senza alcuna tradizione di organizzazione e di lotta. Dal 55 la produzione di autoveicoli FIAT è sestuplicata, mentre il numero di dipendenti è soltanto raddoppiato; questo è un dato chiarificatore sul come è avvenuto lo sviluppo. In particolare da un punto di vista della organizzazione del lavoro le direttrici sono state:

- sostituzione delle macchine al lavoro umano dove era richiesto un lavoro con maggior qualificazione per abbassarne il costo ed aumentare la produttività;
- meccanizzazione in funzione della massima suddivisione delle operazioni e quindi della massima parcellizzazione del lavoro;
- specializzazione delle funzioni tecniche che vengono sottratte ai reparti di produzione, e quindi alla forza lavoro operaia, con una trasformazione della funzione dei capi — la cui autorità era fondata su un grado di esperienza e capacità tecnica — in puri traduttori della autorità padronale, sorveglianti del massimo sfruttamento e della regolarità della produzione.

Preparazione professionale e abilità tecnica diventano caratteristiche sempre meno importanti. L'operaio dequalificato, senza professionalità da inserire con un elementare addestramento, che può giungere indifferentemente dalla campagna, o dall'edilizia, o da qualunque altro settore, e il nuovo operaio di massa della FIAT.

Tutto questo significa alta flessibilità della forza lavoro ed elevato grado di mobilità all'interno del ciclo. La struttura delle qualifiche discrimina sempre meno qualità diverse di forza lavoro, e significa sempre più discriminazione salariale.

Con la nuova organizzazione, oltre alla composizione della forza lavoro, cambia anche la sua distribuzione dentro la fabbrica creando la premessa di una nuova solidarietà operaia: il lavoro di linea ha distrutto la vecchia struttura della squadra, la cui eterogenea composizione comprendeva tutto l'arco della gerarchia e dei gradi di professionalità (capo squadra, operai con mestiere, apprendisti, manovali). Nella nuova situazione le squadre sono a composizione omogenea, tutti ugualmente dequalificati. Ma questi non sono solo dati tecnici, sono anche politici, e su di essi si costruisce la nuova organizzazione operaia che farà saltare il meccanismo di controllo sulla forza lavoro.

Dentro la linea di produzione va a serrarsi una nuova solidarietà operaia, accumulata da una stessa condizione di lavoro, e contro la quale si spuntano i vecchi meccanismi di controllo e di divisione (qualifiche, cottimi, gerarchia). Viene fondata in questo modo una nuova organizzazione operaia, che non ha più come riferimento l'operaio di mestiere ma l'operaio comune, dequalificato, soggetto a ritmi massacranti, che svolge un compito al massimo della semplificazione, senza alcuna possibilità di carriera professionale o gerarchica.

Un altro dato va considerato per comprendere la crisi dei meccanismi di controllo sociale della FIAT. La pace sociale interna spinge la FIAT a realizzare il massimo di integrazione del flusso produttivo, con una estrema rigidità del ciclo produttivo, con la quasi assenza di accumuli e polmoni lungo le linee. Ed è sullo stabilimento di Mirafiori che si impenna questo balzo tecnologico-organizzativo, a partire soprattutto dal 1949 (lo stabilimento nasce nel 1939, ma viene adibito essenzialmente alle produzioni belliche).

Come politica salariale sono questi gli anni in cui la FIAT monetizza più pesantemente la fatica con livelli salariali di fatto superiori anche del 50% alla media cittadina: essere sfruttati dalla FIAT negli anni 50 era un «privilegio» (!). Non solo ma la politica di esclusione del sindacato si traduceva in un salario composto per metà di elementi retributivi aziendali, dei quali una parte cospicua neanche contrattati a livello aziendale, ma pura elargizione della azienda in funzione discriminante

e repressiva (premi di fedeltà, premi una tantum antisciopero, assegni di merito).

Ma la pace, come abbiamo detto, finisce praticamente nel 68, con il grande sciopero per le pensioni. Nella primavera del 69 la FIAT cerca di spingere al massimo i ritmi e raggiungere la produzione di 9.000 vetture al giorno. Mirafiori, che era stata per 14 anni il capolavoro della integrazione e della funzionalità dei cicli produttivi, si dimostra vulnerabile alle lotte operaie: basta bloccare alcuni punti del flusso produttivo perché tutto Mirafiori resti bloccata. Lo sviluppo precedente basato sui bassi salari e sulla intensificazione del lavoro, viene inceppato con gli aumenti del costo del lavoro e con la riduzione della produttività (scioperi, assenteismo). L'aumento della produzione annua cade a livelli intorno al 2%. La FIAT incomincia a riversare sui listini la propria crisi sociale. Nel frattempo però anche le opportunità di espansione si riducono drasticamente: il mercato va verso la saturazione all'interno e vi sono difficoltà di esportazione verso gli altri paesi industrializzati. Verrà poi la crisi petrolifera, con gli aumenti della benzina ad aggravare ulteriormente la situazione.

La prima risposta della FIAT, a livello di strategia aziendale è una modifica della gamma dei prodotti: non più le piccole cilindrate, ma le medie. Questa scelta è in relazione sia a una politica di esportazione sia ad una politica interna di spostare verso l'alto il livello della spesa nel rinnovo del parco attuale, contribuendo così ad alimentare il meccanismo inflazionistico (lo spostamento di cilindrata vale quanto e di più di un aumento di prezzi). Viene accelerato inoltre a partire dal 69 il processo di internazionalizzazione produttiva (accordo con l'URSS, nuove produzioni in TURCHIA, BRASILE: URUGUAY, ETIOPIA, ZAIRE e altri). Queste schematiche indicazioni servono per capire il contesto generale di politica all'interno del quale si inserisce la ristrutturazione che riguardano le produzioni italiane e la classe operaia che vi lavora, che invece è oggetto di queste note, per gli aspetti soprattutto che riguardano il tentativo Fiat di far passare un nuovo modo di controllare la forza lavoro in fabbrica.

Possiamo individuare le seguenti direttrici della ristrutturazione con riferimento alla necessità di recuperare il controllo sulla forza lavoro:

1. ristrutturazione della gerarchia e della struttura organizzativa;
2. il cambiamento delle mansioni;
3. riorganizzazione produttiva e decentramento.

1. *I mutamenti della struttura organizzativa* vanno inquadrati nella esigenza della FIAT di adeguare la propria organizzazione all'ambiente esterno e alla resistenza operaia interna. Un primo dato che si può rilevare è l'aumento del numero dei

capi, e la ridefinizione dei loro compiti con interventi di tipo formativo. E' questa una risposta alla organizzazione dei delegati che ha messo in crisi i primi livelli di comando, sottraendo loro autorità e credibilità. In una situazione in cui la gestione del salario e delle qualifiche è sotto il controllo del padrone, come è stato per anni alla FIAT, il capo era il gestore e portatore della discriminazione che contribuiva a creare diversione e consenso. Con il recupero del controllo sindacale questi aspetti repressivi non sono più armi in mano al capo per premiare e punire, ed ottenere così l'adeguamento alle necessità produttive. La figura del capo è emersa allora nel suo carattere autoritario, privato però di un sistema premiante su cui fondare la propria autorità.

La linea padronale si sposta allora sulla «rieducazione» dei capi dando loro con opportuno addestratore di tipo sociologico-psicologico una veste di coordinatore, consulente, democratico che decentra responsabilità:

«Ci può essere chi pensa che così si riduce anche l'autorità del capo. Si tratta invece di un modo diverso di comandare: il prestigio deve essere ricercato nella capacità di gestire i rapporti con gli uomini, di assumere le responsabilità con le scelte e le mediazioni conseguenti»²⁹.

Per rispondere a queste esigenze la Fiat ha predisposto un ampio programma di formazione permanente del personale ai vari livelli gerarchici. Nell'autunno del '72 è entrato in funzione il CENTRO DI FORMAZIONE PERMANENTE di Marentino, in cui si tengono i corsi per i dirigenti della fascia più alta.

I piani di formazione non si fermano soltanto ai capi di alto livello ma si rivolgono ai capi più esposti al rapporto conflittuale con gli operai. Inoltre, altra innovazione importante, i capi vengono affiancati da tecnici specializzati nelle «relazioni col personale»: psicologi, sociologi, esperti in problemi sindacali, che sottraggono alla competenza esclusiva dei capi la soluzione dei numerosi problemi sul piano dei rapporti sindacali e con gli operai. I delegati hanno messo in crisi i capi sul piano delle competenze tecniche e l'azienda sceglie di mandare in reparto lo specialista appositamente addestrato per affrontare quei problemi.

2. *Il cambiamento delle mansioni e l'arricchimento del lavoro*, è innanzitutto occasione di una campagna pubblicitaria sulla volontà della Fiat di realizzare il nuovo modo di lavorare, sposando in pieno la tesi della riqualificazione del lavoratore:

«Per gli operai l'attività di addestramento si innesta nei processi di evoluzione e di mutamento dell'organizzazione produttiva, e tenderà a favorire

attraverso l'arricchimento professionale e azioni di riqualificazione, la valorizzazione e progressione nelle mansioni»³⁰.

Che questa dichiarazione abbia una chiara funzione «motivazionale» in sé, non vi possono essere dubbi. Il problema è un altro: esistono effettivamente fatti tali in Fiat da giustificare l'ipotesi che ci troviamo di fronte al rivoluzionamento in senso non tayloristico? Oppure si tratta di pura manipolazione, con finalità tattiche di suonare la grancassa del «nuovo modo di fare l'automobile»?

Riguardo alla *rotazione*, nel 1969 il sindacato la pone fra i suoi obiettivi nella piattaforma della richiesta alla FIAT. La motivazione su cui si basa la richiesta è di tre tipi differenti:

- l'operaio passando attraverso più lavorazioni acquisisce maggiori conoscenze tecniche e quindi titoli per passare alla categoria superiore; in questa accezione la rotazione conferisce professionalità, e serve a dare una legittimazione al sistema delle qualifiche;
- la rotazione rompe la condizione di alienazione in quanto varia la prestazione lavorativa e riconduce tutti gli operai ad una stessa condizione effettiva;
- la rotazione rompe la condizione di alienazione in quanto varia la prestazione lavorativa e riconduce tutti gli operai ad una stessa condizione effettiva;
- la rotazione permanente di redistribuire le prestazioni nocive fra tutti gli operai, togliendo al padrone questa arma di ricatto.

Al di là di queste motivazioni addotte come vantaggi per la classe operaia, la rotazione ha incontrato una diffusa ostilità in quanto è stata vista nei termini in cui di fatto è sempre stata usata dal padrone, quando non era legittimata in accordi sindacali; la rotazione significa infatti trasferimenti che il padrone ha sempre fatto in relazione alle esigenze di mobilità, ad es: per ridurre gli effetti dell'assenteismo, ma soprattutto a fini repressivi. Spostare un operaio significa infatti rompere l'organizzazione del gruppo omogeneo: la rotazione sistematica crea di fatto una grande difficoltà alla stabilità organizzativa degli operai che si trovano continuamente in gruppi diversi. Inoltre ogni spostamento significa (come abbiamo evidenziato nel capitolo precedente) un aumento della fatica per la mancanza di automatismi psico-motori rispetto al nuovo lavoro, dato il carattere meccanico e ripetitivo delle mansioni. Così pure non vale la motivazione dell'aumento della professionalità: la somma di tanti operai parziali non fa un operaio intero.

Le esperienze di *allargamento dei compiti* di una certa importanza sono in relazione alla suddi-

visione delle linee di montaggio a Cassino e a Mirafiori. In pratica con la suddivisione a Cassino in quattro linee di montaggio, la vettura sulla singola linea si sposta più lentamente e rimane davanti all'operaio circa quattro minuti, contro il minuto e mezzo di Mirafiori e il minuto di Rivalta. Questo significa che invece di una operazione sulla vettura che gli passa davanti, l'operaio ne deve fare quattro o cinque; oppure se prima ne faceva due ora ne deve fare otto o nove. Esempio: A) *linea tradizionale* — cadenza un minuto — 1) applicazione del fanalino anteriore; 2) applicazione del fanalino posteriore. B) *nuova linea* — cadenza quattro minuti — 1) idem; 2) idem; 3) applicazione della mostrina presa aria; 4) applicazione dei blocchetti faro; 5) applicazione delle viti regolazione faro; 6) applicazione ... 7) ... 8) ... 9) applicazione del pezzo adesivo su mostrina³¹.

Questo è il tipo di «deparcellizzazione» che propone la Fiat, che significa soprattutto spostare la ripetitività su un numero più elevato di operazioni il cui insieme non migliora in alcun modo la qualificazione (intesa come insieme di conoscenze ed esperienza lavorativa che abbia significato per il lavoratore dentro la fabbrica e fuori sul mercato del lavoro). In base all'esempio fatto risulta che il lavoratore deve solo memorizzare un maggior numero di operazioni rigidamente definite, senza alcuna elaborazione intellettuale.

Un'altro tipo di innovazione di cui si è parlato molto riguarda aspetti di tipo *tecnologico-organizzativo* che intervengono più direttamente su alcuni aspetti del processo e in particolare sulla sua rigidità. Il tipo di organizzazione scelto e sviluppato dalla Fiat, per la sua concezione e struttura tecnica ha dimostrato con la fine della pace sociale una estrema vulnerabilità: se la possibilità di eseguire ogni mansione è rigidamente connessa con il normale funzionamento della mansione immediatamente precedente e ciò dà la possibilità di eseguire la mansione immediatamente successiva, è evidente che, in un qualsiasi punto basta un'interruzione del flusso per provocare l'intasamento dei pezzi lavorati a monte, e il mancato arrivo degli stessi a valle. Ciò avviene in quanto la linea di produzione alla Fiat è sincronizzata come un orologio: tutto è costantemente in movimento, non esistono stoccaggi passivi e magazzinaggi tra lavorazione e lavorazione; inoltre, avendo esasperato la parcellizzazione, si è allungata sempre più la catena per renderla più veloce, distribuendo il lavoro su un numero sempre maggiore di operai con mansioni atomizzate. Il risultato è una estrema rigidità del ciclo produttivo che presuppone una forza lavoro perfettamente integrata e duttile.

Ed è su questa rigidità e dequalificazione di massa che si è costruita la forza della classe operaia,

utilizzando fino in fondo la vulnerabilità della organizzazione produttiva Fiat (lotta articolata per reparti, per squadre, etc.). La moltiplicazione dei *polmoni*, che sono in pratica dei magazzini di pezzi lungo la linea di produzione, tendono a ridurre la rigidità, creando una certa autonomia dei diversi reparti. Quale funzione abbia questa autonomia della fase a valle del polmone lo si può capire da due considerazioni relative alle conseguenze attese:

- a) Permettere di lavorare a valle del polmone, anche se a monte una squadra si è fermata per sciopero (se il magazzino permette una autonomia di due ore di pezzi e la fermata a monte non supera le due ore, non si produce la fermata di tutta la linea) o comunque rendere meno direttamente incisiva sulla produzione la lotta articolata;
- b) rendere possibile a due tratti della linea di lavorare a velocità differente per controllare gli effetti dell'assenteismo; se nel tratto a monte esso è maggiore, la linea potrà avanzare meno velocemente, mentre nel tratto a valle potrà avanzare a ritmo maggiore attingendo dal polmone.

Il simbolo del «nuovo modo di lavorare» che il padrone ha particolarmente pubblicizzato sono le cosiddette «isole di montaggio», delle quali si parla in termini di superamento delle linee tradizionali. Queste cosiddette isole — in realtà alquanto diverse dalle altre esperienze con lo stesso nome — sono state effettivamente messe in prova allo stabilimento Fiat di Rivalta al montaggio vetture e le loro caratteristiche di pura sperimentazione non permettono di essere utilizzate in una produzione normale dei gruppi montanti su di esse, poiché per una serie di difficoltà tecniche non vengono eseguite tutte le operazioni necessarie. Pertanto tali gruppi devono passare sulle linee tradizionali per essere utilizzati³². Così si possono esprimere dubbi sulla applicabilità immediata a Termoli, come derivava dai progetti originari Fiat. A parte questo aspetto, che mette in serio dubbio sulla praticità della innovazione, i vantaggi che, secondo la Fiat dovrebbero derivare agli operai sono:

- lavorare su posto fisso senza dover seguire lo spostamento della catena;
- lavorare senza essere vincolati alla cadenza della catena;
- possibilità entro limiti produttivi complessivi, di scegliere il ritmo di lavoro desiderato;
- allargamento delle operazioni affidate ai singoli lavoratori, quindi minor parcellizzazione con cadenze fino a venti volte rispetto alle linee tradizionali; quindi durata di ogni operazione di dieci quindici minuti.

I vantaggi che deriverebbero per la Fiat sarebbero particolarmente importanti in quanto abbandonando la sequenza della linea l'impianto diventa estremamente flessibile, al limite può produrre con

vita di ricerche e di attività, il lavoro, il potere, la politica. Egli in realtà ignorava la dignità che è possibile nella età delle macchine, malgrado i suoi contraddittori argomenti che idealizzavano ciò che per lui era il dolce passato, l'America preindustriale. Ed alla sua miopia partecipavano i suoi colleghi e tutto il più largo movimento delle relazioni umane nell'industria.

Ma l'abbandono della scienza sociale agli interessi degli ambienti direttivi derivava non solo dagli assunti di Mayo circa la natura del mondo industriale e della civiltà americana. Altrettanto importanti erano le implicazioni della sostanziosa ricerca fatta agli Stabilimenti Hawthorne della Western Electric Company. Il programma di consulenza psicologica lì sviluppato, ad esempio, portava moltissimi scienziati sociali a concludere che, poiché i lavoratori si sentivano meglio dopo il colloquio con un consulente, perfino al punto da criticare i mancati aumenti di stipendio, la maggior parte dei lavoratori non aveva problemi obiettivi urgenti. Un avvocato, che era anche consulente industriale, spiega così la cosa:

«Almeno la metà delle lagnanze del dipendente medio possono essere soddisfatte soltanto col dare ad esso l'opportunità di parlarne. Non è neppure necessario fare qualche cosa. Tutto ciò di cui egli ha bisogno è di essere pazientemente e cortesemente ascoltato, e provvisto, se necessario, di una spiegazione del *perché* nulla può essere fatto... Non è sempre necessario accondiscendere alle richieste dei lavoratori per vederli soddisfatti».

Un numero sempre più grande di psicologi industriali si trovava d'accordo con un collega che, nel 1952, affermava che «lo psicologo deve riorientare il suo pensiero da ciò che è la buona direzione dell'individuo a ciò che è la buona direzione del personale e, in definitiva, la buona condotta degli affari».

La concezione degli scienziati sociali industriali sul lavoro e le associazioni sindacali ci fa capire meglio il loro illimitato abbandono alle sfere dirigenti. che tipo di uomo è colui che lavora, e perché si iscrive ai sindacati? E' un tipo di uomo, rispondevano d'accordo gli psicologi industriali, stupido, eccessivamente emotivo, con una coscienza di classe, privo d'interessi ricreativi od estetici, incerto e pauroso d'ogni responsabilità. E' un uomo che, se unito con altri simili a lui in un sindacato, non può suscitare che sfiducia e timore. Quest'operaio si iscrive al sindacato, pensavano alla fine psicologi e sociologi, a causa d'un disadattamento della personalità, per qualcosa che gli era accaduto probabilmente nei primi anni di vita. La necessità d'una perequazione di potere fra capitale e lavoro, la necessità di sanzioni economiche non erano viste come le vere cause per cui gli uomini si

iscrivono ai sindacati. Piuttosto, affermava lo psicologo Robert N. McMurry:

«Il sindacato serve anche al lavoratore in un altro modo. Avendo qualche cosa di autoritario, esso può dirgli ciò che deve fare. Non c'è più bisogno che pensi da solo... Una volta che egli è stato sollevato da ogni responsabilità personale per le sue azioni, è libero di commettere aggressioni che la sua coscienza ordinariamente gli vieterebbe. Quando si darà questo caso, la sua coscienza lo turberà appena: non importa quanto brutale ed antisociale possa essere il suo comportamento».

Accettando tali premesse, solo per necessità di discussione, si è obbligati a concludere con McMurry, la cui posizione appare abbastanza tipica, che «dove la direzione è giusta e pronta a scoprire e a rimuovere la fonte dell'insoddisfazione dei dipendenti, il sindacato non è necessario».

La concezione degli scienziati sociali sul conflitto industriale illumina ulteriormente il loro consegnarsi alla direzione. Attraverso tutta la loro storia professionale, la maggioranza degli scienziati sociali industriali sostenne che, non appena i dirigenti si fossero presi il fastidio di compiere o di autorizzare studi sui loro lavoratori per conoscere i loro desideri, istinti, aspirazioni e moventi, sarebbero stati in grado di fare qualcosa circa le richieste dei dipendenti, prima che tali richieste potessero paralizzare l'attività ed esplodere in scioperi. Intendere le relazioni umane, in breve, era l'unico modo certo di evitare i conflitti. Così la richiesta da parte dei lavoratori di migliori salari era solo un'azione che mascherava, sostenevano gli scienziati sociali, necessità più reali e più umane, quali l'apprezzamento, la comprensione e l'amicizia.

Per questi motivi, le formulazioni di Elton Mayo sono sempre state importanti, e le sue asserzioni sul problema del conflitto non fanno eccezione. Il suo primo tentativo di affrontare il conflitto, tentativo che doveva diventare piuttosto rappresentativo di un largo settore della scienza sociale industriale, era basato sul primato dell'individuo in tutti i processi sociali, inclusi i conflitti capitale-lavoro. Prima che le ricerche di Hawthorne allargassero la sua visione, Mayo credeva che «l'agitazione sociale ha la sua origine nella precupazione ossessiva». E ancora: «C'è una reale identità fra agitazione di lavoro e collasso nervoso». Il conflitto per Mayo non era né inevitabile né economico. Era il prodotto della incapacità di adattamento di alcuni uomini sul settore lavoro del quadro sociale.

Anche dopo che Hawthorne lo spinse ad una certa evoluzione, egli rimase fermo nella sua convinzione che il conflitto era un male, un sintomo di carenza di qualità sociali. Per lui, sintomo della salute era la cooperazione; e, poiché

psicologi affermarono che «il destino... dell'umanità dipendeva dall'aiuto che essi potevano dare all'industria». Infatti, secondo James McKeen Cattell, il fondatore della Psychological Corporation, «lo sviluppo della psicologia come scienza e le sue applicazioni al controllo della condotta umana possono essere, nel corso del presente secolo, altrettanto significanti per la civiltà come lo è stata la rivoluzione industriale». Si tracciavano anche compiti specifici per la psicologia del futuro. Per esempio, gli scioperi bianchi alla General Motors del 1937 si sarebbero potuti evitare attraverso l'uso della psicologia, affermò uno psicologo. Se gli psicologi riuscivano ad esercitare la stessa efficacia nell'industria come l'avevano esercitata sull'educazione, proclamò un altro, «sarebbe sorta una specie di utopia industriale». Sempre di più questi uomini assicuravano che molti problemi del mondo avrebbero potuto essere risolti solo che i dirigenti fossero divenuti più ricettivi alle proposte della psicologia.

Attraverso l'opera degli psicologi industriali si pensò anche di risolvere problemi di carattere generale; la fabbrica, disse lo psicologo Douglas McGregor, «è un microcosmo in cui noi possiamo ben trovare le risposte ad alcuni dei problemi fondamentali della società moderna». Altri psicologi affermavano che il conflitto industriale sparirebbe se le loro conclusioni venissero applicate nell'industria. Infatti, aggiungeva un altro, se la psicologia fossa più ampiamente accettata dagli ambienti direttivi, «il progresso della nostra vita emotiva, sociale ed economica» sarebbe più certo. *«Potenzialmente la più importante delle scienze per il miglioramento dell'uomo e dei suoi ordinamenti»* è il modo in cui Robert M. Yerkes, psicologo a Yale, definiva la sua disciplina nel 1946.

Anche i sociologi tentarono di render chiaro ciò che avrebbero potuto fare se se ne fosse data loro l'opportunità, sebbene di solito fossero più cauti degli psicologi. Riconoscevano che erano i dirigenti a determinare le loro opportunità di intervento; perciò, se le pretese della sociologia venivano frustrate la colpa era dei dirigenti stessi. Tuttavia, se i dirigenti cooperavano, i sociologi potevano «fornire utili strumenti analitici come guide alla loro attività». Altri sociologi credevano di poter aiutare i dirigenti «a pensare in modo più efficace intorno ai problemi umani che li interessavano». Fu forse questo il motivo per cui un sociologo accettò d'impiegarsi in una compagnia petrolifera nel 1943: capire i motivi per cui la CIO riusciva ad organizzare i suoi uomini. Margaret Mead pensava che i suoi colleghi potessero contribuire a far sì che l'anonimo lavoratore industriale si sentisse importante. Concentrando la loro attenzione sullo scaglione di punta della gerarchia degli affari, alcuni sociologi provavano insod-

disfazione per quanto vedevano. Era necessario un tipo diverso di controllo sociale, e si credevano essi gli uomini adatti ad indicare la via del futuro. I poteri dell'élite sociologica si sarebbero concentrati sui dirigenti medi che avevano bisogno di essere guidati ed «illuminati». Tutto ciò di cui avevano bisogno era un po' di cooperazione da parte di quelli che detenevano il potere direttivo.

Fu precisamente la necessità di avere questa cooperazione degli ambienti direttivi che fece apparire la concezione degli scienziati sociali circa quello che potevano fare in futuro un'inezia ampollosa, nel caso migliore, sciocca nel peggiore. Aspirati anche essi nella burocratizzazione comune a quasi ogni aspetto della vita americana, la maggior parte degli scienziati industriali lavoravano nell'industria come tecnici, non come scienziati. Senza rapporti professionali con problemi che superassero la sfera limitata che gli ambienti direttivi avevano loro assegnato, incapaci di attraversare i canali della comunicazione e della autorità, essi erano imprigionati proprio da quei diagrammi che avevano contribuito ad inventare. Il comune scienziato sociale dell'industria, avendo accettato le norme dell'élite dominante, non potevano svolgere un compito critico ed era sospinto dalla sua stessa ideologia e dal potere degli industriali a fornire a questi delle tecniche che risultassero a loro vantaggio. In ciò che avrebbe dovuto essere una benefica tensione tra pensiero e società, lo scienziato sociale industriale, ponendosi a servizio dell'élite industriale, dovette tradire i maggiori obblighi dell'intellettuale che deve essere servo soltanto del proprio pensiero.

Gettando la sua ampia rete, il sociologo C. Wright Mills metteva in rilievo che «l'intellettuale sta diventando un tecnico, un uomo-idea, piuttosto che uno che resiste all'ambiente, preserva il suo tipo individuale e si difende dalla morte per adattamento». Se gli psicologi non innalzavano i loro sguardi e non s'interessavano a più ampi problemi sociali, disse un altro osservatore, «non si sarebbero sollevati al livello di professionisti ma sarebbero degenerati a quello di semplici tecnici».

Il ruolo di tecnici era letteralmente imposto agli scienziati sociali industriali dalla natura stessa della loro posizione nel mondo industriale. ingaggiati dalle direzioni per risolvere problemi specifici, essi dovevano produrre. Il problema fu bene enunciato da due dei più acuti psicologi degli anni venti: «L'indagine, per aver successo, deve essere condotta nelle condizioni più favorevoli, e solo l'imprenditore può dire se quelle condizioni saranno disponibili».

Alcuni scienziati sociali industriali appresero che non potevano nemmeno contare molto sulla tanto famosa praticità degli uomini d'affari. Uno psicologo impiegato presso un'agenzia di pubblicità disse, nel 1955, che egli «si era aspettato che gli

uomini d'affari fossero gente quadrata e pratica ... Con mia grande sorpresa ed avvillimento», continuava, «hanno accettato di fare un mucchio di assurde ricerche, in un'orribile confusione ... Al diavolo la quadrata gente d'affari!»! I dirigenti, tuttavia, erano stati abbastanza pratici, dal loro punto di vista, pe; capire che i controlli sui programmi di ricerca erano necessari. Chiedendo agli scienziati sociali al loro servizio di concentrarsi esclusivamente sui ristretti problemi della produttività e della lealtà dei lavoratori verso l'azienda, i dirigenti fecero della scienza sociale industriale uno strumento di dominazione. Alcuni scienziati sociali ammonivano che il procedimento si sarebbe risolto in una «concezione distorta dell'industria», ma non capivano che era proprio quello che i più acuti fra i dirigenti volevano.

Anche Elton Mayo, ricco della rinomanza di Hawthorne, temeva che la forzata condizione di tecnico limitasse seriamente l'efficacia degli scienziati sociali industriali, la cui scienza sarebbe rimasta in tal modo soffocata. A causa del controllo della direzione sulla natura ed i fini del loro lavoro, Mayo così si esprime: «La prospettiva interessante, gli effetti a lunga scadenza non possono essere perseguiti: l'una e gli altri devono essere parimenti respinti affinché il gruppo di ricerca possa subito impegnarsi in un altro lavoro». Peggio ancora per gli effetti a lunga scadenza perché la «confusione fra ricerca e mercanteggiamento commerciale non può dar buoni frutti. L'unico effetto è di disgustare il giovane che è così costretto ad abbandonare la sua ricerca per una più chiara comprensione dei problemi umani».

Gli ambienti direttivi, in breve, controllavano gli scienziati sociali industriali, servendosi a proprio vantaggio. I dirigenti fecero uso della scienza sociale non per un senso di responsabilità sociale, ma a causa della riconosciuta necessità di attaccare i vecchi problemi dei costi e della lealtà dei lavoratori con nuove armi escogitate per le necessità e i problemi del ventesimo secolo. Così, le recenti affermazioni che l'industria americana era entrata in una nuova era di obblighi e responsabilità sociali cozzavano con i veri moventi dell'azione imprenditoriale. Quando l'adempimento di presunti obblighi sociali si tradusse in un brillante affare, allora i più intelligenti dei dirigenti divennero socialmente coscienti. Walter Reuther è caratteristico del piccolo gruppo che si è rifiutato di farsi sedurre dalla falsa retorica dei dirigenti, dei loro portavoce, e degli accademici che insistono che la civiltà affaristica americana è il migliore di tutti i mondi possibili. Cercando di istituire un comitato congressuale, Reuther disse che la sua ampia esperienza nel mondo dei datori di lavoro gli aveva insegnato che «l'unico modo sicuro di renderli (i datori di lavoro) socialmente responsabili è di renderli responsabili finanziariamente dei

risultati sociali di ciò che essi fanno o non fanno». A causa del clima generale dell'opinione pubblica di oggi, è forse necessario ripetere ciò che negli anni passati sarebbe stato un cliché immeritevole d'una seria discussione: gli industriali, in quanto industriali, sono negli affari per far denaro. Essi si serviranno perciò degli scienziati sociali dell'industria soltanto se questi si rivelano utili a realizzare quel fine.

I dirigenti sono obbligati dalle necessità del mondo degli affari a misurare il loro successo o il loro fallimento personale sul metro del bilancio annuale, essi hanno spesso fatto uno sforzo considerevole per chiarire il pensiero degli scienziati sociali industriali, che appunto potrebbero essere di aiuto nel migliorare la condizione finanziaria della ditta e quindi anche quella del dirigente. Si può ricordare che uno dei maggiori ostacoli ad uno scambio agevole fra dirigenti e scienziati sociali è stato, a lungo, la convinzione dei primi che i secondi nulla sapessero circa la natura e gli scopi dell'industria. Assumere un esperto che nulla capiva dei valori e delle necessità del mondo della produzione poteva rivelarsi pericoloso. Dando espressione a ciò che molti dirigenti sentivano, un funzionario d'una grande azienda elettrica, nel 1951, chiariva agli scienziati sociali quale atteggiamento il mondo degli affari si aspettasse da loro:

«primo: accettare il principio che gli uomini d'affari compiono una funzione utile alla società, e che i loro metodi possono essere necessari per adempiere questa funzione ...

Secondo: accettare la cultura e le convenzioni del mondo affaristico come necessarie e considerabili ...

Terzo: ricavare soddisfazione personale dal fatto di essere un membro della squadra vincente, anche se un membro anonimo.

Quarto: praticare i principi delle buone relazioni a propria conoscenza».

Questo timore dei dirigenti nei riguardi degli scienziati sociali appare del tutto ingiustificato. L'immagine popolare del professore distratto e privo di senso pratico che in politica era liberale e forse anche peggio, oscurava la percezione dei dirigenti. Infatti, in tutto il corso della loro storia professionale, gli scienziati sociali industriali, senza stimoli da parte di nessuno, hanno accettato i principi dei dirigenti industriali. Se questo atteggiamento non avesse esercitato una tendenza sul loro lavoro, non meriterebbe certo più d'un cenno. Ma questo arrendersi agli interessi dei gruppi economici dirigenti, opposti agli interessi degli altri gruppi e delle altre classi della società americana, colora in modo speciale la loro ricerca e le loro raccomandazioni. Questi uomini si son dedicati a fini diversi da quelli dei loro colleghi non legati all'industria. Sebbene generalizzare sia pericoloso,

sembra che apportare un contributo alla scienza sia stato scopo essenziale solo per pochi scienziati sociali industriali. Ridurre la pressione delle associazioni sindacali, accrescere la produttività della forza di lavoro ed abbassare perciò i costi sono state alcune delle loro mete più ambite, perché erano le mete che il padronato assegnava loro.

I dirigenti avevano, naturalmente, la facoltà d'ingaggiare e licenziare gli scienziati sociali. Se uno scienziato sociale voleva essere iscritto sul libro paga, egli doveva produrre. E a giudicare se egli producesse o no era il suo padrone. Questo era interessato a determinati problemi di lavoro, inclusi quelli che minacciavano il suo controllo di dirigente. Così gli scienziati sociali sono stati generalmente dei salariati, che facevano bene ciò che veniva loro detto di fare, compromettendo perciò quegli altri interessi che si opponevano all'estendersi del dominio degli imprenditori sulla vita americana. Danneggiati soprattutto sono stati i milioni di lavoratori obbligati (anche con la seduzione) a sottomettersi al ministero degli scienziati sociali industriali. Ben poca difesa hanno trovato questi uomini e queste donne, a causa dell'atteggiamento indifferente delle organizzazioni sindacali nei riguardi di questo movimento, o perché, anche quando i sindacati si erano mossi di più, la direzione aveva condotto il gioco da posizioni privilegiate. Recentemente, tuttavia, si sono avuti alcuni accenni indicanti che le organizzazioni di lavoro cominciano esse stesse a servirsi della scienza sociale, che gli stessi scienziati sociali industriali hanno particolarmente voluto.

La posizione assunta da questi scienziati sociali circa l'etica e la politica del potere spicca come un filo rosso sul canovaccio, altrimenti piuttosto pallido, su cui essi hanno finora lavorato. Dai pionieri della psicologia industriale ai sofisticati esperti in relazioni umane degli anni cinquanta, quasi tutti gli scienziati sociali industriali o hanno sfuggito le implicazioni politiche ed etiche del loro lavoro, o hanno affrontato queste considerazioni dal punto di vista imprenditoriale. Fu Hugo Münsterberg che formulò per primo la comoda ed evitante posizione secondo cui gli psicologi industriali dovevano preoccuparsi soltanto dei mezzi e non delle mete, dei fini e degli scopi, che potevano e dovevano essere determinati soltanto dai dirigenti industriali. Il metodo scientifico era chiaramente dalla parte di Münsterberg, giacché la scienza non può risolvere problemi sociali, e la psicologia era una scienza e per ciò solo imparziale. Così egli insisteva che i suoi colleghi non dovessero farsi ruffiani » di egoistiche fantasie dell'una o dell'altra parte», cioè del capitale e del lavoro, ma dovessero restare osservatori distaccati e scientifici della situazione industriale. Altri antichi leaders dello sviluppo della psicologia industriale accolsero la imbeccata di Münsterberg e svilupparono la sua

posizione: «La psicologia sarà sempre limitata dal fatto che mentre essa può determinare i mezzi idonei ad un fine, non può avere alcuna parte nella determinazione del fine stesso».

Durante gli anni venti la posizione politica che si desiderava che gli scienziati sociali assumessero venne resa anche più chiara. Mentre si muoveva dalla giustificazione dell'obiettività verso il riconoscimento dei fatti della vita industriale, agli psicologi si diceva che «i risultati economici sono l'oggetto principale». L'obiettività era il succo vitale d'una scienza genuina, ma spettava al dirigente istruire gli specialisti sui problemi che dovevano essere analizzati: «La ricerca e lo sviluppo della conoscenza psicologica sono soltanto un sottoprodotto del bisogno economico», venivano ancora ammoniti gli psicologi. La confusione venne composta quando, verso la fine del decennio, un altro psicologo industriale spiegò la sua posizione: i lavoratori che erano giustamente insoddisfatti non erano soggetti adatti all'analisi psicologica perché la situazione costituiva un problema «economico od etico». Anche l'opposto era valido: dove i lavoratori erano trattati bene e tuttavia erano insoddisfatti, lì c'era il terreno per l'indagine psicologica. La questione preliminare, chi dovesse essere a determinare il metodo dell'insoddisfazione, restava naturalmente senza risposta. Spostandosi dal mondo accademico a quello industriale era abbastanza chiaro che erano i dirigenti a indicare dove occorresse l'analisi psicologica; vale a dire che a decidere sulla giustificazione della soddisfazione o della insoddisfazione del dipendente era la direzione. Gli scienziati sociali applicavano i loro strumenti dove veniva detto loro di applicarli.

Più importanti in questa subordinazione della scienza sociale industriale al beneplacito della direzione erano le tesi dei ricercatori di Hawthorne. Forse fu questa l'area in cui l'opera di Elton Mayo ebbe maggior rilievo. Giacché Mayo, più di qualsiasi altro uomo, dicesse il corso della ricerca industriale, in modo indiretto, certamente, attraverso la dichiarazione dei suoi atteggiamenti e dei suoi assunti, rivelatisi così comodi da essere fatti propri dai molti suoi discepoli.

Incollabile convinzione di Mayo era che i dirigenti degli Stati Uniti comprendevano una élite che aveva la capacità e perciò il diritto di dominare il resto della nazione. Egli poneva in rilievo, ad esempio, che molti dirigenti industriali americani erano uomini notevoli e senza pregiudizi. Secondo uno dei suoi critici, Mayo credeva che «gli ambienti direttivi sono capaci, esperti e obiettivi. Essi si servono della conoscenza scientifica per prendere delle decisioni. Gli scopi politici sono illusioni create da uomini malvagi. *I veri problemi della società sono problemi d'ingegneria*». Con questa trama di riferimenti, Mayo ignorò, lungo tutta una

vita di ricerche e di attività, il lavoro, il potere, la politica. Egli in realtà ignorava la dignità che è possibile nella età delle macchine, malgrado i suoi contraddittori argomenti che idealizzavano ciò che per lui era il dolce passato, l'America preindustriale. Ed alla sua miopia partecipavano i suoi colleghi e tutto il più largo movimento delle relazioni umane nell'industria.

Ma l'abbandono della scienza sociale agli interessi degli ambienti direttivi derivava non solo dagli assunti di Mayo circa la natura del mondo industriale e della civiltà americana. Altrettanto importanti erano le implicazioni della sostanziosa ricerca fatta agli Stabilimenti Hawthorne della Western Electric Company. Il programma di consulenza psicologica lì sviluppato, ad esempio, portava moltissimi scienziati sociali a concludere che, poiché i lavoratori si sentivano meglio dopo il colloquio con un consulente, perfino al punto da criticare i mancati aumenti di stipendio, la maggior parte dei lavoratori non aveva problemi obiettivi urgenti. Un avvocato, che era anche consulente industriale, spiega così la cosa:

«Almeno la metà delle lagnanze del dipendente medio possono essere soddisfatte soltanto col dare ad esso l'opportunità di parlarne. Non è neppure necessario fare qualche cosa. Tutto ciò di cui egli ha bisogno è di essere pazientemente e cortesemente ascoltato, e provvisto, se necessario, di una spiegazione del *perché* nulla può essere fatto ... Non è sempre necessario accondiscendere alle richieste dei lavoratori per vederli soddisfatti».

Un numero sempre più grande di psicologi industriali si trovava d'accordo con un collega che, nel 1952, affermava che «lo psicologo deve riorientare il suo pensiero da ciò che è la buona direzione dell'individuo a ciò che è la buona direzione del personale e, in definitiva, la buona condotta degli affari».

La concezione degli scienziati sociali industriali sul lavoro e le associazioni sindacali ci fa capire meglio il loro illimitato abbandono alle sfere dirigenti. che tipo di uomo è colui che lavora, e perché si iscrive ai sindacati? E' un tipo di uomo, rispondevano d'accordo gli psicologi industriali, stupido, eccessivamente emotivo, con una coscienza di classe, privo d'interessi ricreativi od estetici, incerto e pauroso d'ogni responsabilità. E' un uomo che, se unito con altri simili a lui in un sindacato, non può suscitare che sfiducia e timore. Quest'operaio si iscrive al sindacato, pensavano alla fine psicologi e sociologi, a causa d'un disadattamento della personalità, per qualcosa che gli era accaduto probabilmente nei primi anni di vita. La necessità d'una perequazione di potere fra capitale e lavoro, la necessità di sanzioni economiche non erano viste come le vere cause per cui gli uomini si

iscrivono ai sindacati. Piuttosto, affermava lo psicologo Robert N. McMurry:

«Il sindacato serve anche al lavoratore in un altro modo. Avendo qualche cosa di autoritario, esso può dirgli ciò che deve fare. Non c'è più bisogno che pensi da solo ... Una volta che egli è stato sollevato da ogni responsabilità personale per le sue azioni, è libero di commettere aggressioni che la sua coscienza ordinariamente gli vieterebbe. Quando si darà questo caso, la sua coscienza lo turberà appena: non importa quanto brutale ed antisociale possa essere il suo comportamento».

Accettando tali premesse, solo per necessità di discussione, si è obbligati a concludere con McMurry, la cui posizione appare abbastanza tipica, che «dove la direzione è giusta e pronta a scoprire e a rimuovere la fonte dell'insoddisfazione dei dipendenti, il sindacato non è necessario».

La concezione degli scienziati sociali sul conflitto industriale illumina ulteriormente il loro consegnarsi alla direzione. Attraverso tutta la loro storia professionale, la maggioranza degli scienziati sociali industriali sostenne che, non appena i dirigenti si fossero presi il fastidio di compiere o di autorizzare studi sui loro lavoratori per conoscere i loro desideri, istinti, aspirazioni e moventi, sarebbero stati in grado di fare qualcosa circa le richieste dei dipendenti, prima che tali richieste potessero paralizzare l'attività ed esplodere in scioperi. Intendere le relazioni umane, in breve, era l'unico modo certo di evitare i conflitti. Così la richiesta da parte dei lavoratori di migliori salari era solo un'azione che mascherava, sostenevano gli scienziati sociali, necessità più reali e più umane, quali l'apprezzamento, la comprensione e l'amicizia.

Per questi motivi, le formulazioni di Elton Mayo sono sempre state importanti, e le sue asserzioni sul problema del conflitto non fanno eccezione. Il suo primo tentativo di affrontare il conflitto, tentativo che doveva diventare piuttosto rappresentativo di un largo settore della scienza sociale industriale, era basato sul primato dell'individuo in tutti i processi sociali, inclusi i conflitti capitale-lavoro. Prima che le ricerche di Hawthorne allargassero la sua visione, Mayo credeva che «l'agitazione sociale ha la sua origine nella preoccupazione ossessiva». E ancora: «C'è una reale identità fra agitazione di lavoro e collasso nervoso». Il conflitto per Mayo non era né inevitabile né economico. Era il prodotto della incapacità di adattamento di alcuni uomini sul settore lavoro del quadro sociale.

Anche dopo che Hawthorne lo spinse ad una certa evoluzione, egli rimase fermo nella sua convinzione che il conflitto era un male, un sintomo di carenza di qualità sociali. Per lui, sintomo della salute era la cooperazione; e, poiché

non c'era alternativa nel mondo moderno, cooperazione significava obbedienza all'autorità dei dirigenti. Così la contrattazione collettiva non era reale cooperazione, ma solo un assurdo sostituto della cosa reale.

La natura delle scienze sociali nel ventesimo secolo era, ed è, tale da incoraggiare quel modo di pensare di cui Mayo è un buon rappresentante. La sua illusione di obiettività, la mancanza in lui d'una teoria integrativa, il suo interesse per quelli che molti han chiamato i «falsi problemi», e, almeno per implicazione, il suo autoritarismo, determinarono gli errori che egli commise. Tali errori si annidano nel cuore della moderna scienza sociale.

Soprattutto il problema della obiettività si è rivelato tormentoso per gli scienziati sociali moderni. Durante la depressione degli anni trenta, ad esempio, alcuni sociologi avevano temuto che un'insistenza troppo rigida sull'obiettività avrebbe posto il potere nelle mani di coloro che non volevano preoccuparsi di cose del genere. In altre parole, gli scienziati sociali fornendo, senza darne interpretazioni e giustificazioni, tecniche e concetti utili ad uomini impegnati nella lotta per il potere divennero, per omissione, complici della politica di potere del governo e dell'industria d'America, pur insistendo sulla propria innocenza in proposito. L'insistenza sull'obiettività rendeva virtualmente impossibile l'uso parziale dei prodotti della loro ricerca.

Soltanto dopo la seconda guerra mondiale molti scienziati sociali, incluso Mayo, attribuirono le loro difficoltà ad una mancanza di teoria. Ma l'opinione più generale, che «l'impulso principale allo sviluppo della sociologia industriale era venuto dagli studi basati sull'osservazione dei fenomeni dell'industria piuttosto che da inferenze tratte da principi teoretici», scoraggiava lo sforzo per legare insieme le varie distinte indagini in qualche teoria che fosse a fondamento dell'insieme. Si accumulavano dati su dati, con vigore sempre crescente si eseguivano analisi statistiche.

Solo raramente venne fatto un tentativo di spiegare, riferendoli ad una più ampia struttura, i significati ed i rapporti della ricerca psicologica e sociologica. «Mancando una obiettiva scala di valori», affermò uno psicologo industriale, «noi abbiamo accumulato una vasta mole di dati su ciò che alcuni di noi sospettano essere o falsi problemi o questioni inesatte o comunque del tutto secondarie». Nel 1947 la critica si sviluppò pienamente:

«I problemi umani dell'industria e dei rapporti economici giacciono nel cuore stesso delle agitazioni rivoluzionarie del nostro secolo. Ci si dovrebbe aspettare che gli psicologi industriali si sentissero tutti infervorati alla soluzione di essi. Ma la maggior parte di noi continua a costruire *tests*

sulle attitudini ed a stabilire quale dei due slogan pubblicitari farà vendere alla nostra azienda una maggior quantità di crema di bellezza».

Questo concentrarsi su problemi sciocchi e banali era il risultato del fatto che gli scienziati sociali, specialmente quelli che applicavano la loro scienza ai desideri o ai bisogni dei gruppi di potere, non erano in grado di controllare la loro attività. Non sono mai stati, e non sono, liberi operatori. E' evidente tuttavia' d'altra parte, che gli scienziati sociali industriali non sono stati obbligati ad accettare i principi, i pregiudizi e le strutture di riferimento dell'élite industriale americana. Questi specialisti, come in fondo qualsiasi altro gruppo della società americana, condividevano gli assunti di questa élite. La maggior parte dei dirigenti non ha incontrato nessuna difficoltà a far accettare agli scienziati sociali le proprie premesse perché tali premesse erano già state da loro accolte. Secondo alcuni analisti l'accettazione di questa situazione del potere da parte degli scienziati sociali non può essere facilmente spiegata in rapporto agli scienziati sociali stessi. Affermava un sociologo: «Gli scienziati sociali americani raramente sono stati politicamente impegnati; la tendenza verso la funzione di tecnico ha, rafforzando la loro apolitica ideologia professionale, ridotto, se era possibile, i loro interessi politici e spesso, per atrofia, perfino la loro capacità ad afferrare i problemi politici». Per questo gli scienziati sociali non hanno avuto nessuno scrupolo a mettersi a servizio delle «necessità padronali dell'organizzazione economica come viene considerata dall'imprenditore». Ciò, riteneva un altro sociologo, faceva «qualche cosa di meno d'un vero scienziato», di ogni scienziato sociale direttamente legato alle relazioni di potere delle moderne burocrazie.

La definizione classica della posizione dello psicologo sociale in relazione ai poteri per cui lavorava venne fatta nel 1951 dall'eminente psicologo industriale W. V. Bingham, che affermò che la psicologia industriale «poteva essere definita come psicologia diretta verso fini che non erano i propri». Chi, allora, dovrebbe fissare i fini agli psicologi industriali? Naturalmente i dirigenti non avrebbero scrupoli ad affermare che gli specialisti in scienza sociale iscritti nei loro libri paga dovevano guadagnarsi il denaro che ricevevano. Con la definizione di Bingham in mente, la maggior parte degli scienziati sociali non esitò a fare quanto ad essa veniva detto. «Il risultato», riferiva uno dei direttori di *Fortune*, «non è affatto una scienza; è un meccanismo per la costruzione della mediocrità ... Inoltre», egli continuava, «un meccanismo piuttosto autoritario nelle sue implicazioni, perché subordina l'individuo al gruppo. E la filosofia», concludeva, «disgraziatamente è contagiosa».

Un gruppetto di scienziati sociali industriali amaramente si lamentò di questa compiacente accettazione da parte di quasi tutti i loro colleghi del controllo della loro scienza e della loro ricerca ad opera dei dirigenti. Uno dei primi fu Arthur Kornhauser, quando nel 1947 definì la psicologia industriale una tecnica al servizio del padronato piuttosto che una scienza sociale, e si lamentò che «le attività psicologiche per l'industria ... sono caratterizzate dal fatto che la direzione aziendale costituisce un gruppo di interessi speciali che manifesta il suo punto di vista speciale rispetto alla ricerca come fu nelle altre materie ... Certe aree della ricerca sono tabù», continuava. «Certe variabili cruciali non devono essere trattate. Dobbiamo evitare», egli concludeva, «l'analisi esplicita degli immensi e fondamentali problemi del *potere e dell'autorità* nella vita economica». Solo raramente un sociologo industriale esprimeva simili atteggiamenti. Nello stesso anno, ad esempio, Wilbert E. Moore, a quell'epoca a Princeton, ammoniva il suo uditorio di sociologi che il persistere di tanti assunti imprenditori alla base del loro lavoro tendeva a ridurre la loro professione a un tipo raffinato di organizzazione scientifica dell'impresa diretta allo sfruttamento del lavoro. Ma si trattava di affermazioni rare e non rappresentative dell'opinione della maggior parte degli scienziati sociali dell'industria. Il più di essi si accontentava di sviluppare e di affinare sempre di più le tecniche di cui si valevano i dirigenti nel proprio interesse senza preoccuparsi o addirittura approvando le implicazioni della loro ricerca.

Malgrado l'ostilità confessata od implicita di pressoché tutto il corpo degli scienziati sociali industriali, i dirigenti sindacali hanno mostrato scarsa consapevolezza o indifferenza per il lavoro svolto da quegli specialisti. Col tempo, tuttavia, a cominciare dalla seconda guerra mondiale, alcuni capi sindacali si sono scagliati contro l'intero movimento della scienza sociale come veniva utilizzato dall'industria. Nessuno dei maggiori sindacati, tuttavia, ha intrapreso un'azione su scala nazionale per controbattere quel movimento.

Un dirigente sindacale si è mostrato particolarmente preoccupato circa l'uso industriale della scienza sociale; la sua formulazione del problema serve a rivelare le difficoltà che incontrano i lavoratori in un mondo sociale costruito su presupposti padronali. Prima di tutto, egli scrisse, gli scienziati sociali complicano così il rapporto contrattuale da strapparne il controllo dalle mani dei lavoratori, troppo scarsamente informati, e dei loro rappresentanti: si chiede agli esperti di superare l'imbroglione della confusione e la democrazia diviene impossibile. «L'essenza del sindacalismo», egli continuava, «non sono le paghe più alte, gli orari ridotti o gli scioperi, ma l'autogoverno. Se, come molti sindacati sembrano

ritenere, l'acquisizione di alcuni benefici diviene l'obiettivo essenziale, allora il sindacalismo diviene un'altra e più sottile forma di paternalismo ... Quanto a me», egli concludeva, «preferirei ricevere meno benefici ma non perdere il controllo del mio rapporto contrattuale. Disgraziatamente, e questo è il nodo del problema, molti lavoratori preferiscono i benefici alla democrazia». I risultati in palio secondo questo dilemma sono profondi, e l'impotenza di tutti i sindacati, incluso il suo, a resistere, come pure la generale apatia degli altri capi sindacali, pone qualcosa di marcio nel cuore stesso del sindacalismo americano. Ma l'acuta consapevolezza che del problema ha l'industriale lo sollecita ad avanzare in quest'uso degli scienziati sociali come elemento per confondere e compilare il principio contrattuale, per ridurre le lamentele e schiacciare il sindacalismo militante.

Rimane un'ultima questione: qual è l'importanza del fatto che gli scienziati sociali hanno trovato posto nell'industria accettando generalmente i punti di vista dei datori di lavoro? Non sono gli scienziati sociali un gruppo esoterico d'uomini di studio con scarso o nessun contatto con la realtà? Che importa se essi sono stati ostili ad ogni interesse che non fosse quello di chi li pagava?

L'importanza è grande. Molti dirigenti non hanno esitato a rendere esplicito il fatto che essi si servono degli scienziati sociali e delle loro capacità con l'unico scopo di controllare sempre meglio le forze del lavoro. Con le riunioni di gruppo i dirigenti sperano di premere sull'individuo recalcitrante perché si confermi ai colleghi più benpensanti. La Cessnu Aircraft e l'Atlantic Refining hanno fornito buoni esiti di questo metodo. L'American Telephone & Telegraph si è convinta che è possibile, attraverso una comprensione del movente, «influenzare» un dato dipendente. Il Life Insurance Sales Research Bureau affermava che «apprendendo a foggiare i sentimenti della gente ed a controllarne il morale, non faremo nulla di più difficile di quanto abbiamo già fatto imparando come si vola ... Non abbiamo bisogno di 'cambiare la natura umana', ma soltanto di apprendere come fare a controllarla ed a servircene». La General Foods sostenne che l'efficienza dell'attività direttiva si manifesta nella capacità a dirigere la condotta ed il modo di pensare dei propri dipendenti. Altri uomini d'affari e scienziati sociali si sono trovati d'accordo nell'affermare che affare principale dell'uomo di affari è il controllo della condotta umana.

Alcuni scienziati si preoccuparono tuttavia delle implicazioni che la sempre crescente efficacia della scienza del comportamento portava con sé. Non avrebbe essa condotto al più insidioso ed inesorabile sfruttamento dell'uomo che fosse mai stato sognato? Uno scienziato sociale industriale

sosteneva che in una società complessa ed interdipendente il controllo è inevitabile:

«La società ha sempre proscritto certe tecniche miranti ad ottenere che la gente faccia ciò che si vuole da lei. Via via che la nostra conoscenza del comportamento si fa sempre più raffinata, dobbiamo egualmente affinare il giudizio morale sui tipi di coercizione consentiti o non consentiti».

Il controllo, in altre e più semplici parole, è un dato; ciò che va cambiato è il sistema dei principi morali che disapprova il controllo. Magra speranza per il futuro, questa. Ma il *Business Week* ci ha assicurato che non c'è nulla da preoccuparsi: «Non c'è alcun segno», riferiva quest'organo degli interessi industriali, «che la scienza del comportamento sia pronta a creare mostri d'ingegneria umana, manipolando dietro le quinte una popolazione di bambocci».

Il *Business Week* si sbaglia. Gli scienziati sociali hanno applicato per ora una serie di tecniche particolari i cui risultati hanno deliziato i gruppi dirigenti. Soprattutto attraverso l'uso delle pressioni di gruppo i dirigenti sono riusciti ad allineare la loro gente. Le opinioni della maggioranza, anche se direttamente contrarie al fatto sviluppo professionale cui ciascuno può arrivare, e quindi retribuendolo propri occhi piuttosto che portare il marchio della originalità. Gli scienziati sociali hanno dimostrato questo. «Se il superiore d'un dirigente», affermava il capo del personale della Continental Oil, «ha incontrato difficoltà nello sviluppare un atteggiamento di cooperazione in quel dirigente, la tecnica di gruppo può spesso aiutarlo a far sviluppare in lui l'atteggiamento richiesto». Perfino il *Business Week* fu obbligato ad ammettere che le pressioni del gruppo sui membri individuali erano così inesorabili che quello era «un mezzo per cambiare ciò che essi [i dirigenti] vogliono che cambi». La Harwood Manufacturing Company e l'American Cynamid appresero entrambe ad appoggiarsi pesantemente alle tecniche di gruppo per assicurare la continuazione del controllo padronale.

Attraverso gli studi sui moventi, attraverso la consulenza psicologica, attraverso i dispositivi di selezione calcolati per assumere soltanto alcuni tipi di persone, attraverso le indagini sugli stati d'animo, sulla comunicazione, sul *role-playing* e tutto il resto del loro bagaglio di metodi, gli scienziati sociali si muovevano verso una scienza di comportamento. Venne dato così ai gruppi direttivi un sistema per affrontare il problema del controllo. L'autorità spianò la strada alla manipolazione ed i lavoratori non poterono più capire se erano sfruttati o no. Affermava C. Wright Mills:

«ci sono molte fruste dentro gli uomini, che

essi non sanno come ci siano e nemmeno che ci siano. Nel cammino dall'autorità alla manipolazione il potere tende a spostarsi dal visibile all'invisibile, dal noto all'ignoto. Col salire dei livelli materiali, lo sfruttamento si fa meno materiale e più psicologico».

Molti scienziati sociali industriali si sono offerti all'asta. I gruppi di potere americani, specialmente il gruppo industriale, hanno comprato i loro servizi che, applicati ad aree di potere relativo, hanno ristretto la libertà di milioni di lavoratori. C'era un tempo in cui l'uomo sapeva che le sue libertà venivano limitate. Gli scienziati sociali sono troppo sofisticati perché ciò avvenga. I fuochi della pressione e del controllo sono ora accesi nel pensiero stesso dell'uomo. Il controllo non ha più bisogno di essere imposto. Lo si fa generare dall'interno. Così la convinzione che se «se la mania per la propaganda si sviluppa» l'efficienza del controllo s'indebolisce, sembra non colga l'essenziale. Una delle maggiori caratteristiche della manipolazione operaia nel ventesimo secolo è stata d'aver reso cieca la vittima riguardo alla manipolazione stessa. Poiché tanti scienziati sociali industriali hanno preferito servire il potere piuttosto che lo spirito, hanno costituito essi stessi un caso di manipolazione per consenso.

Nel corso di lunghi anni, attraverso centinaia e centinaia di esperimenti, gli scienziati sociali si sono avvicinati ad una genuina scienza del comportamento. Ora cominciano ad apprendere come controllare la condotta. Ponete questo potere — vero, completo, irresistibile potere — nelle mani dei dirigenti industriali americani, e l'opera che gli scienziati sociali hanno compiuto, e compiranno, comporterà delle implicazioni più vaste e più paurose di quanto a prima vista si possa intravedere.

Dibattito sindacale
Gen/Feb 1970

Critica della job evaluation

Presso alcune aziende del gruppo ENI sono ormai sette anni che è in atto un sistema di classificazione del personale secondario il metodo della JOB EVALUATION. Un periodo quindi sufficientemente lungo per permettere di abbozzare un tentativo di analisi e di valutazione critica di tale sistema. E' quanto ha cercato di fare una commissione di studio unitaria, composta da lavoratori di alcune aziende del gruppo ENI di Metanopoli, che hanno affrontato tale problema in vista dei rinnovi contrattuali dei prossimi mesi. Da quel lavoro prendono spunto molte delle osservazioni che seguono.

Innanzitutto può essere utile un accenno al meccanismo di tale sistema di classificazione del personale, anche per meglio comprenderne le differenze, non solo e non tanto tecniche, rispetto ai sistemi tradizionali.

Oggetto della classificazione non è più la capacità professionale del lavoratore, ma il posto di lavoro cui è predisposto: da questo deriva che il punto di partenza del sistema è la *descrizione del posto di lavoro*, delle mansioni cioè che ad ogni posto competono.

Questi posti di lavoro evidentemente vanno poi correlati gli uni agli altri per formare una scala gerarchica e di valori; si ottiene questo definendo un certo numero di *fattori*, scomposti in vari *gradi*, ad ognuno dei quali viene fatto corrispondere un certo punteggio; con questi fattori viene poi confrontata ogni singola descrizione, che otterrà così un certo punteggio.

Questi fattori, una decina, sono raggruppabili in quattro tipi fondamentali: caratteristiche professionali (istruzione ed esperienza), caratteristiche della mansione (complessità dei compiti), responsabilità connesse con la mansione (per i mezzi ed i risultati, per il lavoro e la sicurezza di altri, per i rapporti con altri e le informazioni riservate), e la gravosità del lavoro (sforzi e condizioni ambientali).

Mediante il punteggio assegnato ai vari gradi di tali fattori, si opera la cosiddetta *ponderazione*, il peso cioè che ogni fattore deve avere, mediamente, sul totale del punteggio delle singole mansioni: scopo di tale operazione è quello di far coincidere il più esattamente possibile la scala delle classificazioni ottenuta con la reale gerarchia aziendale e con la scala di valori espressa in un certo momento del mercato del lavoro.

Dalla classificazione alla *valutazione* dei posti di lavoro il passo è breve: la scala dei punteggi viene suddivisa in un certo numero di intervalli, ad ognuno dei quali corrisponde una *classe*, e quindi una paga; nei contratti ENI che applicano la JOB, tali classi, tra operai ed impiegati, sono mediamente una trentina, per ogni contratto.

A parte le difficoltà matematiche, il sistema è tutto sommato semplice. Vistone a grandi linee il funzionamento, si può quindi cercare una risposta alle domande che immediatamente si pongono: quali scopi la azienda si proponeva introducendo tale sistema? Cosa è cambiato nel rapporto di lavoro? Quale giudizio esprimono oggi i lavoratori?

La classificazione e la valutazione delle mansioni col metodo JOB rappresenta per l'azienda uno strumento (od un tentativo) di *realizzazione dei suoi sistemi produttivo e retributivo*, basati sulla divisione del lavoro e sull'accentramento del potere decisionale: processi fondamentali per il conseguimento degli alti indici di produttività, e quindi

di sviluppo, dell'azienda moderna, e che quindi vanno permanentemente incrementati. Non a caso, parallelamente all'applicazione della JOB, si è sviluppato all'ENI un sempre più efficiente servizio di «Tecnica Direzionale» ad ogni livello, centrale e periferico.

Questa razionalizzazione significa per l'azienda, sempre e comunque, riduzione dei costi di produzione. Ma in quali punti la JOB ha operato a questo scopo? Cioè, cosa si voleva razionalizzare con la sua applicazione?

Innanzitutto *la struttura aziendale*: il che significa, studiare esattamente ogni fase del processo produttivo per arrivare a determinare la necessità e l'essenzialità di ogni passaggio. La rilevazione dei tempi per le lavorazioni a cottimo, da questo punto di vista, costituisce solo un primo passo, i cui effetti di riscontro di più a livello tecnologico (studio di macchine con tempi di operazione ridotti), che non a livello organizzativo e strutturale.

L'analisi delle mansioni, invece, tanto operaie che impiegatizie (ma soprattutto queste ultime, perché su di esse poco era stato fatto, eccettuato il rivoluzionamento portato dall'introduzione di elaboratori elettronici in certi settori, particolarmente amministrativi), permette una verifica completa e minuziosa di tutto l'apparato burocratico a aziendale; si può cioè vedere chiaramente come la macchina aziendale funziona. Non che prima fosse un mistero, naturalmente, ma in questo modo possono emergere tutti i punti deboli del sistema: il giro vizioso di una pratica, i doppioni di uffici e servizi, l'accentramento in questo o quel punto di una diversa mole di lavoro, e quindi l'esigenza di ridimensionamento dell'organico, i punti di ritardo del sistema, o quelli in cui sarebbero opportuni controlli e verifiche, e così via.

In secondo luogo, *i costi del personale*: è ormai un fatto da tutti riconosciuto che l'introduzione della JOB comporta, (ed ha comportato), a medio e lungo termine, una riduzione di tali costi. In vari modi: con il congelamento delle retribuzioni, una volta fissato e *contrattato* un esauriente mansionario (la *retribuzione*, legata esclusivamente alla mansione viene *sgravata* dall'incidenza di fattori variabili, di carattere personale e sociale); col defraudare sistematicamente i lavoratori di una fetta più o meno grande di retribuzione (definendo i requisiti minimi per ogni mansione, quanto di più il lavoratore possiede ed utilizza viene sistematicamente pagato); con il freno alla mobilità extra aziendale che comporta un minore ricambio del personale (la maggiore ponderazione di certi fattori, che quindi acquistano un valore, in termini economici, non riscontrabile in altri settori od aziende, lega i lavoratori all'azienda); con la programmazione della mobilità interna, tanto orizzontale, (regolamentata in base alle caratteristiche

delle singole mansioni), quanto verticale (per ogni titolo di studio sono fissati chiaramente gli intervalli della scala gerarchica in cui può muoversi chi li possiede), frenata da opportune strozzature che fanno da filtro nei confronti di tutte quelle forze lavoratrici che in numero sempre maggiore, per l'aumentato indice di scolarità, vengono a trovarsi con i potenziali requisiti per accedere alle posizioni più alte della gerarchia aziendale; con la creazione di un preciso e rigido organigramma, che permette le formulazioni di piani economici a medio termine estremamente più precisi (per ogni servizio si trova programmato il numero di lavoratori, rigidamente suddivisi per classi, togliendo così al capo servizio gran parte di possibilità decisionale in merito alla carriera dei suoi dipendenti); con la possibilità di possedere criteri per la selezione del personale e per la formazione professionale basati su una più esatta conoscenza delle condizioni produttive e retributive in cui gli stessi vanno inseriti.

Da ultimo, ma non meno importante dei punti precedenti, il *bisogno del consenso*: il sistema produttivo va accettato col minimo di discussione, per non rallentare il ritmo. Il fatto molto semplice è che non vi possono essere giustificazioni valide ad una condizione e ad un rapporto di lavoro che escludono la massa dei lavoratori da ogni forma di potere decisionale sul loro lavoro, e soprattutto, sui fini di questo lavoro: questa serie di problemi non va nemmeno affrontata, perché i lavoratori potrebbero facilmente accorgersi che non è assolutamente necessario che altri decidano tutto per loro, e soprattutto, sulla loro pelle. La risposta che la JOB vuole dare a questo problema, essenzialmente ideologico, è la formulazione, mascherata di scientificità, del rapporto individuale produttività-benessere, dopo di che ognuno può essere soddisfatto, perché si sentirà retribuito «secondo giustizia»: tale rapporto viene determinato dalla valutazione del valore di ogni singolo ruolo nell'economia del processo produttivo, partendo da un'analisi pseudo scientifica delle singole mansioni: requisiti, caratteristiche, compiti, responsabilità, sforzi, collocazione nell'organigramma... Un rapporto quindi obiettivo, perché scientifico, imparziale, perché a mansioni ad uguale punteggio viene corrisposta la stessa retribuzione individuale, perché ogni singola mansione viene presa in esame. Tutte le argomentazioni che, soprattutto tra gli impiegati, sono passate in larga misura, tant'è che la maggioranza delle critiche che si ascoltano attaccano esclusivamente la cattiva applicazione del sistema.

In tal modo le possibili contestazioni dovrebbero essere annullate, od almeno ridotte al caso personale, entro lo spazio sempre ristretto, (data la rigidità del sistema), delle possibili controversie di carattere applicativo (la valutazione sbagliata di un certo fattore; influenza più o meno

favorevole dei capi nell'assegnazione delle classi; i diversi tempi di permanenza, a parità di mansioni, in classi diverse, e così via). Si tratta solo di difetti di gestione, che l'azienda potrà correggere mettendo a punto il sistema: ma quando lo avrà fatto, non ci sarà più di che lamentarsi?

Al fondo rimane il fatto che l'obiettivo della rivendicazione viene trasferito sul terreno che vuole l'azienda (molto spesso nient'altro che una serie di conti da far quadrare per ottenere un certo punteggio!), mentre i grossi problemi del rapporto di lavoro vengono messi da parte: al limite, nelle trattative contrattuali, si possono mettere in discussione molte cose, anche la fetta di utili che va ripartita tra i lavoratori, anche i limiti dell'attuale fase dello sviluppo tecnologico (cui sono legate condizioni di disagio, di nocività, di pesantessa, di durata dell'orario di lavoro, od altro), ma, in nessun caso, non l'azienda così come essa è e viene gestita, il fine della sua produzione, l'uso del potere politico che essa esercita grazie al potere economico che i lavoratori le forniscono: tutto questo non deve essere materia né di discussione, né, tanto meno, di rivendicazione.

Quanto l'azienda abbia guadagnato da quanto esposto non è facile dire, se non altro perché certi risultati sono difficilmente traducibili in cifre; in ogni caso sono affari suoi; ai lavoratori interessa fare i conti in tasca a se stessi, e non solo in termini economici naturalmente.

Vale quindi maggiormente la pena prendere in considerazione almeno i fatti più macroscopici di cui i lavoratori sono stati fatto oggetto in seguito all'applicazione delle JOB e dei quali ormai si sono resi conto. Innanzitutto i lavoratori si sono sentiti quasi in dovere di disinteressarsi di quanto stava succedendo con la JOB: *roba da esperti*, meglio delegare ogni responsabilità all'azienda ed al sindacato.

Mentre, non c'è problema che l'ultimo dei lavoratori non possa comprendere: se questo è avvenuto è solo perché tanto l'azienda, quanto il sindacato, se pur per motivi diversi, non hanno fatto nulla per investire di certe problematiche la massa dei lavoratori. La posizione dell'azienda trova evidentemente giustificazione all'interno della sua stessa logica, mentre per il sindacato c'è solo da dire che è caduto nel trabocchetto preparatogli: ha accettato, a suo tempo, un sistema di classificazioni del quale non ha saputo prevedere i rischi ed i risultati, e lo ha quindi sostenuto attraverso migliaia di ricorsi nei quali per anni ha lottato con l'azienda sul terreno di tutta una serie di «numerini» che non volevano quadrare.

Con i lavoratori alla finestra ed i sindacati a fare conti, l'azienda ha potuto indisturbata procedere con i metodi di sempre, anche se rivestiti dalla patina della pretesa scientificità. Il sistema JOB si è naturalmente dimostrato a senso unico, riguardo

cioè solo dalla parte dei lavoratori, mentre dall'altra, ha permesso ogni sorta di sperequazioni. Sui margini di indefinitezza che il sistema contrattato presentava, l'azienda ha giostrato come ha voluto, utilizzando le capacità dei lavoratori al livello che di volta in volta aveva bisogno, mascherando il processo di dequalificazione che poco a poco investiva tutti, lasciando immutato lo spazio al clientelismo ed al nepotismo di sempre.

In secondo luogo, le divisioni tra i lavoratori venivano costantemente accentuate: strutturalmente le visioni formali arrivavano ad essere una trentina, e sul terreno rivendicativo il rapporto lavoratori-azienda perdeva sempre più il carattere di una lotta di massa, per acquistare un carattere sempre più individualista. Gli operai, in gran numero presentavano ricorso tramite il comitato misto, ma il numero non deve trarre in inganno, perché si trattava, tutt'al più di rivendicazioni corporative o settoriali, quindi non unificanti. Gli impiegati, si sono trovati davanti una scala gerarchica con molti scalini, e questo li ha illusi di avere conquistato una maggiore mobilità; ma non hanno fatto ricorso al cammino sindacale del comitato misto, se non in misura irrilevante; individualismo per individualismo hanno preferito la strada che già conoscevano, quella di dimostrare la loro servile fedeltà all'azienda ed ai capi.

Ma un altro fatto merita particolare attenzione, ed è relativo all'*organizzazione aziendale*. S'è già detto come la JOB permetta di avere sotto mano una chiara visione della struttura aziendale, e tale fatto va sfruttato, apportando quelle ristrutturazioni che possono far funzionare meglio l'apparato.

Ma quando questo è avvenuto? Una volta stabilito e contrattato il mansionario aziendale! Ristrutturare certi settori dell'azienda, trasferendo da un servizio all'altro certi compiti, istituendone dei nuovi, centralizzando certi servizi comuni, od altro, comporta automaticamente la variazione di mansioni esistenti, o la creazione di nuove. Il giorno dopo essere stato firmato dalle parti, il mansionario può già non essere più aggiornato!

Non si tratta evidentemente di ristrutturazioni che avvengono bruscamente, ma certamente sono avvenute; al sindacato sono mancati efficaci mezzi di controllo (basti pensare che la stragrande maggioranza degli impiegati delle aziende di S. Donato non ha mai visto la descrizione della propria mansione, della quale ha diritto contrattuale a prendere visione) e senza dubbio molti cambiamenti sono avvenuti senza che al momento nessuno fosse consapevole di quanto stesse succedendo. Nei successivi rinnovi contrattuali i mansionari non sono più stati rivisti (se non per aggiungere alcune posizioni in seguito alla creazione di nuovi stabilimenti), ci sarebbe mancato altro, con la fatica che erano costati, tanto all'azienda che al sindacato!

Cosa ha significato questo per i lavoratori? Per

molti una svalorizzazione dei contenuti della propria mansione, per altri, certamente in numero inferiore, il contrario. Il tutto ad insaputa degli interessi, il più delle volte, perché la descrizione, e quindi la paga, non venivano toccate. I primi se ne sono accorti quando si sono, dopo anni, ritrovati bloccati su posizioni inferiori a quelle che la precedente collocazione nell'organigramma aziendale lasciava sperare di poter raggiungere; i secondi hanno invece percepito una paga inferiore a quella corrispondente alla mansione effettivamente svolta, e se in alcuni casi sono stati concessi assegni integrativi »ad personam«, questo è stato fatto ancora una volta senza modificare una virgola dalla descrizione, potendo così sottoretribuire coloro che in seguito sarebbero venuti a ricoprire le stesse posizioni.

Da ultimo, spostando il baricentro delle attenzioni sulla mansione aziendale, la JOB ha permesso alla azienda di mascherare abilmente il processo di *dequalificazione professionale* che lo sviluppo tecnologico e le ristrutturazioni aziendali venivano attuando in misura decisamente massiva. Già se ne è accennato, ma il fatto ha dimensioni così vaste che merita qualche altra riga. Le aziende del settore petrolchimici, per il grado di avanzamento tecnologico raggiunto, o per le caratteristiche del processo produttivo, presentano aspetti peculiari. Si tratta in sostanza, di grandi impianti nei quali il ciclo produttivo è continuo e richiede una presenza qualificata per controlli, regolazioni, interventi nei casi di irregolarità del processo. Intorno a questo limitato numero di tecnici, le cui caratteristiche professionali sono comunemente strettamente legate al tipo di processo e di impianto, ruota una gran schiera di personale ausiliario, che va dai servizi di manutenzione, a quelli amministrativi. Manca totalmente la fase di progettazione degli impianti stessi, lo studio dei quali viene acquistato all'estero, e dei quali si esegue esclusivamente la definizione dei particolari costruttivi e si effettua l'assistenza ai montaggi, normalmente affidati a ditte esterne.

Quindi abbiamo: l'estrema specializzazione di alcune mansioni operaie, un gran numero di lavoratori per i servizi di manutenzione, la grande massa degli impiegati cosiddetti tecnici od amministrativi i cui limiti di sviluppo professionale sono chiaramente fissati, ed alcuni tecnici, ad alto livello, ma in numero estremamente limitato, ai quali compete la responsabilità decisionale in merito alla definizione dell'acquisto di nuovi impianti ed all'esecuzione degli stessi. Se già è stato detto molto sulla dequalificazione professionale delle mansioni operaie, altrettanto si può dire ora per la stragrande maggioranza di quelle tecniche ed ancor di più per quelle amministrative, praticamente ridotti ad un servizio di collegamento intorno all'elaboratore elettronico.

La JOB ha elegantemente dato una veste legale

a quanto descritto: in termini di capacità, esperienza, preparazione, il livello medio di quanti operano in aziende è largamente superiore a quanto l'azienda stessa concede in termini di responsabilità, possibilità di carriera.

D'altra parte, con la struttura produttiva che caratterizza l'industria moderna, non c'è posto per tutti: gran parte dei laureati presenti in azienda svolgono né più né meno che un lavoro da passacarte, e molte mansioni istituzionalmente coperte da laureati potrebbero, senza alcun discapito, essere ricoperte da altrettanti diplomati.

A questa situazione non ci sono molte vie d'uscita: o si inventa qualcosa di nuovo (o perlomeno lo si cerca) oppure si cerca di nascondere. E' quest'ultima la scelta che l'azienda ha fatto con l'introduzione della JOB, tentando di motivare scientificamente il grado di sviluppo professionale cui ciascuno può arrivare, e quindi retribuendolo su tale parametro.

Questi sono i fatti; le conseguenze che i lavoratori ne hanno tratto prendendone coscienza sono intuitivi: il rifiuto della JOB è emerso in modo pressoché unanime in ogni inchiesta ed in ogni assemblea precontrattuale.

Ma forse può sconcertare la proposta operativa emersa in vista del rinnovo contrattuale stesso.

La commissione di studio riunitasi su questo problema ha sviluppato gran parte del lavoro di analisi che è stato riportato ed ha esaminato le possibili alternative al sistema in atto.

Dall'esame di tali alternative la conclusione cui è pervenuta è che il problema JOB e non JOB è una mistificazione, perché, al fondo, il potere è nelle mani dei padroni, di stato o privati che siano: un sistema di classificazioni quindi vale l'altro, perché di fatto non fa altro che convalidare una scala di valori che deriva da un'organizzazione del lavoro (ma anche di tutta la vita sociale), decise da altri, per fino dai quali i lavoratori sono esclusi, e della quale ad essi spettano gli oneri e ad altri il consolidamento del potere che detengono. Il problema non è quindi «tecnico», perché qualunque sistema si adotti, il manovale sarà sempre all'ultimo posto ed il laureato al primo, senza per questo voler fare della demagogia operaistica o gettare colpe addosso ai laureati. Per quanto si è visto, ma anche perché ad ognuno devono spettare pari possibilità di sviluppo personale, la scala gerarchica in atto viene rifiutata e la battaglia contrattuale deve porsi obiettivi che tendano alla sua eliminazione.

Si sono quindi intraviste queste strade da percorrere, per dare alle lotte un significato politicamente preciso e non esclusivamente rivendicativo: ridurre il numero delle artificiose divisioni esistenti, tagliando al sistema le classi più basse ed unificando i piani di valutazione operaia ed impiegati; ridurre il ventaglio retributivo tra le prime

e le ultime classi, la cui ampiezza (di quattro ad uno) non può trovare alcuna giustificazione nelle condizioni aziendali analizzate; rifiutarsi di contrattare il sistema di classificazioni, ma accettare quello esistente con i due punti precedentemente espressi e salvaguardando tutte le attuali posizioni in cui i lavoratori sono inseriti e fatto salvo l'obbligo di assunzione nelle medesime posizioni a parità di mansioni svolte.

In questo modo si vuole che il rifiuto alla JOB non cada nel cercare un palliativo che presenterebbe, sotto altre vesti tecniche, gli stessi inconvenienti, illudendo in tal modo i lavoratori; e si vuole inoltre che questa chiarezza sia la base di una permanente conflittualità all'interno dell'azienda nei confronti di ogni ingiustizia di cui i lavoratori prendono coscienza.

BRUNO PACCAGNELLA

NOTE

1. A. Anfossi: prospettive sociologiche sull'organizzazione aziendale, F. Angeli, 1971 pag. 114, 115 e pagg. 141 e segg.
2. Id.
3. W. Mills. I colletti bianchi, Einaudi, Torino, 1965 pagg. 312, 313.
4. F. Chiaromonte: Nuove forme di organizzazione del lavoro, F. Angeli, 1975 pag. 43.
5. Sta in «A. Anfossi: id. pag. 108.
6. W. Mills cit. pag. 310-311.
7. Nel 1905 a Chicago si costituisce il sindacato «Industrial Workers of the World» (Lavoratori industriali del Mondo) abbreviato I.W.W., che «si proponeva di raccogliere la classe operaia americana e possibilmente gli operai salariali del resto del mondo in un grande sindacato con una base industriale, una ideologia sindacalista ed obiettivi rivoluzionari. Ufficialmente l'I.W.W. esiste ancora ma il periodo di vita reale va dal 1905 al 1924». P. Renshaw, *Il sindacalismo Rivoluzionario negli Stati Uniti*, Laterza, Bari, 1970.
«L'I.W.W. si impegnò in scioperi di massa nell'industria tessile di Lawrence nel Massachusetts, sulla Costa Atlantica e nei porti e cantieri navali di S. Francisco, nei campi di legname dell'Oregon e dello Stato di Washington sulla costa del Pacifico. L'I.W.W. costituì la leadership del grande sciopero dell'acciaio del 19» G. P. Rawick, *Anni venti: Lotte operaie in USA*, pag. 47, in AA.VV. *Operai e Stato*, Feltrinelli, 1972.
8. «... L'I.W.W. si trovò esposto alle persecuzioni in tutto il paese. Nella sola California, nel periodo 1919-1924, furono arrestate circa 500 persone e 164 Wobblies furono condannati a lunghi periodi di prigione. I processi erano in genera una farsa ...» P. Renshaw, cit. pag. 205 («Wobblies» sta per sindacalisti della I.W.W.).
9. G. P. Rawick, op. cit. pag. 53.
10. J. Boggs, *La rivoluzione americana*, in «Monthly Review» Ed. Italiana n. 9 sett. 1968 pag. 3.
11. J. Boggs cit. pag. 9.
12. Id. pag. 4.
13. G. P. Rawick cit., pag. 143-144.
14. L. Baritz, *I servi del potere*, Bompiani p. 176.
15. L. Baritz cit. p. 176.
16. B. Broglia, «Le paghe di classe in Italia», in *Lavoratori e Sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo*; Milano, Feltrinelli, 1962, p. 660.
17. Ufficio Sindacale FIOM, *Linee di iniziativa sindacale sulla qualifica dei lavoratori nella industria metalmeccanica*, Torino, 1966, p. 5.
18. L. Ferrario, *Le politiche rivendicative della CISL per gli anni 60*; Quaderni di Rassegna Sindacale, n. 31-32, 1972, p. 9.
19. Ciclostilato CISL.

20. FULC, *Qualifiche: egualitarismo e inquadramento collettivo*, p. 26 «Politica Sindacale», n. 2, Luglio 1975.
21. G. Surrenti, T. Treu, *Esperienze in tema di inquadramento*, in «Dibattito Sindacale», n. 3-4, 1971, vedi p. 35 accordo SAE.
22. R. Hoxie, *Scientific Management and Labor*, New York, 1915.
23. C. R. Walker, E. H. Guest, *L'operaio alla catena di montaggio*, F. Angeli, Milano 1973.
24. L. E. Davis, R. R. Canter, J. Hoffman, *Current Job Design Criteria*, «Journal of Industrial Engineering» Vol. 6, 1955.
25. Foulkes, F. K.: *Creating More Meaningful Work*, New York, A.M.A., 1969, p. 188.
26. Delegati FIOM dell'OLIVETTI, «*La Ristrutturazione alla Olivetti*», ciclostilato del documento presentato alla Conferenza Nazionale Quadri FIOM, Bologna, 24/25/26 Giugno, 1973.
27. Istituto Gramsci, *Scienza ed Organizzazione del lavoro*, Atti del Convegno, Giugno 1973, Editori Riuniti, 1973, Vol. II, p. 109-110.
28. Cit. p. 111.
29. Umberto Agnelli, *Discorso ai direttori FIAT, Torino 18 Luglio 1972*, Torino, Ufficio Stampa Fiat, 1972, p. 6.
30. Id. p. 6.
31. A. Imazio, C. Costa, *L'organizzazione del lavoro alla FIAT*, Padova, Marsilio, 1975, pp. 158-159.
32. A. Dina, *La critica padronale della organizzazione del lavoro*, in «CLASSE» n. 10, Giugno 75, p. 233.
33. A. Imazio, C. Costa cit. p. 132.

- Le dispense usciranno senza seguire rigorosamente la numerazione progressiva, con ciò nulla togliendo alla comprensione delle stesse, dato che, nella misura del possibile, ciascuna cercherà di affrontare in modo compiuto lo specifico tema.
- Il prezzo di ogni singola dispensa è di 600 lire, sia essa di 8,24 o 32 pagine, con o senza grafici, interamente elaborata e redatta, o di semplice riproduzione da altri autori.
Le ragioni di questa scelta sono da una parte di natura amministrativa e finanziaria in quanto ci sarà una effettiva compensazione tra dispense «grasse» e «magre»; dall'altra la riproposizione della organicità per i vari settori in cui sono articolate.
- Gli abbonamenti, le richieste di spedizioni e tutte le informazioni necessarie alla diffusione militante delle dispense sono di competenza del Collettivo Editoriale Calusca, C.so P.ta Ticinese 106, 20123 Milano, tel. 8379639. Per la distribuzione nelle librerie Celuc Libri, Via S. Valeria 5, 20123 Milano, tel. 806976. Agli abbonati sarà inviata in omaggio la dispensa sul cottimo, e 4 cartelle/raccoglitori per i quattro settori.

IL MERCATO DEL LAVORO (serie verde)

1. Cos'è la forza lavoro e come si vende sul mercato
2. Fasi e caratteristiche dello sviluppo del capitalismo in Italia nel dopoguerra
3. I mutamenti nella distribuzione forza lavoro in Italia a partire dal dopoguerra
4. La ricostruzione e le lotte per l'occupazione
5. Il boom nei livelli occupazionali a cavallo degli anni '60
6. Aspetti giuridico normativi del mercato del lavoro
7. Il mercato del lavoro in Italia negli anni '60 e sino ad oggi: i diversi schemi interpretativi globali e le loro implicazioni politiche
8. L'Italia nella divisione internazionale del lavoro: conseguenze sulla struttura occupazionale
9. L'Italia nella divisione internazionale del lavoro: l'emigrazione italiana all'estero
10. Il carattere selettivo del lavoro industriale e le migrazioni interne
11. Forme di occupazione marginale e sottoccupazione
12. Il mercato del lavoro femminile
13. Il mercato del lavoro nel settore terziario
14. La scuola e il mercato del lavoro
15. Il mercato del lavoro nell'agricoltura
16. Il mercato del lavoro meridionale
17. Organizzazione del lavoro e mercato del lavoro
18. Modi e strumenti di intervento della borghesia sul mercato del lavoro
19. Lotte operaie, sindacato e mercato del lavoro

SALARI E INFLAZIONE (serie blu)

1. Lavoro salariato e capitale
2. Il cottimo*
3. Salari reali e scala mobile
4. Le differenze tra i salari
5. Formazione dei prezzi nell'industria, agricoltura e commercio
6. Profitti, salari e prezzi nella concorrenza e nell'oligopolio
7. Forme e cause dell'inflazione
8. Commercio internazionale, mercato dei capitali e inflazione internazionale

9. Prezzi, salari, produttività costo della vita e modificazione nella struttura dei bilanci familiari negli ultimi 20 anni in Italia.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (serie rossa)

1. Le lotte contro l'organizzazione capitalistica del lavoro: significato sindacale e politico delle lotte dal '68 ad oggi.
2. Le lotte del 1968-9: Zanussi, Marzotto, Fiat, Montedison, Pirelli, 3M.
3. Lotta di fabbrica e lotta contro l'organizzazione del lavoro nella linea sindacale dal 1950 al 1970
4. Produzione industriale e organizzazione del lavoro: linee di tendenza e fasi di sviluppo
5. Processi produttivi: composizione e uso della forza lavoro
6. Processi produttivi: esempi di tipi caratteristici
7. Controllo sociale della forza lavoro: uso del salario, delle mansioni e della gerarchia ecc. come strumenti di controllo
8. Conseguenze (medico-sanitarie, psicofisiche ecc.) dell'organizzazione del lavoro sui lavoratori, e risposta operaia
9. Politiche padronali di controllo sociale (relazioni umane, job evaluation, valutazione del merito, pianificazione delle carriere ecc.)
10. Alcuni problemi di metodo per lo studio delle modificazioni dell'organizzazione del lavoro
11. Alcuni casi di ristrutturazione industriale in rapporto con la riorganizzazione del lavoro (Fiat, Olivetti ecc.).

NOZIONI SUL SINDACATO (serie viola)

1. Organizzazione territoriale e categoriale
2. Differenze ideologiche, storiche, politiche tra le Confederazioni
3. Organizzazione interna alle fabbriche
4. Tipi di obiettivi e livelli di contrattazione
5. Nascita del sindacato in Italia
6. L'occupazione delle fabbriche e i consigli
7. Il sindacato nel periodo fascista
8. Il sindacato negli anni '50
9. I mutamenti del sindacato dal '68 ad oggi
10. Sindacato cinghia di trasmissione; uso operaio del sindacato; pansindacalismo
11. Prospettive del sindacato in Italia

* Questa dispensa benché faccia organicamente parte del piano di lavoro complessivo viene considerato un omaggio agli abbonati, poiché pur essendo molto costosa date le sue caratteristiche tecniche e grafiche (colori, disegni, ecc.) è quasi integralmente la ristampa di una pubblicazione del sindacato. Ai non abbonati sarà venduta al prezzo di costo.

Collettivo Editoriale Calusca

Corso Porta Ticinese 106 - Milano - Telefono 8379639

CELUC LIBRI

Via Santa Valeria 5 - Milano - Telefono 806976



150 ORE

**DISPENSE
SUL
MERCATO
DEL
LAVORO**

A cura del
CENTRO RICERCHE SUI MODI DI PRODUZIONE
Milano - Via Cesare Correnti, 14 - tel. 89 77 89

Edito dal
COLLETTIVO EDITORIALE CALUSCA-CELUC LIBRI
Milano - Corso Porta Ticinese, 106 - tel. 8379639

sede di Roma
CENTRO DOCUMENTAZIONE SCUOLA
Roma - Via del Pellegrino 61 - tel. 561991

*Fasi e caratteristiche
dello sviluppo
economico e sociale
in Italia
dal 1945 al 1973*

2/4

PRESENTAZIONE

L'utilizzo delle 150 ore per corsi di recupero dell'obbligo è di fondamentale importanza, poiché coinvolgerà un gran numero di operai che metteranno così in pratica questa conquista contrattuale, permettendo quindi una crescita di massa delle conoscenze culturali e politiche della classe operaia. Se questo è l'obiettivo principale dei corsi, esistono però due pericoli che devono essere indicati ed evitati: utilizzazione delle 150 ore per una riqualificazione professionale in modo totalmente subordinato sia allo sviluppo tecnologico capitalistico in atto; sia alla logica meritocratica della società borghese; utilizzazione dei corsi per una formazione ideologica che accetti nei fatti la separazione tra il processo produttivo e l'insieme del quadro politico e culturale in cui è inserito.

Nel dibattito di questi mesi è emersa come proposta centrale da parte sia del sindacato che delle forze politiche più sensibili a questi problemi, quella di condurre i corsi di recupero attraverso il metodo dell'inchiesta, che parta dalle concrete condizioni lavorative e sociali dei lavoratori per poi ricostruirne la genesi nella storia del capitalismo e delle lotte operaie (dimensione storica) e generalizzarle nella situazione attuale mediante ricerche empiriche che offrono strumenti di conoscenza tali da permettere agli operai di comprendere la realtà sociale in cui si trovano, favorendo così la loro azione sindacale e politica per modificarla (dimensione sociologica-politica).

Van e diversi sono i temi di questa operazione, ma, anche secondo le indicazioni della FLM, prioritari sono quelli relativi alla «contestazione dell'egemonia padronale sull'organizzazione del lavoro», il rapporto tra classe operaia e le altre componenti del proletariato e i cosiddetti «ceti medi» all'interno dell'evoluzione del mercato capitalistico del lavoro, ed inoltre il problema della distribuzione del reddito e delle conseguenze delle lotte operaie con il ricatto padronale sugli aumenti salariali come unica causa dell'inflazione.

Il CRMP e i promotori di queste dispense e dei seminari che ad esse si affiancheranno, perfettamente consapevoli che altri e non meno importanti possono essere i problemi da trattare nei corsi, ritengono per la loro specifica esperienza di essere in grado di fornire strumenti di informazione e di ricerca su questi tre temi, per altro molto vasti.

Le dispense e i seminari, pur non affrontando problemi strettamente pedagogici terranno conto dell'approfondimento della problematica sollevata dalle 150 ore, utilizzando i materiali esistenti e affrontando con gli insegnanti i problemi della didattica, fornendo i possibili strumenti concettuali ed operativi in modo che si possa capire come condurre inchieste insieme agli operai.

Per ultimo occorre ribadire che le dispense e i seminari non debbono assolutamente essere confusi con i programmi dei corsi per lavoratori. Agli insegnanti spetta il compito di discutere e proporre insieme ai lavoratori dei programmi che partano dai loro problemi ed interessi. Gli strumenti concettuali dovranno essere usati insieme ai materiali solo all'interno di queste inchieste e seguendo la logica che parte dal concreto per arrivare alla generalizzazione.

Sia queste dispense che i seminari e i programmi inchiesta saranno discussi e modificati collettivamente come momento di costruzione e di confronto anche di una nuova esperienza didattica.

Centro Ricerché sui Modi di Produzione
via Cesare Correnti 14 - Milano 20122
tel. 897789

Maggio 1974

Alla stesura e redazione delle dispense hanno preso parte tra gli altri:

BARILE Giuseppe	CRUGNOLA Amalia	MAY Pia	REGINI Marino
BERGAMASCHI Miriam	CRUGNOLA Luciano	MINGIONE Enzo	REYNERI Emilio
BOLZANI Paolo	COSTA Attilio	MOSCATI Roberto	SANTI Paolo
BORELLI Franco	DE MAIO Adriano	MOTTURA Giovanni	VIANELLO Fernando
BRAGHIN Paolo	GIORI Danilo	REDAELLI Paola	ZAJCZYK Francesca

Fasi e caratteristiche dello sviluppo economico e sociale in Italia dal 1945 al 1973

Comune di Padova Biblioteche
Cod. Bibl. <u>01</u>
BIB <u>2350952</u>
INV <u>1058347</u>

PERIODIZZAZIONE

Lo sviluppo economico italiano del secondo dopoguerra si apre con il quinquennio della ricostruzione: 1945-1950. Nel 1950 per la prima volta il reddito nazionale torna al livello prebellico.

Gli anni che seguono possono essere sostanzialmente divisi in due periodi il I che va dal 1951 al 1963. Sono gli anni della preparazione dell'espansione. L'economia italiana si integra progressivamente con quella europea, si riduce il peso relativo del settore agricolo cresce la quota della produzione industriale. L'occupazione lavorativa aumenta e il tasso di disoccupazione scende dal 10,3% al 3%.

Il II periodo si apre con il 1963; quest'anno segna una svolta, il passaggio da un periodo di vigorosa espansione ad un brusco rallentamento produttivo. Superata la fase congiunturale, gli anni successivi sono tuttavia caratterizzati da fenomeni tipici di un'economia depressa: riduzione del tasso di sviluppo della produzione industriale, caduta dei livelli occupazionali, diminuzione del tasso di attività della popolazione che passa dal 42% agli inizi degli anni sessanta, al 36,2% nel 1971.

All'interno di questa suddivisione di fondo ci sembra possibile identificare una serie di sottoperiodi:

1950-1957; la produzione interna è insufficiente a fronteggiare la domanda per consumi e investimenti, le importazioni superano le esportazioni.

1958-1963; il reddito nazionale è superiore alla domanda per consumi ed investimenti, malgrado la quota degli investimenti sul reddito superi il 20%; le esportazioni superano le importazioni.

1964-1966; gli anni della prima crisi dell'economia italiana: cadono il tasso di sviluppo del reddito, gli investimenti, i consumi, diminuisce l'occupazione.

1967-1969; aumentano di nuovo gli investimenti sino ad approssimarsi alla cifra assoluta raggiunta prima del 1963, il tasso annuo di sviluppo del reddito oltrepassa il 6%, diminuisce il tasso di disoccupazione.

Nel 1969 si riaprono le vertenze sindacali che impegnano le categorie più numerose dei lavoratori dell'industria. Cadono di nuovo il tasso di sviluppo del reddito, gli investimenti privati e pubblici, i consumi.

Malgrado i numerosi interventi delle autorità non si riavvia negli anni 1970-'71-'72 nessun meccanismo di ripresa.

1

LA RICOSTRUZIONE (1945-1950)

Il periodo della Ricostruzione coincide fino al 1947 con i governi di collaborazione tra tutte le forze che hanno fatto la Resistenza, poi, in seguito alla formazione del governo De Gasperi e alle elezioni politiche del 1948, con la affermazione dell'egemonia democristiana nella direzione politica del paese.

Il periodo della ricostruzione è fondamentale per capire i caratteri dello sviluppo economico-politico e sociale degli anni successivi; non avviene allora soltanto la ricostruzione di un apparato industriale sconvolto dagli eventi bellici, ma la ricostruzione su nuove basi dei rapporti di produzione capitalistici scossi dalla caduta del fascismo e dalla Resistenza.

I danni causati dalla guerra al sistema produttivo italiano sono pari in cifre a circa tre volte l'ammontare del reddito nazionale del 1938: le distruzioni sono particolarmente gravi nel sistema

dei trasporti, (ferrovie, porti, auto, flotta mercantile); l'apparato industriale è nel complesso meno colpito, eccezion fatta per la siderurgia che ha visto distrutti la maggior parte degli impianti costieri (Bagnoli, Piombino, Cornigliano). In generale i danni sono superiori nelle regioni centro-meridionali.

Particolarmente grave è alla fine della guerra, l'insufficienza di materie prime, soprattutto carbone (di cui, calcola il Saraceno, nel 1946 l'industria ha potuto disporre di appena il 45% della quantità richiesta) e di energia, soprattutto energia elettrica.

Il settore agricolo esige un intervento immediato: la politica autarchica del fascismo aveva incentivato al massimo la produzione cerealicola a scapito di altre coltivazioni. Particolarmente mal ridotti sono gli allevamenti zootecnici e le produzioni ad essi connesse di carni e latticini.

Pesantissimo è il deficit della bilancia dei pagamenti, su cui gravano le importazioni alimentari e di materie prime.

Un problema centrale in questi anni è quello dell'inflazione, causata da un lato dall'immissione di moneta cartacea da parte degli alleati occupanti e dall'altra dal decadere di quei meccanismi che erano stati messi in atto durante il tempo di guerra per sottrarre liquidità al settore privato (per esempio quello della collocazione forzata di titoli presso Banche o privati).

Di fronte al problema della inflazione si vanno delineando sostanzialmente due posizioni. C'è chi (lo schieramento delle forze di sinistra) sostiene la necessità di attenuare gli effetti di redistribuzione del reddito dovuti all'inflazione mantenendo il razionamento di alcuni beni di consumo e l'assegnazione di alcune materie prime alle industrie, a seconda delle priorità di sviluppo individuate nell'opera di ricostruzione, parallelamente all'effettuazione del cambio della moneta; dall'altra parte c'è chi, individuando le cause dell'inflazione sostanzialmente in un eccesso di spesa pubblica, si preoccupa unicamente che un troppo esiguo flusso di liquidità affluisca alle imprese private da parte del settore bancario.

Il fenomeno della disoccupazione assume dimensioni esplosive; A. Molinari stima nel 1947 in 2.400.000 unità l'offerta di forza di lavoro insoddisfatta (pari a circa il 12% della popolazione attiva) di cui circa la metà nelle regioni meridionali e insulari.

La soluzione di questi problemi è strettamente legata alla scelta degli orientamenti di fondo che si intendono dare alla gestione del sistema economico italiano.

Si tratta in concreto di risolvere 3 ordini di questioni. Innanzitutto di superare le distorsioni introdotte nel sistema economico dalla guerra e ancor prima dal periodo autarchico. In secondo luogo di aggredire alcune caratteristiche strutturali

del nostro sistema economico quali ad esempio il protezionismo industriale, la politica statale a favore delle grandi imprese, l'arretratezza meridionale, la presenza di una grande proprietà agraria assenteista, etc., infine di compiere scelte immediate quali per esempio l'opportunità o meno di controllare il corso dei cambi, di razionare o meno i generi alimentari, ecc.

Se questi sono i problemi, molte posizioni che si richiamano ad ideologie diverse, giungono a momenti di convergenza, a partire dalla comune condanna della politica economica fascista, non solo in quanto protezionistica ma in quanto caratterizzata da un sensibile controllo sull'apparato produttivo.

Si dibatte appassionatamente della bontà o meno di un sistema economico pianificato, oppure basato sulla piena libertà economica individuale e sull'iniziativa privata, ma in realtà ci si finisce per accordare sulla necessità del contemperamento della libertà economica individuale con la realizzazione di alcuni obiettivi di carattere sociale.

Nella prima fase del dopoguerra il PCI è fortemente impegnato nelle responsabilità di governo, in esse riversa tutta la sua energia, più che in dibattiti e petizioni di carattere generale, coerentemente con gli orientamenti espressi da Togliatti nel 1945 al Convegno Economico del PCI: «Siamo orientati verso soluzioni costruttive sia in campo politico che in campo economico ... ci siamo posti e rimaniamo sul terreno dell'organizzazione di un regime democratico, collaborando con tutte le forze democratiche che vogliono affiancarsi a noi per raggiungere questo obiettivo ...».

All'interno di questo quadro generale di collaborazione, ogni scelta operativa in campo economico è strettamente legata all'evolversi dei rapporti di forza tra le diverse classi e tra le forze politiche che ad esse si richiamano.

La decisione di politica economica più rilevante in questo periodo è quella di abbandonare la politica protezionista, per un'apertura commerciale e un'intensificazione degli scambi con l'estero.

Per certi aspetti la scelta è obbligata data la nostra tradizionale povertà di materie prime. E' d'altra parte convinzione unanime che lo sviluppo economico del nostro paese avrebbe dovuto basarsi sui settori diversi da quelli tradizionali (tessile, alimentare, etc.) come il chimico, il meccanico e il siderurgico, che avrebbero potuto acquisire un adeguato livello di efficienza, solo mediante un ampliamento delle dimensioni, rinnovamento tecnologico, la possibilità di accesso a un mercato adeguato e perciò di facili esportazioni.

La via della liberalizzazione viene intrapresa nel 1946 e su di essa si procederà in seguito con continuità.

La liberalizzazione commerciale viene effettuata innanzitutto nei confronti dei paesi europei,

attraverso, prima, la eliminazione delle limitazioni quantitative all'importazione, poi, una riduzione graduale dei dazi, infine, la stipulazione di una serie di accordi multilaterali con gli altri paesi al fine di rendere più agevoli i pagamenti ed estendere i crediti reciproci. Nel 1949 l'Italia aderirà all'OECE: nel 1950 all'Unione Europea dei Pagamenti.

I provvedimenti relativi alla liberalizzazione degli scambi con l'estero, sono accompagnati da misure parallele nel settore dei cambi e dei mercati valutari. Nel 1947 viene abolito il doppio regime dei cambi (cambio ufficiale e cambio libero) il cambio viene completamente liberalizzato e si rinuncia così a qualsiasi possibilità di controllo sulle importazioni e perciò a qualsiasi controllo per quanto indiretto sulla ricostruzione industriale.

La decisione di riaprire l'economia italiana agli scambi con l'estero e l'adesione agli accordi internazionali di Bretton Woods, in seguito ai quali si era adottato un sistema di pagamento internazionale basato su cambi rigidi, rendevano necessario arrestare l'inflazione che si stava sviluppando a un ritmo vorticoso (l'indice dei prezzi all'ingrosso su base 1938 = 100 era nel 1947 5159).

D'altra parte con la liberalizzazione cambi si era rinunciato completamente a un controllo delle importazioni (contenuto e quantità) e il premio implicito di tale politica alle nostre industrie tradizionalmente esportatrici (tessili, etc.) non sarebbe durato a lungo se non si fosse riusciti a contenere la dinamica dei prezzi interni.

La convinzione di Einaudi, già dal 1946, quando era governatore della Banca d'Italia, era che gli effetti positivi della inflazione sulla formazione del reddito a favore delle imprese private e perciò di incoraggiamento all'investimento, si sarebbero tramutati rapidamente in effetti negativi: «Il vantaggio residuo che i debitori di imposte e di somme fisse di moneta possono trarre dalla prosecuzione della inflazione, si riduce per effetto della riduzione reale subita dai loro debiti, per effetto della inflazione precedente ... Per gli impianti e le scorte si pone ad un certo punto il problema di ricostituirli. Il risparmio forzato delle classi lavoratrici trova un limite nelle esigenze minime di vita. Per giunta l'inflazione in atto finisce per essere avvertita dagli imprenditori e dai dirigenti sindacali; sicché con avvenimenti di scala mobile od altri, l'adeguamento dei salari alla svalutazione della moneta diventa immediato ...» (dalla Relazione per l'anno 1946 della Banca d'Italia. Considerazioni finali).

E' sulla base di queste convinzioni che si muove, prima all'interno del I° governo di coalizione (Pari) e del II° governo di coalizione, in cui presidente del Consiglio è De Gasperi, la Democrazia Cristiana. Il paese si trova in una situazione economica e sociale molto grave. Da una parte una crisi produttiva di dimensioni rilevanti, dovuta

soprattutto alla mancanza di prodotti siderurgici, chimici, meccanici e di carbone per la produzione di energia, dall'altra un'inflazione che non è più soltanto da domanda, generata cioè da una scarsità di beni rispetto alle necessità, ma aggravata, nella situazione di ripresa della produzione e di apertura delle transazioni con l'estero da altri fattori.

Concorrono infatti in questi mesi ad aggravare la spirale inflazionistica la crescita della base monetaria, la svalutazione della lira in regime di cambio libero, la possibilità data agli industriali esportatori di utilizzare o negoziare direttamente, senza nessun controllo, la metà della valuta estera ricavata dalle esportazioni, il rigonfiamento speculativo dei prezzi all'ingrosso.

Complessivamente la politica della D.C. all'interno del governo è improntata da una mistica fiducia nelle intrinseche capacità dei meccanismi economici di ricondurre il sistema sconvolto dalla guerra a un riaggiustamento del mercato necessario per un migliore e più efficace utilizzo delle risorse. La pratica di una parte del governo perciò in materia di politica economica si limita a una ferma opposizione a tutti i meccanismi di controllo e orientamento dell'economia che si concretizza nel rifiuto dell'estensione del regime di prezzi politici ad alcuni beni necessari e scarsi e dell'allargamento in qualsiasi forma della spesa pubblica. Le sinistre, scartato il modello ispirato a una rigida programmazione statale, avevano da tempo elaborato un programma, teso a contestare, all'interno dei meccanismi di funzionamento del sistema capitalistico, gli effetti delle disposizioni governative e della pratica degli operatori economici privati. Il programma si proponeva il cambio della moneta, l'instaurazione di una imposta progressiva personale sulle spese di lusso, sul patrimonio, sugli incrementi patrimoniali di congiuntura, l'avvocazione allo stato dei profitti di guerra e di regime.

Questo programma che doveva essere collegato alla riforma del Bilancio dello Stato, non viene mai presentato nella sua interezza, né su di esso viene mobilitata l'opinione pubblica e la base sociale delle sinistre, mentre invece la direzione del Partito Comunista Italiano, in previsione delle elezioni amministrative di marzo e di quelle successive della Costituente (che avverranno nel giugno 1947) presenta un programma immediato caratterizzato da un taglio liberistico e ispirato dalla necessità di tutela del piccolo risparmio privato e in genere dei ceti impegnati nella ripresa produttiva.

Né questo piano viene presentato in seguito alle elezioni della Costituente all'atto della formazione del II° governo De Gasperi, nel luglio del 1946.

Contemporaneamente, nell'estate del 1946, la CGIL dopo uno scoppio di lotte operaie, firma una tregua salariale in cambio dell'istaurazione di un meccanismo di rivalutazione dei salari (scala mobile) per i lavoratori dell'industria.

Nell'inverno 1946-1947 la situazione economica del paese continua ad essere difficile; continua l'aumento dei prezzi soprattutto dei beni di investimento: la crescita della produzione trova degli ostacoli nell'aumento dei prezzi delle materie prime a livello internazionale, cosicché per sostenere l'industria nazionale, gran parte delle riserve valutarie se ne vanno in finanziamenti delle importazioni.

Il deficit dello stato raggiunge livelli mai prima conosciuti, mentre la lira subisce una forte svalutazione degli impieghi a breve termine, dall'altra a circolazione monetaria e bancaria e all'intensificazione degli impieghi a breve termine, dall'altro a operazioni speculative per cui le banche spostano i propri investimenti verso i settori di prestito dell'economia. L'inflazione giunge a un livello tale che non solo i redditi da lavoro vengono colpiti ma anche i capitali circolanti delle imprese attraverso l'aumento dei prezzi dei beni e dei servizi necessari per la produzione. Nel gennaio del 1947 De Gasperi compie il famoso viaggio negli USA con lo scopo dichiarato di negoziare, in previsione della scadenza degli aiuti UNRRA, un prestito. Ma gli obiettivi del viaggio non sono solo di ordine economico. Da tempo, da parte degli ambienti economici e politici degli USA, si premeva perché la situazione politica italiana venisse stabilizzata e si escludessero dal governo le sinistre realizzando così una definitiva collocazione dell'Italia nell'orbita statunitense.

Mentre De Gasperi torna dagli USA dopo aver ottenuto un prestito da una banca privata di 101 milioni di dollari, si fa più pressante la campagna da parte della DC e degli organi di stampa, sulla gravità della situazione economica del paese che viene ascritta all'eccessiva spesa pubblica, all'aumento dei salari attraverso la scala mobile, alla permanenza dei prezzi politici, in primo luogo quello del pane. Si creano così le basi per procedere indisturbati a un primo rimescolamento governativo affidando alle sinistre soltanto due ministeri (Industria e Lavori Pubblici) e l'alto Commissariato per l'alimentazione, mentre nessuna delle loro richieste viene accolta nel programma del nuovo governo (tesseramento differenziato dei beni di consumo, disciplina bancaria, inasprimento di alcune imposte, etc.). E' così che pochi mesi dopo, corresponsabili di minoranza di un governo che continua a varare provvedimenti antipopolari (aumenti dei prezzi, dei fitti, etc.), le sinistre possono essere estromesse dal governo e viene formato il I° monocolore democristiano.

Il giugno 1947 segna una svolta nella storia politica ed economica dell'Italia uscita dalla Resistenza e dal fascismo. Gli uomini chiamati a dirigere il governo uscito dalla crisi, sono per la prima volta gli esponenti diretti dei grandi gruppi monopolistici e industriali del Nord e in particolare

del triangolo industriale. Sono rappresentati i chimici, gli elettricisti, gli armatori, i lanieri, mentre — come ha scritto il Sereni — persino la rappresentanza degli agrari meridionali è ridotta in funzione di gendarme. Si tratta dei gruppi che sino ad allora erano stati sullo sfondo della scena politica, ma i cui interessi erano alla base delle contraddizioni esplosive emerse nei governi di coalizione, quei gruppi che avevano alimentato l'inflazione, che si erano opposti all'instaurazione del cambio fisso e al cambio della lira, che richiedevano ora anche un uso diverso, da quello prevalentemente assistenziale, degli aiuti americani. Nella primavera-estate del 1947 la produzione industriale nazionale raggiunge un livello pari a circa il 73% di quello medio mensile del 1939; le difficoltà che essa incontra rispetto a una ulteriore espansione sono sempre meno connesse con la scarsità di energia e di materie prime e sempre più con problemi di costi di produzione, di mercato, di investimenti. In proporzione all'aumento dei prezzi e all'aumento dei costi salariali (dovuti più che altro all'eccedenza di manodopera in assenza di espansione degli investimenti produttivi) la liquidità delle imprese diminuisce, mentre parallelamente diminuisce la stessa liquidità delle banche che finanziano, invece di investimenti produttivi, la formazione di scorte e la speculazione sui titoli azionari.

Il programma del nuovo governo è coerente con gli interessi che rappresenta: la stretta creditizia del settembre del 1947 è necessaria per tutelare la formazione del profitto per i gruppi economici più potenti del paese. Esso consiste in:

- a. abolizione radicale degli oneri derivanti al tesoro dai prezzi politici
- b. modificazione del sistema valutario e fissazione di un unico cambio fisso della lira con deroghe agli esportatori
- c. contenimento dei salari
- d. imposizione di un'imposta patrimoniale straordinaria proporzionale
- e. restrizione dell'utilizzo delle risorse monetarie per credito alle banche.

La politica deflattiva, con la conseguente riduzione di liquidità e la crisi che provoca per le aziende meno forti, ha come primo effetto l'inizio di tutta una serie di riduzioni del personale nelle aziende.

La scelta degli industriali in questo senso è anche politica: si tratta infatti di eliminare dai punti produttivi nevalgici quei lavoratori che si erano particolarmente distinti nei Consigli di Gestione, a livello politico e sindacale. La CGIL assume una linea possibilista in merito ai 'carichi di lavoro improduttivi per le aziende', favorevole a che il governo sostenga solo quelle aziende capaci di riconversione e di rinnovamento; linea, questa, paradossalmente convergente con quella di una parte del padronato contraria alla restrizione indi-

scriminata del credito e tendente ad accaparrarsi in settori vitali dell'economia finanziamenti da parte del governo. Dal punto di vista politico l'inverno del 1948 è caratterizzato dalla preparazione delle elezioni di primavera, dall'altra dalla preparazione delle condizioni per l'elargizione di tutti gli aiuti americani (il nuovo piano per la ripresa economica europea presentato negli Stati Uniti nel novembre del 1947).

Dalla fine della guerra infatti la classe dirigente degli Stati Uniti era preoccupata dalla possibilità del verificarsi di una crisi simile a quella degli anni '30, dovuta a una inadeguatezza degli sbocchi di mercato della produzione americana, e perciò a difficoltà di realizzazione del profitto. Il piano Marshall costituisce uno dei provvedimenti adottati perciò, per assicurare una nuova forma di finanziamento alle esportazioni americane allo scopo di garantire un mercato adeguato alle produzioni americane e i livelli di occupazione negli Stati Uniti, contemporaneamente al ripristino della capacità commerciale dell'Europa e a uno stabile inserimento di quest'ultima all'interno del sistema di alleanze degli Stati Uniti. La concessione degli aiuti viene pertanto subordinata alla costituzione di un controllo sovranazionale europeo sulla gestione degli stessi e alla abolizione delle barriere commerciali nei paesi europei.

L'OECE (Comitato di Cooperazione Economica Europea), costituito nell'agosto del 1947, dovrà soprassedere proprio alla formulazione dei programmi nazionali per l'impiego degli aiuti.

La campagna elettorale in preparazione delle elezioni politiche del 1948 viene fatta dalla Democrazia Cristiana proprio propagandando l'entità e la qualità degli aiuti americani; parimenti quella delle sinistre, e segnatamente del PCI, ha come elemento portante il rifiuto degli stessi (la cui erogazione era considerata dai comunisti come un tentativo disperato e di breve periodo degli USA di stornare il pericolo di una crisi carastrofica). Nel merito degli impieghi degli aiuti ERP (European Recovery Program) non si discute.

Si arriva così alle elezioni i cui risultati costituiscono per le sinistre non solo la fine di molte speranze, ma anche l'impossibilità concreta di entrare nel merito e di condizionare la politica economica dei successivi governi e in generale di dirigere la successiva fase di sviluppo.

Nel nuovo governo, in un primo tempo prevale una tendenza liberista molto accentuata: il ministero del Bilancio viene attribuito a Pella, esponente conservatore all'interno della stessa DC; questi assume come compito prioritario la ricostituzione delle riserve valutarie italiane (attraverso una forte svalutazione della lira portando a più di 600 lire il cambio col dollaro, a l'utilizzo dei fondi ERP allo scopo di ridurre il deficit del bilancio), favorendo le esportazioni e disincentivando le importazioni. Il

mercato estero diventa nel biennio 1948-1950 un mercato decisamente sostitutivo a quello interno, sempre più ristretto data la compressione dei consumi privati e collettivi.

Intanto si fanno sempre più gravi i problemi sociali del paese. Dopo la sconfitta di aprile si fa strada tra i partiti di sinistra e nella CGIL l'idea della necessità di riprendere in modo aperto lo scontro di classe nel paese. L'iniziativa sindacale si sviluppa soprattutto in due direzioni: da una parte una dura lotta contro i licenziamenti, impostata come lotta per la ricostruzione produttiva del paese, il lavoro e lo sviluppo economico, nella convinzione, più volte esposta dal PCI, che obiettivo della classe dirigente del paese fosse quello della stagnazione dell'economia, che avrebbe aperto la strada a un'involuzione fascista: dall'altra per la rivalutazione dei salari.

Intanto le basi dello sviluppo economico successivo vengono poste in modo selettivo, cioè privilegiando alcuni settori; in questo periodo i salari crescono a un ritmo irrilevante, diminuisce il monte salari anche in seguito ai licenziamenti e aumentano sia la produttività del lavoro che le esportazioni mentre si assiste a un processo di centralizzazione e concentrazione dei capitali.

Lo stato interviene stroncando nel sangue le lotte operaie e contadine, mentre la situazione nelle campagne si fa esplosiva.

I braccianti del Nord scioperano per le otto ore e la loro lotta si salda con quella dei comitati meridionali per la terra.

All'interno del partito democristiano e delle classi padronali si fanno sempre più forti le voci che chiedono un mutamento della politica economica. Così nell'autunno del 1949, dopo una crisi di governo originata dalle dimissioni della 'sinistra DC' (capeggiata da Fanfani) e dai socialdemocratici, gli indirizzi dell'economia italiana subiscono una svolta.

Alla linea deflazionistica di Pella si sostituisce, anche se tra mille contraddizioni, un nuovo orientamento, basato su un impiego produttivistico dei fondi ERP (allo scopo di dilatare gli investimenti produttivi in nuovi settori come il meccanico e il siderurgico, invece che in quello tessile) e in generale su un vasto finanziamento di riattrezzatura e ammodernamento degli impianti industriali. Contemporaneamente si riaprono i cordoni della spesa pubblica nella direzione di un elevamento del tenore di vita delle masse popolari, anche meridionali, coerentemente con quanto si affermerà anche al IV convegno economico della Confindustria all'inizio del 1950: «Il punto cruciale — si affermava nella relazione — è che la ripartizione del prodotto sia tale da stimolare e assicurare la continuazione e l'incremento della produzione...».

E' così che vengono varati il piano Fanfani per l'edilizia popolare, la legge per la formazione della

piccola proprietà contadina, la legge stralcio per la riforma fondiaria e viene istituita la Cassa per il Mezzogiorno.

Occorre penso chiedersi al di là di una facilissima critica ai cedimenti quotidiani delle sinistre politiche e sindacali nel periodo della loro permanenza al governo quali siano stati alcuni dei motivi di fondo per cui la collaborazione «nazionale» tra le forze borghesi avanzate e il movimento operaio, si spezzò definitivamente.

Grossolanamente il modello di sviluppo economico cui le sinistre si rifacevano nel corso della loro battaglia quotidiana è schematicamente riassumibile nei seguenti punti:

- a. Presupposto di uno sviluppo equilibrato è l'allargamento della domanda interna nelle sue due componenti spesa pubblica e investimenti.
- b. La programmazione, mantenendosi l'economia di mercato, deve avere come obiettivo lo sviluppo del settore produttore di beni di investimento sia nelle regioni settentrionali che nelle regioni meridionali del paese. In particolare nelle regioni meridionali del paese occorre incentivare massicci investimenti industriali in modo da dar luogo a uno sviluppo autopropulsivo. Strumenti di questa politica economica devono essere innanzitutto il settore pubblico dell'economia (vedi battaglia contro la liquidazione dell'IRI) e il settore bancario controllato dallo stato.
- c. Lo stato avrebbe dovuto compiere ingenti spese pubbliche con l'obiettivo di soddisfare nell'immediato la domanda di consumi sociali nel paese (case, scuole, trasporti), e di favorire indirettamente lo sviluppo di settori agricoli ed industriali ad essa collegati, di assorbire la manodopera disoccupata.
- d. In particolare per lo sviluppo dell'agricoltura è necessario realizzare una riforma agraria, i cui strumenti avrebbero potuto essere gli enti pubblici e l'incentivazione della cooperazione ai fini di distruggere i vecchi patti agrari e trasformare radicalmente i rapporti sociali nelle campagne.

La realizzabilità di questo modello era connesso con il perseguimento di un elevato tasso di accumulazione finanziabile attraverso un contenimento dei salari, ma anche una dura tassazione di profitti e rendite.

Data la limitata capacità produttiva del paese, ingenti spese pubbliche e ingenti investimenti produttivi erano in qualche modo obietti contraddittori.

D'altra parte il settore privato non vedeva di buon occhio il nascere di un settore pubblico destinato ad operare sullo stesso già ristretto mercato interno nella direzione dello sviluppo dei consumi collettivi.

La necessità di crescenti importazioni (soprat-

tutto di materie prime e beni strumentali) legate a questo modello di sviluppo, avrebbe richiesto ingenti aiuti esteri. Ora, gli USA legavano l'elargizione di questi aiuti a precise condizioni politiche.

Tale modello metteva perciò obiettivamente in discussione il potere dei settori più dinamici della borghesia italiana, che nell'esportazione e nello sviluppo dei consumi privati vedevano la possibilità di ampi profitti, la coalizione storica che sino ad allora aveva retto il paese (quella tra capitale industriale privato del Nord e vasti schieramenti facenti capo alla rendita parassitaria meridionale) e infine la collaborazione internazionale dell'Italia, sancita dagli accordi interalleati.

Non era pertanto perseguibile all'interno del patto di collaborazione tra le forze sociali e politiche uscita dalla resistenza o almeno mantenimento politica uscita dalla resistenza o almeno mantenendo ferma la priorità individuata dai comunisti italiani in quella fase, cioè di mantenere unito a tutti i costi il fronte delle forze politiche uscite dalla resistenza.

La contraddizione di fondo in cui si dibattono le forze della sinistra è pertanto tra il mantenimento del patto e gli obiettivi principali del loro programma, non certo «rivoluzionari», ma comunque irrealizzabili al di fuori di uno scontro aperto sia sociale che politico, in grado di spezzare la coalizione delle forze borghesi al loro interno.

2

I CARATTERI DELLO SVILUPPO ECONOMICO ITALIANO NEGLI ANNI 1950-1963

L'eccezionale sviluppo degli anni '50 in Italia è basato su una particolare condizione economica: l'esistenza di una vasta riserva di manodopera da estrarre dalle campagne.

L'espansione del mercato internazionale cui l'Italia partecipa in relazione a precise scelte di politica economica e monetaria (liberalizzazione degli scambi, costituzione di aree commerciali comuni, cambi fissi) è la condizione «esterna» che ha consentito uno sviluppo prolungato dell'industria manifatturiera.

Il costo della manodopera incrementa in misura percentualmente inferiore a quello della produttività; il mercato di esportazione è la condizione che rende possibile la compatibilità tra il rapido incremento della produzione e il debole incremento del potere d'acquisto delle grandi masse lavoratrici all'interno del paese.

Il basso incremento dei salari permette la formazione di elevati margini di profitto. Il mode-

sto aumento dei consumi sia privati che pubblici, permette la formazione di alti livelli di risparmio.

L'accumulazione del capitale è finanziata prevalentemente da risorse interne, e solo per un periodo limitato nel tempo (1951-1956) dal capitale straniero (vedi impiego degli aiuti del piano Marshall: parte viene utilizzata per ricostruire le risorse, parte per coprire il deficit pubblico e parte viene distribuita a vantaggio delle industrie private del Nord). I rapporti commerciali con l'estero sono caratterizzati da un rapido incremento delle esportazioni (+ 11,3% nel periodo 1952-1958; + 16,1% nel periodo 1959-1963) e delle importazioni (+ 9,2% e + 20,2%).

Dal 1951 al 1963 la quota del reddito nazionale aumenta dal 36,7% del 1951 al 38,9% del 1963, quella dell'agricoltura diminuisce dal 22,9% al 13,8%, quella del settore terziario passa dal 31,1% al 36%, mentre quella della Pubblica Amministrazione dal 9,35% all'11,34%.

Nell'intero periodo i consumi aumentano lentamente.

Particolarmente lento è l'aumento dei consumi di sussistenza (alimentari, vestiario, abitazioni, etc.), a causa del basso incremento dei salari. Ma, contemporaneamente cambia la composizione dei consumi. I consumi non di sussistenza (per es. beni durevoli, elettrodomestici, televisori, auto, etc.) per quanto alla fine del periodo, costituiscano ancora una modesta % di quella totalità aumentano molto rapidamente.

L'incremento degli investimenti privati nel periodo è nettissimo, circa del 9,5% l'anno.

In generale nel periodo 1951-1957, la quota degli investimenti fissi produttivi (macchinari, attrezzature, fabbricati non residenziali, mezzi di trasporto) aumenta in misura modesta rispetto al totale degli investimenti; solo a partire dal 1958 scoppia il boom degli investimenti in questo settore. L'economia italiana si avvia a una fase di espansione mai prima conosciuta, così nel periodo 1958-1963 gli investimenti fissi produttivi contribuiranno per il 13,2% alla formazione del reddito nazionale.

Per tutto il periodo è invece rilevante la funzione del settore delle costruzioni, di traino e propulsione per tutta l'economia: gli investimenti in questo settore giungono a rappresentare nel 1958 la quota record del 60% del totale degli investimenti.

Durante gli anni '50 avvengono importanti modificazioni nella struttura della industria manifatturiera italiana. Declina il peso di settori industriali come il tessile su cui si era basata anche la ripresa dell'accumulazione negli anni della Ricostruzione, e del settore alimentare all'interno del quale pure intervengono profonde modificazioni tecnologiche.

Si sviluppa invece in questo periodo un settore

importante sia a livello di assorbimento della forza-lavoro, sia per il contributo che esso dà alla parte attiva della bilancia dei pagamenti: il settore dei tessili vari, essenzialmente maglierie, calze di lana, fibre artificiali e abbigliamento. Si tratta di produzioni eseguite in gran parte in impianti di piccolissime dimensioni e spesso a carattere artigianale, per l'esportazione. In generale si può dire che negli anni '60 si sviluppano quei settori che avevano anche un mercato estero, cioè quei settori che erano mal rappresentati nella struttura produttiva italiana quale era uscita dalla guerra.

Dal punto di vista del consumo che le industrie manifatturiere soddisfano è interessante notare come i più alti saggi di crescita si hanno nelle industrie produttrici di beni di consumo durevoli e semidurevoli e di beni «intermedi» (prodotti chimici, filati artificiali, prodotti siderurgici).

Riassumiamo una interpretazione, tra le numerose che sono state formulate, soprattutto in questi ultimi anni, dello sviluppo economico degli anni '50 e dei suoi caratteri. Si tratta di quella esposta in una serie di articoli comparsi sulla *Monthly Review*, edizione italiana, del 1972, da F. Silva e F. Targetti.

Ci pare infatti che questi autori analizzino abbastanza esaurientemente i fattori che hanno concorso a determinare lo sviluppo economico italiano di quegli anni, a partire dall'ipotesi che l'aumento del reddito in un'economia capitalistica è legata a due variabili: la domanda e il profitto, strettamente interconnesse tra di loro. Infatti se aumenti della domanda (nelle sue varie componenti) comportano un aumento della produzione, mutamenti della struttura della produzione agiscono sulla domanda: «... sia la creazione di nuovi (o 'pseudo nuovi') beni di consumo, sia la dimensione di un processo tecnologico (importato o autogenerato) che rende obsoleti macchinari e impianti, sono nel contempo *generati* dalla struttura produttiva capitalistica e *generatori* di nuova domanda...».

A partire da questa ipotesi ci si cerca così di rendere ragione dei concreti modi in cui queste due variabili hanno interagito, dando luogo nell'Italia di quegli anni a un incremento del reddito e a uno sviluppo economico mai prima conosciuto.

1. I consumi privati di sussistenza non hanno generato alcun processo espansivo.
2. Da disuguaglianza di reddito e arretratezza dei consumi anche da parte della media ed alta borghesia, trae origine il boom dei beni di consumo durevoli che investe progressivamente strati sempre più ampi della popolazione.
3. Lo sviluppo di questi consumi comporta quello di produzioni e investimenti in settori a monte di quelli impegnati direttamente a soddisfare questi consumi (si spiega così lo sviluppo

dell'industria siderurgica e di quella meccanica).

4. Il ruolo delle esportazioni, nello sviluppo economico italiano è stato importante anche se non tanto quanto alcuni reputano in particolare nei diversi sensi di: (a) finanziamento delle importazioni; (b) promozione di nuovi investimenti; (c) incentivazione all'introduzione e diffusione di nuove tecniche moderne; (d) spiegazione delle distorsioni e degli squilibri prodottisi nel corso dello sviluppo.

Tuttavia, scartato il ruolo delle esportazioni del settore alimentare, di quello tessile e di altri simili in quanto arretrati e dotati di scarso dinamismo, solo il settore meccanico, quello chimico e quello siderurgico avrebbero svolto questa funzione traente. Tenendo conto che parte del settore chimico è caratterizzato da bassa occupazione e da basso valore aggiunto, rimane il settore meccanico come determinante nell'espansione delle esportazioni e in particolare nei rami degli autoveicoli e della meccanica di precisione.

5. Il contributo della domanda pubblica alla formazione del reddito è stata piuttosto modesto.

I consumi pubblici non sono aumentati in modo rilevante; gli investimenti pubblici hanno assorbito in media il 20% dell'uscite della P.A.

6. Di grande importanza rispetto alla formazione e all'incremento del reddito sono stati gli effetti della rapida evoluzione degli investimenti: (a) incremento della produzione dovuto al fatto che i beni di investimento non importati sono tra le componenti del prodotto nazionale; (b) aumento della capacità produttiva per effetto dell'incremento di capitale; (c) aumento della produzione in generale (basta pensare agli effetti indotti dall'incremento degli investimenti nel settore delle costruzioni, nel settore del legno, dei mobili, del cemento, della siderurgia, della elettronica, etc.).

7. Il rapido processo di accumulazione cui si assiste negli anni '50 è favorito oltre che all'aumento della domanda interna ed estera, da una continua crescita dei profitti.

Infatti tra il 1951 e il 1961 le retribuzioni monetarie di tutto il lavoro dipendente aumentano in media del 5% all'anno; l'aumento dei salari reali è però ancora più ridotto (circa il 2,1% all'anno).

La posizione della classe operaia in termini di reddito reale disponibile peggiora decisamente in rapporto agli altri gruppi sociali.

Inoltre accanto a un aumento della produttività industriale media annua di circa il 64% nel periodo 1951-1961 e perciò a una diminuzione del costo del lavoro per unità di prodotto, si assiste anche a una sia pur leggera diminuzione dei prezzi dei prodotti industriali e a una diminuzione dei

prezzi delle materie prime importate. La debolezza del sindacato e la presenza di una diffusa sottoccupazione agricola rendono possibile un uso pressoché illimitato della forza lavoro.

Lo sviluppo economico del periodo 1951-1963, ha come effetto una rilevante diminuzione del tasso di disoccupazione (2,4% nel 1963).

A questo proposito occorre innanzitutto notare l'aumento netto dei lavoratori occupati (nel 1951 essi sono 19,43 milioni, nel 1961 20,43, nel 1963 19,89) che è il risultato dell'aumento della occupazione industriale (+ 37,6%), della diminuzione di quella agricola (- 63,1%), e dell'aumento dei lavoratori nel settore (+ 25,9%).

In secondo luogo contribuisce a diminuire la disoccupazione incidendo sulla offerta di lavoro la cospicua emigrazione, particolarmente forte dal 1955 al 1963 (saldo migratorio + 1,33 milioni).

Questi fenomeni si collocano in una situazione di progressiva riduzione della popolazione attiva dovuta a una molteplicità di fattori quali: il trasferimento dalle campagne alle città di quote ingenti della popolazione, in seguito al quale non tutti i membri della vecchia famiglia contadina trovano impieghi sostitutivi a quelli che avevano nelle campagne, l'aumento della scolarizzazione, la scomparsa di migliaia e migliaia di forze di lavoro nel fiore delle loro forze dal mercato del lavoro nazionale in seguito all'emigrazione.

In sintesi, tra la fine degli anni '50 e l'inizio di quelli '60 si verifica in Italia il fenomeno prima sconosciuto di un incremento notevole della domanda di forza-lavoro industriale e di un enorme incremento dell'occupazione nel settore terziario.

Si raggiunge così una situazione di quasi piena occupazione (naturalmente tenendo presente che il concetto di 'piena occupazione' è relativo a una determinata struttura della domanda e dell'offerta di lavoro).

Quali sono stati gli effetti del tumultuoso sviluppo degli anni '50 per quanto riguarda il settore agricolo? Che ruolo ha giocato questo settore all'interno dello sviluppo complessivo del capitalismo italiano di questi anni?

Da settore volto prevalentemente all'autoconsumo esso si trasforma in settore rivolto essenzialmente al mercato e subordinato in misura crescente agli altri settori.

«Considerato nel suo complesso, il settore agricolo ha assunto nel corso dello sviluppo una funzione di sostegno e di sollecitazione per l'espansione del resto dell'economia almeno sotto tre aspetti. In primo luogo esso ha fornito manodopera a buon mercato all'industria, la quale dalla metà degli anni '50 in poi ha potuto attingere al vasto serbatoio di manodopera costituito dalla cosiddetta disoccupazione agricola nascosta, inoltre l'agricoltura è stata sussidiata per l'acquisto di mezzi di

produzione di origine industriale, fornendo così un mercato addizionale dalla spesa pubblica ad alcuni settori della industria manifatturiera (chimica e meccanica), infine il settore agricolo ha fornito beni-salario per i nuovi addetti alla industria, passando — specie per l'agricoltura capitalistica — alla produzione di merci agricole la cui domanda cresce proporzionalmente o più che proporzionalmente rispetto al reddito»¹.

Nel corso degli anni '50 l'agricoltura vive un intenso processo di proletarizzazione cui va aggiunta l'emigrazione (di cui almeno il 60% proviene dall'agricoltura) che riteniamo debba essere considerata una forma particolare di questo processo.

Tra i vari fenomeni indicativi di questo processo, alcuni dei quali sono riscontrabili nell'analisi di modificazione della composizione della popolazione attiva uno ci pare particolarmente significativo. Mentre infatti nei comuni inferiori ai 50.000 abitanti il numero delle famiglie di coltivatori diretti diminuisce fra il 1951 e il 1959 dello 0,7%, nei comuni con popolazione superiore ai 50.000 abitanti tale numero aumenta del 32,7%. Il concentrarsi delle famiglie dei coltivatori diretti attorno ai nuclei urbani è indicativo del fatto che parte della famiglia o tutta, si dedica ora principalmente ad attività extra agricole mentre il lavoro agricolo diventa la fonte di un reddito secondario o integrativo.

All'interno della stessa fascia dei contadini coltivatori avvengono durante gli anni '50 tutta una serie di modificazioni. Alcuni, avendo eseguito migliorie e trasformazioni irrigue sui loro poderi iniziano ad assumere, almeno per alcuni periodi all'anno manodopera salariata; altri invece subiscono un processo crescente di impoverimento.

Inoltre la tradizionale proprietà fondiaria latifondista specie meridionale viene colpita: non solo dalla riforma fondiaria, ma anche da un processo di frazionamento, mentre resiste ancora fin verso la fine degli anni '60 la grande proprietà dell'Italia centrale condotta a mezzadria. Anche le zone agricole del mezzogiorno subiscono notevoli trasformazioni: innanzitutto colturali, infatti va nettamente diminuendo la superficie coltivata a cereali o leguminose, mentre alle tradizionali colture di pregio si affiancano nuovi impianti più razionali. Lo sviluppo capitalistico meridionale ha una sua peculiarità: esso è dovuto essenzialmente alla valanga di investimenti pubblici che all'agricoltura vengono devoluti e di cui possono profittare solo alcuni strati di coltivatori, alla riforma agraria che risarcendo gli espropri con buoni del tesoro rende disponibile per i latifondisti ingenti mezzi finanziari, spingendoli sulla via della razionalizzazione delle colture.

Nel mezzogiorno d'Italia perciò, lo sviluppo capitalistico in agricoltura a differenza che in altre zone, ha la caratteristica peculiare di essere stato

non solo sostenuto, ma indotto attraverso specifiche iniziative, anche se certamente non è stato né orientato né programmato².

Una caratteristica tipica del sistema economico italiano è costituita dal peso che ha assunto, sin dagli anni iniziali dello sviluppo, il settore terziario. Tra il 1951 e il 1963 gli occupati totali nel settore terziario passano dal 27% al 32% degli occupati totali, mentre aumenta la quota di partecipazione di questo settore alla formazione del reddito nazionale.

Normalmente si considerano appartenenti al settore terziario la P.A. il commercio, i servizi, sia sociali che per la produzione, le attività di credito e di assicurazione, i trasporti e le comunicazioni. In generale si può dire che lo sviluppo di alcune di queste branche del settore terziario è parallelo allo sviluppo di un'economia industriale e alle sue esigenze di espansione e di mercato, altre invece dipendono fortemente da scelte di orientamento politico generale, che possono essere fatte in modo alternativo. Ad esempio è noto che i servizi sociali sono sempre stati pochi e carenti in Italia, i trasporti pubblici dismessati e inefficienti, mentre enorme è stato lo sviluppo della pubblica amministrazione e del settore commerciale. In Italia perciò espansione del terziario ha voluto dire prevalentemente espansione dell'occupazione negli enti pubblici e rigonfiamento del settore commerciale. Questo fatto spiega come mai il settore terziario nel suo complesso aumenti in modo simile sia nelle zone sviluppate che in quelle sottosviluppate del paese. Il ruolo del settore di offrire servizi indispensabili per la sopravvivenza del sistema capitalistico è di pari importanza, sin dagli anni cinquanta, a quello di offrire una qualche attività, anche se a bassissimi livelli di produttività a masse di persone che agricoltura e industria non sono in grado di recepire. Ciò è particolarmente vistoso nelle zone meridionali del paese, dove la proliferazione di un settore commerciale polverizzato e basato su piccolissime unità familiari offre possibilità di reddito e possibilità di lavoro a chi altrimenti ne sarebbe privo. A scapito dell'efficienza e della produttività si è detto: è indicativo infatti che fino alla fine degli anni '60, solo per fare un esempio, si ha un andamento vistoso a forbice dell'aumento dei prezzi all'ingrosso e di quelli al dettaglio. In sintesi si può affermare che il tipo di sviluppo del settore terziario a partire dagli anni '50, risponde alla necessità di creare domanda alla industria in espansione, è un potente strumento di controllo del movimento operaio, in quanto costituisce un serbatoio di sottoccupazione, da una parte, e dall'altra foraggia sacche di parassitismo e di reddito anche per i ceti intermedi, soprattutto nel mezzogiorno, che così vengono legati a doppio filo al potere democristiano e al blocco di potere

dominante. Solo negli anni del boom economico si ha un arresto dell'espansione dell'occupazione in questo settore.

In sintesi rispetto alla situazione caratterizzata da un reddito pro capite molto basso, da una grande scarsità di capitali, da una massiccia disoccupazione e sottoccupazione, da una grave arretratezza sia del settore agricolo che di quello industriale, qual era quella del sistema economico italiano agli inizi degli anni '50, le direttrici di fondo sulla base delle quali si orientò lo sviluppo economico furono:

1. Puntare sull'industrializzazione sostenuta dal grande capitale del Nord.
2. Mantenimento di bassi salari per accelerare l'accumulazione del capitale.
3. La scarsità di capitali esistenti impone un loro uso selettivo:
 - a) concentrazione degli investimenti nelle zone in cui sarebbero stati in grado di fruttare, data l'esistenza di una struttura economica articolata e la preesistenza di infrastrutture;
 - b) concentrazione settoriale degli investimenti;
 - c) contenimento del deficit dello stato.
4. Sviluppo del settore pubblico dell'economia nei rami produttivi meccanico, siderurgico, energetico, non in concorrenza ma parzialmente utile e non conflittuale con lo sviluppo dell'accumulazione privata.

A questo proposito, particolarmente lungimiranti sono le decisioni relative alla costituzione di una grande industria siderurgica in Italia facente capo all'IRI, alla costituzione dell'ENI (ad esse si giunse dopo un lungo dibattito e l'aprirsi di numerose contraddizioni all'interno dello schieramento padronale).

La tesi sostenuta dall'IRI fu che l'industria meccanica italiana avrebbe potuto svilupparsi solo a condizione di potersi rifornire d'acciaio sul mercato interno a costi internazionali; essa si rivelò alla lunga vincente, determinando negli anni un grosso ridimensionamento del peso politico ed economico della siderurgia privata. La tesi su cui invece nasce l'ENI, è quella che l'Italia aveva la possibilità tecnica di sfruttare autonomamente i suoi giacimenti di gas naturale e le possibilità economiche di inserirsi in posizione non subordinata nella situazione di mercato creata dalle società petrolifere internazionali.

5. Mantenimento della base economica su cui si reggevano le regioni meridionali. Né la riforma agraria, né la Cassa per il Mezzogiorno si propongono di avviare effettivi processi di riorganizzazione della struttura economica meridionale. La borghesia settentrionale vede nelle regioni meridionali possibili mercati di sbocco

per i propri prodotti e teme allo stesso tempo lo svilupparsi di industrie concorrenti.

Si interviene nel mezzogiorno per esigenze politico-sociali, piuttosto che economico-produttivistiche.

Due infatti erano i problemi più grossi che ostacolano nel dopoguerra la ricostruzione capitalistica e ai quali la riforma e la Cassa dovevano dare una risposta:

- l'ingente disoccupazione e le tensioni sociali che ne derivavano
- l'elevata sottoutilizzazione delle capacità produttive del paese da cui l'esigenza di suscitare una domanda addizionale di beni.

Per quanto riguarda il significato della riforma agraria «va detto che se da un lato essa intaccava il vecchio blocco storico, rompendo il vecchio equilibrio economico e di potere, ormai insostenibile, dall'altro creava le premesse per quella operazione politica fondamentale che è stata la creazione di un fronte agrario contadino che si rivelerà il cardine decisivo per il mantenimento dell'equilibrio al sud nel quindicennio successivo. Inoltre con la riforma si dava l'avvio alla vasta operazione perseguita poi con i piani verdi e le leggi per la formazione della piccola proprietà, di creazione di aziende contadine in buona parte assolutamente dipendenti dal finanziamento pubblico e dalla politica di sostegno dei prezzi agricoli ...»³.

La riforma agraria ha portato all'esproprio, oppure all'acquisto di circa 700mila ettari dei quali circa 250mila nell'Italia centrosettentrionale e 450mila nel mezzogiorno e nelle isole.

Nell'Italia centrosettentrionale le zone di riforma prescelte sono caratterizzate dalla presenza di medie e grandi imprese con salariati con intensità di colture in continua anche se graduale ascesa.

In queste zone, la riforma, pur non soddisfacendo la fame di terra dei braccianti, non ha incontrato grandi ostacoli e ha avuto come risultato l'instaurazione di una serie di medie aziende familiari, sufficientemente grandi da assicurare un reddito adeguato alle famiglie contadine. Per quanto lasci insoluto il problema della disoccupazione bracciantile, anzi lo aggravò, la riforma assolve il suo compito di trattenerne sulla terra migliaia e migliaia di famiglie contadine.

Nell'Italia meridionale, invece, la riforma interessa principalmente il cosiddetto latifondo contadino, adibito prevalentemente alla coltivazione estensiva di cereali, lavorando sul quale in modo disordinato e arretrato, sopravviveva nella miseria un'ingente quantità di popolazione agricola. In queste zone, prevalentemente aride e collinari la riforma interviene in modo irrazionale e assecondando la casuale distribuzione delle grandi proprietà espropriate, e per la maggior parte dei casi non è in grado di orientare e di rinnovare efficacemente gli orientamenti culturali.

La rincorsa all'assegnazione della terra divide tra di loro le masse bracciantili e dei contadini poveri e rende molti indifferenti alla emarginazione e alla discriminazione di quelli che erano stati all'avanguardia delle lotte per la terra, per lunghi anni.

Pochi anni dopo l'assegnazione, molti dei piccoli poderi verseranno in grosse difficoltà: la scarsa dimensione dei fondi assegnati rende, per la maggior parte, impossibile sia l'instaurazione di un ordinamento produttivo equilibrato che la meccanizzazione: per non parlare delle zone più aride, dove spesso neppure viene affrontato in modo adeguato il problema dell'irrigazione.

«Nelle formulazioni originali quello della Cassa del Mezzogiorno voleva essere un intervento volto a modificare, attraverso l'intensa opera di realizzazione di infrastrutture, le convenienze economiche ad investire riducendo le cosiddette diseconomie esterne. Compito della Cassa era la formulazione e il finanziamento di un piano generale per l'esecuzione di opere dirette al progresso economico e sociale dell'Italia Meridionale. La fondazione della Cassa quindi se da un lato obbediva all'esigenza immediata di accrescere l'occupazione con una politica di opere pubbliche e infrastrutture, dall'altro veniva considerata come lo strumento idoneo a creare un ambiente favorevole per un futuro lancio di un meccanismo autonomo di sviluppo nel Sud, ritenuto questo l'unico mezzo per il superamento definitivo dell'arretratezza.

«Il piano di intervento della Cassa fu pensato in modo di garantire una egemonia centrale del governo sulle frantumate clientele meridionali»⁴.

Questa situazione si potesse sino a circa la metà degli anni '50. Fu questa la fase della cosiddetta «autonomia della Cassa».

Il mezzogiorno si caratterizza in questa fase come un sistema socioeconomico che deriva le sue principali risorse dall'agricoltura e dal trasferimento di capitali dall'esterno per consentire la sopravvivenza di numerose attività parassitarie di cui vivono le clientele.

In seguito le forze più progressive dello stesso schieramento DC si rendono conto che la politica delle infrastrutture e lo stesso sistema di intervento della Cassa poteva essere autodistruttivo per lo stesso blocco di potere dominante. Il piano Vanoni del 1953 è l'antesignano di un tentativo di approccio globale al problema del Mezzogiorno visto come momento dello sviluppo economico nazionale che si andava profilando. In esso da una parte si ribadisce la necessità della politica delle infrastrutture dall'altra si afferma che «il capitale necessario per la soluzione del problema meridionale non può avvenire che nel quadro dell'intera economia meridionale».

Il piano Vanoni rimane tuttavia lettera morta, anche perché la Cassa come controllo della forza-la-

voro faceva tanto più comodo in un momento in cui inizia la richiesta al Nord di braccia meridionali.

Tra le critiche ai provvedimenti del 1950 una trova particolare spazio e nella sua impostazione di fondo anticipa le future linee programmatiche dell'intervento pubblico nel Mezzogiorno: quella che si fondava sulla distinzione di due diverse realtà socio-economiche meridionali: l'osso e la polpa. Essa fu esposta per la prima volta da M. Rossi Doria, limitatamente al settore agricolo.

«La tesi connessa all'individuazione di queste due aree era chiara: espressa schematicamente essa significava: non esiste un solo Mezzogiorno, ma due le cui possibilità di sviluppo sono radicalmente diverse. Nel primo (l'osso) tali possibilità possono espletarsi solo in virtù di interventi esterni, (ad esempio interventi industriali e/o valorizzazioni turistiche) e comunque esse sono legate a una forte diminuzione della popolazione residente (dunque necessità dell'emigrazione). Nel secondo (la polpa) esistono invece reali possibilità di sviluppo attraverso un più razionale sfruttamento delle risorse e una legislazione che spinga gli imprenditori locali ad affrancarsi dai residui di gestioni ormai anacronistiche. Considerata la limitata disponibilità di capitali da investire nel Mezzogiorno derivava che proprio l'intenzione di programmare un intervento organico per risolvere la questione avrebbe dovuto scongiurare una distribuzione omogenea degli investimenti sull'intero territorio. La via giusta appariva quella di concentrare gli sforzi sulle zone di «polpa» al fine di ristrutturarle e accelerarne lo sviluppo, mentre per l'«osso» veniva suggerita una serie di misure più o meno contingenti e straordinarie, volte in sostanza a stimolare un'emigrazione più qualificata, a garantire un livello minimo di reddito e di occupazione...»⁵.

E' nel quadro del dibattito suscitato dal Piano Vanoni che si colloca anche l'intervento di V. Lutz.

Secondo la Lutz, le distorsioni dell'economia italiana sarebbero ascrivibili principalmente a un vizio che risiede nel mercato del lavoro, il quale non funzionerebbe secondo meccanismi concorrenziali, ma si presenterebbe come un mercato dualistico: da un lato il settore relativo alla grande impresa (settore moderno) in cui il livello dei salari è fissato attraverso la contrattazione sindacale, in regime di monopolio bilaterale; dall'altro quello relativo alle imprese minori (settore tradizionale) in cui il livello dei salari è determinato dal gioco della domanda e della offerta e cade a livelli più bassi, esistendo un'ampia disponibilità di altri fattori produttivi. L'eccesso di manodopera comporta una produttività marginale del lavoro bassissima.

In Italia, secondo questo schema non si verificherebbe, data la presenza di un fattore extraeconomico (l'organizzazione sindacale) nel settore della grande impresa moderna, una concorrenza normale tra lavoratori eccedenti del settore tradi-

zionale e lavoratori occupati del settore moderno.

E' secondo uno schema di ragionamento analogo che la Lutz spiega la permanenza in Italia di uno squilibrio Nord-Sud e prende posizione a favore di una politica di emigrazione assistita, che alleggerendo il carico demografico delle regioni meridionali e alimentando lo sviluppo del Nord con flussi di manodopera necessari, favorisca la crescita economica equilibrata di entrambe le regioni, sulla base di investimenti spontanei di imprenditori privati. Si dichiara pertanto contraria a qualsiasi politica di industrializzazione del Meridione; individuando in sostanza nella forza del movimento operaio l'origine di ogni squilibrio.

E' a questo proposito che parla di collusione di poteri tra imprenditori e lavoratori delle grandi imprese monopolistiche settentrionali resa possibile da un investimento di capitale per addetto più alto del normale, quindi da una produttività più elevata del normale, che consente di corrispondere salari maggiori del normale.

La proposta di intervento sottesa alla tesi dell'esistenza di due aree all'interno delle regioni meridionali informa già la legge per l'industrializzazione del 1957, con l'istituzione dei Consorzi per le zone industriali, e quella relativa all'obbligo per le industrie statali di dirigere verso le regioni meridionali il 40% dei nuovi investimenti: l'obiettivo lucidamente prospettato è quello di avviare nel Mezzogiorno uno sviluppo capitalistico ad isole ossia a poli.

Nella Relazione del Comitato dei ministri per il Mezzogiorno del 1962 così ci si esprimeva circa l'intervento da mettere in atto: «Nel 1962 viene posto l'obiettivo di un più celere ed equilibrato sviluppo che impone la concentrazione e la differenziazione dell'intervento in funzione di una rapida ed integrale creazione di alcuni poli capaci di costituire i cardini del nuovo sistema economico meridionale».

I reali effetti della politica di industrializzazione del Mezzogiorno vengono ben descritti da Pasquale Saraceno: ... «la forza-lavoro occupata nel settore extragratico del Mezzogiorno era nel 1950 di 2,5 milioni di unità. In diciassette anni (nel 1967) avrebbe dunque trovato impiego in attività extragratiche, con 3,1 milioni di unità, una forza maggiore di quella occupata negli stessi settori all'inizio dell'azione straordinaria. Senonché questo utilizzo ha avuto luogo solo per quota di 1,4 milioni, pari al 45%, per effetto dello sviluppo dell'area, mentre per 1,7 milioni, pari al 55%, è conseguenza di flussi migratori verso altre regioni italiane e verso l'estero». ... «il processo di sviluppo in esame sarebbe stato finanziato interamente con risparmio accumulato fuori dall'area ...»; inoltre, «l'aumento di reddito conseguito nella regione poté quindi essere destinato interamente, in pratica, ad incremento dei consumi».

E ancora: «Ora, tre ragioni inducono a giudicare positivamente il fatto che l'esodo agricolo e, in genere, la riduzione di tutti i fenomeni di sottoccupazione siano stati accelerati dall'emigrazione: in primo luogo perché si sono affrettati i tempi in cui i problemi dell'agricoltura meridionale si sono andati ponendo in termini di produttività e non invece di sussistenza di una massa sprovvista di altre risorse; in secondo luogo perché la condizione di occupato nelle regioni industrializzate del Centro e di altre regioni del Mercato Comune è certamente migliore per gli emigranti di quella del sottoccupato o del disoccupato nelle campagne e nelle città del Sud; in terzo luogo perché il processo di sviluppo della società meridionale viene facilitato dall' inserimento in regioni altamente industrializzate esterne al Mezzogiorno di aliquote di popolazione meridionale che mantiene intensi legami con le aree dalle quali proviene»⁶.

Non è pertanto azzardato affermare che gli effetti della politica dei «poli», non sono tanto lontani da quelli che la Lutz opponendosi alla politica di industrializzazione riteneva dovessero essere perseguiti.

La crisi del 1963

La situazione di tendenziale piena occupazione, la notevole riduzione dell'esercito industriale di riserva, che si verifica in Italia a cavallo tra gli anni '50 e '60 e il rafforzamento politico del movimento operaio appaiono anche per le classi dominanti in Italia un elemento rivelatore e un sintomo allarmante che spingono uomini politici ed economisti ufficiali all'interno stesso della DC a una riflessione sui caratteri che lo sviluppo economico aveva assunto. E' in questo periodo che si apre in Italia un ampio dibattito sul problema del «dualismo» del sistema economico italiano e degli squilibri e sperequazioni che la veloce crescita aveva prodotto al suo interno. Se sulla descrizione dei caratteri dualistici dell'economia e del sistema italiano (divario Nord-Sud; sviluppo di alcune produzioni, ad esempio quelle delle industrie meccaniche, etc., contrapposto al mancato sviluppo di altri settori, quale l'alimentare, il tessile, etc.; divario delle spese per consumi pubblici e privati; distorsione degli stessi consumi privati, etc.) c'è una pressoché totale unanimità, sull'interpretazione delle cause del dualismo e perciò sulle soluzioni da adottare per porvi rimedio, esiste, come è ovvio, una grande diversità di opinioni.

Nasce e si diffonde allora l'idea che lo sviluppo del paese, lasciato sino ad allora nelle mani dell'iniziativa privata avrebbe dovuto essere inquadrato in un intervento organico dello stato, volto a correggere gli squilibri emersi nel corso degli anni '50, sotto forma di una politica di programmazione

economica. Il rafforzamento del movimento operaio apre per il blocco di potere allora dominante il problema di una trasformazione degli equilibri sia politici che economici. E' su queste basi che nasce il centro-sinistra, che, esprimendo un nuovo rapporto con parte del movimento operaio rappresentato dal PSI, avrebbe dovuto dare il via a una razionalizzazione dello sviluppo, attraverso appunto la programmazione.

Sin dall'inizio si scontrano all'interno del centro-sinistra sostanzialmente tre posizioni:

1. Quella di chi considera la programmazione economica come concessione tattica, in funzione di ingabbiamento e divisione del movimento operaio.
2. Quella di chi la intende come uno strumento per eliminare gli squilibri dello sviluppo capitalistico, concepiti come irrazionalità tecnicamente superabili. In cambio di ciò il movimento operaio avrebbe dovuto accettare un contenimento della lotta di classe all'interno delle «compatibilità» economiche del sistema.
3. Quella di chi infine, pensa alla programmazione come una piattaforma di avanzamento della classe operaia, garantita dalla presenza al governo di un partito operaio.

Gli anni sessanta vedono svanire l'ipotesi di dividere e ingabbiare il movimento operaio, d'altra parte prevale nettamente la visione conservatrice che del centro-sinistra aveva la maggioranza di governo.

Il periodo 1960-1962 è caratterizzato dal fenomeno dello slittamento salariale soprattutto in alcuni settori (chimico, meccanico) e in alcune specializzazioni più ricercate, da numerosi rinnovi contrattuali con conseguenti cospicui aumenti salariali, da un aumento delle spese per consumi, dall'incremento degli investimenti, tutti fenomeni che generano tensioni inflazionistiche.

Da una parte i capitalisti devono accettare una momentanea riduzione dei profitti, in parte si rivalgono rialzando i prezzi.

Si verifica così un aumento dei prezzi all'ingrosso.

D'altra parte aumentano molti prezzi che incidono massicciamente sul costo della vita (quali i prezzi agricoli, i prezzi delle abitazioni, etc.) in seguito a un aumento della domanda in presenza di un'offerta inelastica.

Durante il periodo 1951-1961, infatti l'economia italiana aveva subito uno sviluppo grandioso, in particolare in alcuni settori accelerato da un rinnovamento tecnologico iniziato a partire dalla metà del decennio. Altri settori sempre industriali, non si erano invece sviluppati secondo forme e dimensioni organizzative sufficienti per fruire dei vantaggi derivanti dai processi su larga scala disponibili nell'economia. Tra i primi ricordiamo il settore siderurgico, automobilistico, chimico, pe-

trochimico, tra i secondi il settore tessile, il settore edilizio, la cui espansione si accompagna per tutto il periodo alla speculazione sulle aree fabbricabili, generando il nascere di imprese non basate sull'economicità di gestione, ma sull'abilità e la spregiudicatezza del titolare come speculatore immobiliare.

Lo sviluppo dell'agricoltura era stato invece decisamente inferiore e orientato in modo tale che nel 1961 di fronte a una richiesta crescente di prodotti alimentari di pregio (grassi, alimentari, carni, etc.), si rivela incapace non solo di soddisfarla direttamente ma anche attraverso lo scambio con l'estero di prodotti italiani qualificati. Contemporaneamente, come già si è detto, la rete di distribuzione andava sempre più gonfiandosi, mentre in generale il settore terziario assorbiva quote crescenti del valore aggiunto nazionale senza che la produttività al suo interno aumentasse.

I profitti molto alti che si realizzano nell'economia a partire dalla metà degli anni '50, si riversano sul mercato azionario, o immobiliare, innescando una ascesa spettacolare del valore dei titoli e tutta una catena di manovre speculative in questo comparto dell'economia.

In questa situazione i due provvedimenti di maggior rilievo del governo di centro-sinistra, (cioè la nazionalizzazione dell'industria elettrica e l'introduzione dell'imposta cedolare di acconto, tesi, il primo ad assicurare all'industria italiana un razionale rifornimento di energia e l'altro a disincentivare la speculazione sul mercato azionario, sostenendo quello delle obbligazioni, anche in relazione alla trasformazioni in obbligazioni dei titoli delle società ex-elettriche) vengono accolti con ostilità dalla maggior parte della classe imprenditoriale italiana: «si inaugurerà così — scrive Francesco Forte — un'era di pessimismo economico e a un certo punto un vero e proprio disfattismo economico, contrassegnato da massicce fughe all'estero di capitali, da timori infondati, da esagerazioni di ogni evento negativo, da allarmismi continui, dalla sfiducia preconcetta nella azione del governo e nelle sorti dell'economia nazionale».

Fino al settembre 1963 le autorità monetarie italiane perseguono una politica di allargamento del credito, sia alle imprese, che alla borsa, che al mercato edilizio, sostanzialmente con l'obiettivo di sostenere i profitti che gli aumenti salariali, ormai in tutti i settori dell'economia, tendevano a comprimere. Aumentando i salari e aumentando i prezzi sia dei beni di consumo che dei beni di investimento, le imprese hanno bisogno di crescenti anticipazioni liquide, che appunto vengono concesse dal sistema bancario. D'altra parte l'aumento dei prezzi avviene non solo per i beni da vendere sul mercato interno, ma anche per i beni di esportazione cosa che alla lunga compromette la concorrenzialità dei nostri prodotti sul mercato estero, mentre aumentano le importazioni sia di prodotti e

materie prime per la produzione sia di beni alimentari. La necessità di finanziamenti in valuta crescente delle nostre importazioni contribuisce a sbilanciare la nostra bilancia dei pagamenti.

Si aggrava inoltre il fenomeno dell'esodo di capitali, favorito anche dall'introduzione dell'imposta cedolare d'acconto che concedendo facilitazioni fiscali ai percettori di dividendi di imprese italiane residenti all'estero, spinge molti possessori di titoli italiani a trasferirli a società straniera. Riserve valutarie nazionali crescenti vengono mobilitate per coprire tali movimenti, in misura tale da far pensare alla possibilità di una svalutazione della nostra moneta nazionale, rafforzando movimenti speculativi sia nel settore dell'importazione che dell'esportazione già di per sé sbilanciati.

Così l'inflazione, che era stata in qualche modo una manovra contro l'aumento dei salari e l'accresciuto costo del lavoro a favore dei profitti, incomincia a trasformarsi in un danno per la posizione dei capitalisti italiani verso l'estero compromettendo la stessa possibilità di aumento ulteriore dei profitti.

In questa situazione il 1963 mostra saggi di incremento discreti nella produzione industriale, e nel prodotto nazionale che viene ancora destinato per una quota maggiore dell'anno precedente a nuovi investimenti; l'occupazione industriale aumenta ancora ma non in modo sufficiente per assorbire la quota di forza-lavoro espulsa dalla agricoltura, il costo della vita continua ad aumentare, si assiste a una crescente divaricazione dell'aumento del saggio della produttività rispetto a quello dei salari; si determina un rilevantissimo deficit della bilancia dei pagamenti causato da un forte deficit della bilancia commerciale, e della bilancia dei capitali.

Nell'autunno del 1963 le autorità monetarie ritengono opportuno intervenire sulla situazione descritta con una serie di misure restrittive. Eliminano così per le imprese il facile accesso al credito caratteristico della fase del boom, provocando una caduta degli investimenti e della domanda. In ottobre la produzione industriale tocca il suo livello più elevato, ma in seguito ai provvedimenti governativi essa prende a declinare e tutta l'economia entra in una fase di crisi. Cadono gli investimenti privati, quelli pubblici, cade a partire dal 1964 l'occupazione: solo nell'industria manifatturiera nel 1965 140mila lavoratori rimangono senza lavoro.

Riprende, favorito da una situazione internazionale di espansione, l'emigrazione, che raggiunge livelli simili a quelli raggiunti negli anni precedenti il boom economico.

L'obiettivo delle manovre restrittive di una caduta dell'occupazione e di un ridimensionamento del potere delle classi lavoratrici nel paese viene pienamente raggiunto: ciò è testimoniato dall'anda-

mento delle lotte contrattuali del 1966 che raggiungono risultati salariali molto modesti e si svolgono, dato il ricatto del posto di lavoro, in un clima di scarsa combattività.

Ciò che avviene in Italia negli anni compresi tra il 1962 e il 1964 va visto non solo come un normale fenomeno ciclico. Il veloce aumento dei prezzi in presenza di un aumento della massa salariale era dovuto: (a) alla crisi dell'agricoltura; (b) all'inefficienza del settore distributivo; (c) al peso della rendita sui suoli edificabili; (d) agli squilibri tra Nord e Sud; (e) alla struttura del settore industriale che associava accanto a grandi imprese una serie di piccole e medie imprese inefficienti, sorte soprattutto negli anni del miracolo economico, sulla base della politica di facile credito e di espansione della spesa pubblica.

Ci rifacciamo a proposito dell'analisi e dell'interpretazione della crisi del 1963 e dell'individuazione delle componenti e problemi non risolti caratteristici dello sviluppo della fine degli anni '50, la cui portata si manifesta appunto nelle difficoltà congiunturali, al saggio di V. Rieser «Sviluppo e congiuntura del capitalismo italiano» sul n. 4 di Quaderni Rossi.

Il miracolo economico fu il risultato fortunato del concorso di numerosi fattori: disponibilità di fattori produttivi (capacità di impianti e forza-lavoro) più favorevoli che in altri paesi, incrementi produttivi superiori agli incrementi salariali, forte domanda sia attuale che arretrata (vedi ad esempio aree meridionali) del mercato interno, capacità competitiva del prodotto italiano su diversi mercati esteri, andamento favorevole di turismo, investimenti per impianti all'estero, etc.

Tra il 1961 e il 1962 si determina nel sistema una situazione critica per il concorso di elementi che generano una spinta inflazionistica dal lato dei costi dovuta al manifestarsi di una tendenza verso la piena occupazione guidata dalle zone industriali più avanzate, con il conseguente rafforzamento della posizione contrattuale della forza-lavoro (in seguito alla eliminazione della disoccupazione anche se non della sottoccupazione, cioè della occupazione a livelli di produttività inferiori a quelli consentiti in ciascun settore dal suo sviluppo tecnologico). Ciò fa sì che l'aumento della produzione dipenda in misura crescente dall'aumento della produttività e sempre meno dall'impiego di forza-lavoro prima disoccupata.

Parallelamente si vengono delineando spinte inflazionistiche dal lato della domanda per crescenti consumi di beni durevoli, non durevoli e di abitazioni.

L'aumento dei prezzi si ripercuote sulla capacità concorrenziale di taluni prodotti industriali sui mercati esteri a partire dal 1961. A ciò si aggiungono due fatti tendenziali:

a) l'ingresso del sistema produttivo italiano in una

fase delicata per le aziende sorte appena prima e durante il miracolo economico;

- b) le vicende del rinnovamento tecnologico che hanno inciso sulla dinamica di vari settori, abbreviando l'obsolescenza di alcuni impianti accelerando per converso la necessità di finanziamento di nuovi impianti prima del pieno sfruttamento e ammortamento.

Cosicché il 1963 è caratterizzato da un aumento della domanda a soddisfare la quale non è sufficiente la produzione interna. Questo fenomeno è acuitizzato dall'andamento della composizione della domanda: la spesa per consumi privati, aumenta cioè a un tasso superiore a quello degli investimenti e in particolare aumenta la spesa per generi alimentari, articoli durevoli di uso domestico, mezzi di trasporto.

Si manifestano inoltre due tendenze di mutamento strutturale della nostra bilancia dei pagamenti: a partire dal 1960 si verifica una fortissima eccedenza delle importazioni di beni alimentari sulle esportazioni e l'Italia si afferma come esportatrice di capitali.

Si assiste complessivamente a uno spostamento nella distribuzione dei redditi a favore del lavoro dipendente e a un'inadeguata formazione di risparmio; le autorità monetarie decidono di non continuare oltre nel finanziare gli aumenti di costo delle imprese, per evitare flessioni nel ritmo dell'attività produttiva, con nuovi mezzi di pagamento. L'aumento del rapporto salari-produttività che si è verificato nei primi anni '60 si è ripercosso in parte sui prezzi in parte sui profitti. L'aumento dei prezzi si verifica nei settori (come agricoltura e distribuzione) meno oligopolistici dove il divario tra andamento dei salari e andamento della produttività è stato maggiore.

Le insufficienze strutturali dei settori arretrati dell'economia determinano il rallentamento dell'incremento della produttività media del sistema e ciò riduce il saggio di incremento salariale compatibile con lo sviluppo equilibrato del sistema.

«Ciò che negli anni '50 abbiamo avuto una dinamica salariale che tendeva a superare quella della produttività in quei settori (non industriali) le cui arretratezze erano troppo pesanti perché tale dinamica potesse costituire un fattore efficace di stimolo alla produttività, mentre là dove tale dinamica avrebbe potuto avere un effetto stimolante essa si è mantenuta fino al 1961 al di sotto dell'incremento della produttività seguendone l'andamento. Così la dinamica salariale superiore a quella della produttività negli anni '62-'63 è stata determinante nel produrre un'inflazione da costi»⁷.

Le interpretazioni della crisi economica del 1963 si possono raggruppare sostanzialmente in due filoni:

- a) uno che ascrive le origini della crisi al raggiungi-

mento di un livello di piena occupazione in alcuni settori e in alcune regioni del paese, rappresentando lo sbocco naturale del processo di accumulazione verificatosi negli anni '50;

- b) un altro che individua nelle distorsioni e inefficienze dello sviluppo capitalistico italiano degli anni '50, l'asse interpretativo fondamentale.

A. Graziani⁸, così spiega le origini della crisi: «Il raggiungimento della piena occupazione ha provocato una ondata repentina e prolungata di aumenti salariali che hanno avuto una duplice conseguenza. Da un lato, le imprese nel tentativo di ricostituire i margini di profitto erosi, hanno fatto ricorso ad un aumento dei prezzi; dall'altro la maggior domanda di beni consumo, incontrando una offerta rigida nel settore dei beni alimentari ha provocato un repentino aggravarsi della bilancia dei pagamenti.

«Inflazione e disavanzo commerciale sono stati i due protagonisti della crisi, senza che in nessun settore si raggiungesse mai la piena utilizzazione delle attrezzature produttive».

«Le autorità monetarie di fronte alle prime manifestazioni della crisi si trovavano indubbiamente di fronte a un problema di non facile soluzione.

«Si poteva adottare una visione meno ortodossa, e porre al primo posto l'obiettivo della occupazione e dello sviluppo, a questi sacrificando l'equilibrio dei prezzi e degli scambi con l'estero».

«... l'obiettivo di contenere l'aumento dei prezzi e delle importazioni è stato preso di petto e perseguito mediante un'azione di compressione diretta della domanda globale, al fine di ridurre drasticamente la domanda interna. I primi provvedimenti e i più efficaci sono stati quelli di ordine monetario ... seguirono a più riprese altri provvedimenti di carattere secondario diretti sempre a comprimere la domanda interna ...».

Gli obiettivi di carattere monetario sono stati, dunque realizzati e anche brillantemente; ma il prezzo di questo successo è stato una contrazione del volume della produzione e degli investimenti che ha impedito lo sviluppo del reddito e compromesso l'espansione anche per gli anni a venire.

Inizia pertanto per Graziani nel 1963 un conflitto sulla distribuzione del reddito tra imprenditori e lavoratori.

I fenomeni di ristrutturazione produttiva messi in luce da Graziani come caratteristici degli anni successivi alla crisi, nella «Relazione introduttiva all'incontro di studio sull'evoluzione strutturale dell'economia italiana» (Portici 1974) sono l'espressione di questo conflitto avvenuto in Italia a partire dal 1964 in un contesto di crescente concorrenza internazionale.

Altri, tra i quali soprattutto Napoleoni nel saggio «Nota sulla congiuntura economica italiana»

in La rivista trimestrale, 1964, appartengono al secondo filone. «Si tratta dunque di chiedersi se, fermo restando il raggiungimento della piena occupazione, nello stesso termine di tempo che si è verificato in realtà, si sarebbe potuto ottenere per il lavoro occupato — e segnatamente per quello occupato nella industria — un livello di produttività sostanzialmente ben più elevato di quello attuale. E' chiaro innanzitutto che se ciò si fosse verificato, gli aumenti salariali connessi al mutamento nelle condizioni del mercato del lavoro non avrebbero compromesso la competitività all'estero, né la possibilità di conseguire all'interno profitti analoghi a quelli generalmente prevalenti in altri paesi». e ancora: «... una politica dei consumi che avesse consapevolmente rimandato a fasi ulteriori dello sviluppo economico certi consumi propri di società già molto avanzate nello sviluppo capitalistico e avesse viceversa puntato sulla piena soddisfazione dei bisogni primari, avrebbe consentito, nell'ambito di un appagamento socialmente più desiderabile dei bisogni della comunità nazionale, una maggiore formazione di risparmio ...».

I provvedimenti monetari che la situazione faceva apparire agli occhi di tutti come impellenti, coprono un tentativo di restaurazione a livello del blocco di potere dominante. Anche l'ala moderatamente riformista dello schieramento borghese viene convinta alla politica dei «due tempi». Cioè alla politica che riteneva necessario ricostituire i margini di profitto padronali a qualsiasi prezzo, prima di soddisfare i bisogni più urgenti della maggioranza della popolazione e di riduzione degli squilibri che contraddistinguono il nostro modello di sviluppo economico.

E' così che si verifica praticamente, all'interno dello schieramento di centro-sinistra la possibilità di dar luogo a una politica che insieme sia in grado di perseguire i seguenti obiettivi:

l'incremento del reddito, la piena occupazione, l'eliminazione del divario Nord-Sud, l'ammodernamento dei servizi civili, il miglioramento del livello di vita del paese, l'espansione degli impieghi sociali del reddito, in un quadro tale che i livelli di guardia dei prezzi e dei conti con l'estero consentano ampi margini di sicurezza per lo svolgimento del processo di sviluppo. Una politica il cui presupposto fondamentale doveva essere una programmazione delle rivendicazioni dei lavoratori per assicurare che esse aumentassero in modo graduale e non destabilizzante.

Una politica cioè di programmazione, sulla cui natura e modalità di attuazione, non emerge l'accordo nello schieramento politico al governo né adesione da parte del blocco di potere dominante.

La crisi non fa che peggiorare la situazione delle aree meridionali. Il tessuto precario delle

piccole imprese meridionali viene duramente colpito; con la crisi, l'industria settentrionale aveva subito una riduzione sensibile della domanda, e, nella ricerca di mercati sostitutivi si andava orientando non solo verso i mercati esteri, ma anche verso i mercati nazionali fino a quel momento poco sfruttati. Inizia così una progressiva espansione verso i mercati meridionali, che aggrava le condizioni della piccola e media industria meridionale, che produceva essenzialmente per il mercato locale.

E' negli anni della crisi e in quelli successivi che si compie una parziale modificazione anche della politica di intervento nei confronti del Mezzogiorno, in base sostanzialmente alle esigenze di riorganizzazione del sistema produttivo nazionale, e alle necessità di un uso ad esse più direttamente funzionale anche della spesa pubblica, visto anche che i fenomeni di congestione che si andavano manifestando nelle regioni industrializzate del Nord facevano sorgere un fabbisogno di investimenti in capitale fisso sociale e in opere pubbliche.

Dal 1965 in poi si accentua la teorizzazione di un intervento più selettivo nel Mezzogiorno, tanto a livello territoriale che a livello settoriale e aziendale; sia per la politica di incentivi sia per gli investimenti si compiono scelte molto precise. La Cassa viene via via sganciata dall'intervento e dalla politica di industrializzazione e viene via via a perdere la sua funzione di sostegno alle attività economiche tradizionali. Le Partecipazioni Statali e le loro finanziarie vengono investite di funzioni integrative e sostitutive rispetto alla Cassa. Tuttavia lo sviluppo industriale capitalistico concentrato in alcune aree, non riuscì a creare occupazione sufficiente non solo per gli espulsi dall'agricoltura — anch'essa coinvolta in un processo di sviluppo capitalistico — ma per gli stessi addetti all'industria espulsi dagli effetti dei processi di concentrazione.

E mentre questi non riuscivano ad essere assorbiti a livello locale, diventava sempre più aleatoria per loro (è questa la novità della fine degli anni sessanta) la possibilità di trovare un'occupazione nei settori extragricoli tanto in Italia quanto all'estero⁹. Nel Mezzogiorno abbiamo così la coesistenza di due fenomeni: espulsione di forza-lavoro dall'agricoltura ed espulsione di forza-lavoro dall'industria.

«Val la pena di sottolineare sin da ora, che proprio le aree escluse da ogni progetto di sviluppo industriale, sono quelle definite nei documenti del Comitato per la Programmazione come aree di scarsa importanza agricola. L'illusorietà delle soluzioni proposte per queste aree è nota a tutti. La funzione di queste aree, come di tutto il Mezzogiorno interno, può essere compresa solo con riferimento al mercato capitalistico del lavoro. La depauperizzazione di queste aree dalla forza-lavoro più dinamica e competitiva è collegata alla esigenza capitalistica di inserimento

di questa forza-lavoro nelle tradizionali aree di immigrazione»¹⁰.

La misura della loro emarginazione può essere desunta dai dati sulla situazione industriale. Nell'industria manifatturiera con oltre dieci addetti l'occupazione tra il 1961 e il 1969 è salita irrisoriamente. Le industrie che nelle aree di sviluppo sono considerate portanti hanno scarsissima rilevanza in queste aree. Le industrie tradizionali, tra le quali per esempio l'industria alimentare è sottoposta a un intenso fenomeno di concentrazione e registra cali di occupazione.

3

IL PERIODO 1964-1969

Il 1964 in Italia è l'anno della decisa inversione del ciclo economico: mentre il costo della vita e i prezzi all'ingrosso continuano a salire si registra una forte diminuzione degli investimenti, dei consumi, mentre la produzione industriale e il prodotto nazionale crescono in misura del tutto irrilevante. L'effetto delle misure deflattive non tarda però a farsi sentire: accanto a un rallentamento della inflazione, e a una parallela diminuzione dell'occupazione e della quota di reddito spettante ai salari cresce la produzione industriale e migliora la nostra bilancia commerciale; dopo un momentaneo rallentamento, riprende il fenomeno della fuga dei capitali: negli anni successivi alla crisi economica il sistema economico italiano sarà sempre più caratterizzato dal paradosso di essere ad un tempo esportatore di capitali e di forza-lavoro.

La ripresa degli anni successivi al 1965 è sostenuta sostanzialmente da due fattori determinanti: esportazione e spesa pubblica; crescono le esportazioni e il disavanzo tra entrate e uscite dello stato.

Gli investimenti industriali solo nel 1967 superano il livello del 1963, complessivamente debole è la dinamica degli investimenti, sostenuta dalla ripresa artificiale della edilizia per abitazioni in previsione della scadenza della legge-ponte, e dell'entrata in vigore di nuovi regolamenti relativamente al settore.

Negli anni successivi alla crisi del 1963 si sviluppa un ampio dibattito sulla politica adottata dalle autorità economiche e monetarie e sugli effetti che essa ebbe sul sistema economico: il dato di fondo che ci si cerca di spiegare è quello della massiccia caduta degli investimenti industriali, nel 1963, e della loro difficile ripresa.

Innanzitutto riassumiamo quella che è stata l'interpretazione delle misure di politica economica adottate da parte di chi ne fu il protagonista: la

Banca d'Italia. «In un primo tempo la versione ufficiale degli eventi fu che le autorità monetarie non erano intervenute affatto in direzione restrittiva e che non era stata la restrizione creditizia a far cadere la produzione delle imprese (e segnatamente la produzione di beni strumentali e gli investimenti). Si disse in particolare che gli aumenti salariali avevano ridotto le prospettive di profitto degli imprenditori, e che per questa ragione questi avevano ridotto il volume degli investimenti. In un secondo momento le autorità monetarie ammisero di avere in qualche misura ristretto i finanziamenti alle imprese, ma, si disse, esse lo avevano fatto soltanto per costringere le imprese a ridurre le importazioni e così limitare il disavanzo dei conti con l'estero.

«Solo in un momento successivo le autorità monetarie elaborarono una versione più articolata degli eventi, nella quale ammisero di essere intervenute attuando una stretta creditizia, ed ammisero anche che la stretta creditizia era stata effettuata per ridurre la spinta salariale e preservare il volume dei profitti»¹¹.

Gli effetti della politica adottata dalle autorità monetarie nel 1963 e negli anni successivi costituiscono secondo alcuni un elemento determinante nella caduta degli investimenti. Infatti la quota dei profitti che aveva toccato un massimo nel 1960-61 e un minimo nel 1964, risale poi in modo lento ma continuo, salvo a subire una brusca caduta nel 1967, determinata dalla «defiscalizzazione degli oneri sociali». Essendo bassi i profitti, un'espansione degli investimenti avrebbe richiesto il sostegno crescente dei finanziamenti esterni e il rafforzamento dell'incentivo costituito dalla domanda.

«Secondo il parere di chi scrive le autorità preposte alla politica economica hanno sottovalutato i margini lasciati dal vincolo della stabilità dei prezzi e da quello dell'equilibrio dei conti con l'estero non solo nel 1967 ma anche in altri anni del periodo considerato. Questa sottovalutazione avrebbe condotto a finanziare il disavanzo pubblico sacrificando più del necessario l'espansione dei finanziamenti a favore del settore privato e avrebbe dato luogo a una politica finanziaria insufficientemente propulsiva o addirittura frenante»¹².

Altri, pur non sottovalutando gli effetti della politica economica adottata dalle autorità monetarie, individuano altri fattori.

Così M. Salvati¹³. «Tutti gli osservatori sono concordi nel ritenere che una frazione considerevole della capacità produttiva rimase inutilizzata nel corso del quinquennio ... di fatto esisteva tra il '64 e il '68 una rilevante frazione di forza-lavoro disoccupata ... Era dunque possibile per tutto il quinquennio sostenere livelli di attività economica significativamente più elevati riducendo i margini di capacità produttiva inutilizzata e assorbendo il rilevante surplus della bilancia corrente». E ancora:

«In questi casi un economista tende spontaneamente ad emettere un giudizio di incompetenza delle autorità preposte alla politica economica. Quando non può giustificare tale giudizio deve rassegnarsi a riconoscere una ossessiva prevalenza di alcune finalità (stabilità dei prezzi ed equilibrio dei conti con l'estero) su altre (occupazione).

Ma soprattutto: «L'insufficiente chiarezza circa il problema centrale da risolvere, l'impossibilità di addvenire a una ristrutturazione del blocco di potere dominante, decretò il fallimento e la fine del centro sinistra, come coerente esperimento di riforma e di indirizzo delle forze economiche...». «La mancata ristrutturazione del blocco di potere dominante è problema socio-politico più che economico...».

Le inefficienze e arretratezze del sistema economico italiano, la debolezza dei settori produttivi dei beni strumentali, la inadeguata provvista di consumi pubblici, le capacità competitive modeste nella industria ad elevato contenuto tecnologico — ritiene Salvati — erano ostacoli del tipo che una politica industriale e un programma di accumulazione ben indirizzati potevano agevolmente sormontare. Ma ciò non avviene, così gli impulsi reali che il sistema raccoglie sono stati: un indebolimento della forza contrattuale dei lavoratori, una domanda interna depressa di contro a una sostenuta domanda estera. A questi impulsi il sistema reagisce con la ristrutturazione.

In presenza di bassissimi investimenti in nuovo capitale fisso, la ripresa industriale che avviene negli anni successivi alla crisi economica ha alla sua base sostanzialmente questo fenomeno: la cosiddetta riorganizzazione aziendale.

Sotto il nome di riorganizzazione aziendale si intendono fatti diversi:

- a) un maggiore sfruttamento del lavoro, attraverso un aggravamento delle condizioni di lavoro;
- b) un aumento della produttività superiore all'aumento dei salari;
- c) un maggiore autofinanziamento, che torna nel 1968 al livello precedente al 1963;
- d) una maggiore concentrazione aziendale, favorita anche da una enorme crescita della concentrazione del capitale finanziario, stimolata anche dalla nazionalizzazione delle società elettrocommerciali;
- e) una riduzione degli sprechi e delle deficienze amministrative all'interno delle aziende.

Tra il 1964 e il 1967 flettono massicciamente anche gli investimenti industriali delle imprese pubbliche: «nel 1965, 1966, 1967, l'andamento gravemente insoddisfacente degli investimenti industriali delle imprese pubbliche non può essere attribuito che ad una linea di contenimento dei suddetti investimenti adottata dal governo per evitare che le imprese pubbliche facessero concorrenza a quelle private nel mercato dei capitali e

presumibilmente anche per assicurare l'industria privata dopo il trauma della nazionalizzazione della energia elettrica»¹⁴. Tuttavia cresce negli anni '60 il peso del settore pubblico rispetto al settore privato.

Nel corso del quinquennio 1964-1968, tutta la struttura della industria a partecipazioni statali e in genere dell'industria pubblica registra significativi mutamenti.

Citiamo brevemente alcuni fatti fondamentali che vanno messi in evidenza:

- si chiude alla metà degli anni '60 un ciclo dello sviluppo della industria pubblica in genere: l'IRI porta a termine alcune realizzazioni di grande importanza: il centro siderurgico di Taranto, i tronchi più importanti della rete autostradale nazionale, etc., viene concluso un primo rinnovamento di fondo nell'industria delle telecomunicazioni, etc. Muota così a partire da quegli anni la composizione degli investimenti della industria pubblica: diminuisce il peso degli investimenti nella siderurgia, aumenta quello degli investimenti nell'industria petrolifera, chimica, petrolchimica, dei trasporti aerei;
 - le difficoltà dell'industria privata spingono l'industria di stato a intervenire in situazioni di crisi finanziaria, etc. di molti settori (alimentare, tessile, cantieristico);
 - si assiste a un accresciuto ricorso delle industrie a partecipazione statale e pubbliche in genere a forme di «finanziamento esterno», il processo inizia negli anni 1963-1964 e prosegue massicciamente negli anni successivi: si ricorre sempre più all'aumento dei fondi di dotazione, al credito bancario, al mercato delle obbligazioni;
 - questo fatto esprime il progressivo venir meno nella gestione delle industrie pubbliche a criteri di produttività e redditività immediata. Paradossalmente ciò per cui i sindacati e le sinistre in Parlamento s'erano a lungo battuti e si continuano a battere (vedi a questo proposito l'interessante dibattito riguardante la proposta di legge presentata dal PCI sulla «Riforma delle Partecipazioni Statali» su «Politica e Economia» del 1972) cioè per trasformare l'industria pubblica in uno «strumento di gestione economica alternativa» si realizza anche se su una ben diversa direttrice: non il controllo democratico del parlamento su obiettivi e finalità dell'industria pubblica, ma un intreccio sempre più profondo tra potere politico e potere economico mediato da canali che sfuggono a ogni controllo, accanto a un intreccio sempre maggiore tra settore privato e settore pubblico.
- Si assiste negli anni '60 e soprattutto negli anni successivi alla crisi, a una evoluzione della struttura del sistema industriale italiano. Mentre negli anni '50 l'industria italiana si era sviluppata principal-

mente nel settore dei beni di consumo durevole, per varie ragioni (sia di saturazione del mercato interno, sia perché nuovi paesi incominciano ad avviare produzioni in questi campi), si avvia in questi anni un processo di parziale conversione.

Il passaggio a settori nuovi (come il settore petrolchimico) non comporta però un salto tecnologico; anche in queste produzioni l'industria italiana resta dipendente da brevetti stranieri.

Il progressivo inserimento nei mercati internazionali e il ruolo sempre più rilevante assunto dalle esportazioni, se da una parte costringe le imprese ad aumentare la competitività dei loro prodotti e frena gli effetti della caduta della domanda interna, dall'altra costituisce un obiettivo disincentivo per il sistema produttivo italiano nel suo complesso a conquistarsi un posto migliore nella divisione internazionale nel lavoro, attraverso l'assorbimento di nuove tecnologie, etc.

Lo sviluppo della produzione interna di impianti e macchinari, un settore per esempio che negli anni '50 era rimasto alquanto trascurato, è esemplificativo del tipo di modificazioni che avvengono nella struttura produttiva italiana: esso avviene in relazione a un veloce aumento della esportazione di impianti all'estero (l'industria italiana incomincia a installare all'estero raffinerie, impianti chimici, impianti per la produzione di autovetture).

Contemporaneamente alla maggiore penetrazione dell'industria italiana nei paesi stranieri si verifica un ingresso crescente di capitale straniero nella industria italiana.

L'agricoltura negli anni '60

Negli anni '60 muta, in Italia, la posizione del settore agricolo rispetto agli altri settori produttivi, e avvengono delle trasformazioni all'interno dello stesso settore agricolo.

Quello che in modo non preciso è stato chiamato «ammodernamento» della nostra agricoltura, è un processo che schematicamente ha comportato i seguenti fenomeni:

- l'adozione nel settore agricolo di tecniche produttive che richiedono un uso più intenso di beni di produzione acquistati presso altri settori, con una conseguente maggiore integrazione tra settore agricolo e settori produttivi di questi beni;
- il settore alimentare è andato acquistando un ruolo fondamentale nei confronti del settore agricolo; esso è oggi praticamente l'unico settore dell'industria che acquista beni intermedi di origine agricola: l'aumento della domanda di prodotti alimentari (interna ed estera) sarebbe perciò fortemente in grado di attivare non solo l'agricoltura, ma attraverso l'industria alimentare l'intera economia nazionale.

La crisi che dal 1965 ha colpito la nostra agricoltura copre in verità modificazioni rilevanti che sono avvenute al suo interno. Da una parte il settore «contadino» della nostra agricoltura si è decisamente ridimensionato a vantaggio della fascia «capitalistica», che comprende aziende di dimensioni ed efficienza analoghe a quelle di aziende europee.

Dall'altra tra questi due settori è avvenuta una specie di divisione dei compiti produttivi. Infatti mentre l'area «contadina» produce prodotti che noi consumiamo, l'area «capitalistica» produce per l'esportazione realizzando elevati profitti, impensabili nell'area «contadina» caratterizzata da bassissimi livelli di retribuzione.

La crisi agricola è perciò essenzialmente crisi della azienda «contadina», mentre la nostra agricoltura «capitalistica» si va sempre più sganciando dalla domanda di beni alimentari del nostro paese. Da studi recenti risulta che l'apporto in termini di produzione lorda vendibile del settore propriamente «contadino» è di gran lunga superiore a quella del settore «capitalistico».

Il procedere del processo di ristrutturazione, analogamente a quanto è avvenuto negli anni '60, in questo decennio, comporterebbe perciò secondo alcuni non solo una riduzione della produzione agricola nazionale, una modificazione del mercato del lavoro, ma anche una netta diminuzione della domanda di beni di produzione all'industria o almeno una modificazione di questa domanda¹⁵.

I caratteri della ripresa successiva alla recessione (concentrazione del capitale, meccanizzazione spinta, parcellizzazione delle mansioni nelle fabbriche) che hanno l'effetto di omogeneizzare e concentrare la classe operaia, dequalificando il lavoro operaio proprio mentre era in atto un processo di aumento della scolarità di massa e il diffondersi dell'apprendimento extrascolastico, spiegherebbe secondo alcuni la crescita qualitativa della mobilitazione operaia negli anni successivi al 1969.

Ma come giustamente osserva M. Paci¹⁶, il rafforzamento del proletariato industriale non può essere riferito solo a processi che avvengono in fabbrica: esso deve essere giustificato anche con riferimento alla situazione del mercato del lavoro.

All'inizio del 1969 l'occupazione industriale stava aumentando, ma aveva appena riguadagnato i livelli del 1963, «i margini di capacità produttiva inutilizzata erano ancora sufficientemente ampi ..., la dinamica dei prezzi al consumo rimaneva moderata e solo nel corso del '69 i prezzi all'ingrosso risentivano dei forti incrementi delle materie prime»¹⁷.

In presenza di una riduzione complessiva della occupazione e di una crescita dei lavoratori dipendenti rispetto agli occupati totali (il primo dei fenomeni menzionati è riconducibile all'espulsione

dall'occupazione industriale di ampie quote di forza-lavoro — donne, giovani, anziani; il secondo al declino dei ceti medi tradizionali — contadini, commercianti, artigiani, etc. —) non si verifica un indebolimento del proletariato industriale sul mercato del lavoro.

Il rafforzamento del proletariato industriale alla fine degli anni '50 viene spiegato da M. Paci nel modo seguente: «Di fronte a una domanda del lavoro qualitativamente rigida, da parte del settore industriale, troviamo un'offerta di lavoro che o 'fugge in avanti', tramite il proseguimento degli studi, andando ad ingrossare il mercato del lavoro intellettuale, o resta ai margini del mercato del lavoro vero e proprio, sia perché non possiede le qualità richieste, sia perché non può affrontare i nuovi costi dell'inurbamento, sia perché infine (e qui si apre un'area di indagine fino ad ora inesplorata) essa trova sempre più in tale mercato 'marginale' le condizioni per sopravvivere e riprodursi».

Accentuatata segmentazione del mercato del lavoro, mutamento della composizione interna della forza lavoro occupato, insofferenza alle condizioni di vita fuori dalla fabbrica (vedi fallimento del piano governativo del 1966-1970 soprattutto per quanto riguarda lo sviluppo dei consumi sociali), in un quadro di scarsa dinamica della accumulazione produttiva durante gli anni successivi alla crisi del 1963, spiegherebbero perciò la violenza delle lotte operaie del 1969 e le conseguenze traumatiche che esse ebbero sul sistema economico italiano.

Il rinnovo dei contratti collettivi di lavoro del 1969 avvennero in un clima di combattività sindacale molto violenta: le lotte di quell'anno si svilupparono con contenuti e rivendicazioni particolarmente nuove e segnarono un punto di svolta e un'interruzione del processo di parziale ripresa appena avviatosi.

L'esplosione delle lotte operaie nel 1969 è qualitativamente diversa da quella avvenuta agli inizi degli anni '60.

In generale nel corso degli anni '60 la classe operaia vive una modificazione profonda delle sue condizioni di lavoro dentro le aziende: dilaga il lavoro non qualificato, il trasferimento alle macchine dell'organizzazione del lavoro, di elementi qualitativi del processo di lavoro; d'altra parte muta la sua stessa composizione e per l'ingresso delle nuove generazioni, e per l'emigrazione, e per il passaggio dall'agricoltura all'industria, dalla campagna alle città di molti lavoratori.

Nella prima ondata di lotte le rivendicazioni salariali sono l'elemento di fondo, accanto all'affermazione, contro la repressione interna, le rappresaglie, le discriminazioni, che avevano reso possibile per anni un uso pressoché illimitato della forza-lavoro e il mantenimento dei bassi salari, del diritto

all'organizzazione sindacale.

Nella seconda ondata di lotte accanto a pur consistenti rivendicazioni salariali l'elemento decisivo è il rifiuto della nuova classe operaia dei sistemi di incentivazione del lavoro, individuali e collettivi, all'interno delle aziende, dell'inasprimento dello sfruttamento, dell'exasperazione dei tempi, dei ritmi, dei carichi di lavoro, sulla base dei quali principalmente era avvenuto l'aumento della produttività e la ricostituzione dei profitti aziendali.

E' sulla base di queste lotte che avviene una modificazione qualitativa dell'organizzazione sindacale italiana, e un deciso rafforzamento del movimento operaio. L'avvio del processo di unità sindacale che avviene in questi anni mette profondamente in crisi un importante strumento di mediazione e di controllo del padronato nei confronti della classe operaia.

In seguito alle lotte contrattuali del 1969-70 e alle successive lotte aziendali, i sindacati avviano quindi una lotta per le riforme e per un complesso di investimenti sociali destinati a migliorare le condizioni di vita complessive della classe lavoratrice.

Su queste basi le lotte operaie diventano il punto di riferimento della protesta di una serie di strati intermedi che negli anni '60 avevano vissuto un processo generale di dequalificazione (tecnici, insegnanti, ricercatori, impiegati, etc.) e degli studenti.

Il rafforzamento politico del movimento operaio a partire dalle lotte contrattuali del 1969 è a nostro avviso il fattore decisivo, come fattore soggettivo, all'interno del paese, che spiega come gli aspetti negativi del tipo di sviluppo, che nei decenni precedenti si è verificato in Italia, si fanno valere come contraddizioni e limiti finora non superati in un nuovo equilibrio.

Le vicende dei tre anni successivi al 1969 seguono a grandi linee quelle della depressione registrata a metà degli anni '60, ma non ricreano, questa volta, le condizioni della ripresa economica.

Infatti se da un lato è vero che a un sostanziale arresto dell'emigrazione all'estero e perciò al venir meno di essa come valvola di sfogo, si accompagna un inarrestabile esodo dal settore agricolo, e pur tuttavia l'esercito industriale di riserva incrementato da questo fenomeno e dagli effetti delle misure restrittive non agisce come elemento di moderazione delle rivendicazioni salariali e normative dei contratti del 1972 (vedi le diverse interpretazioni della attuale situazione del mercato del lavoro oggi in Italia); d'altra parte è pur vero che i tentativi di spostare la situazione politica del paese in funzione di una riduzione del peso politico del movimento operaio, strumentalizzando i larghi strati della popolazione emarginati dal mercato del lavoro, compiuti a partire dalle elezioni politiche del 1972 sono sostanzialmente falliti.

L'inflazione iniziata nel 1972, stimolata dall'aumento dei prezzi che si verifica a partire da quell'anno su tutti i mercati internazionali, la svalutazione della lira del febbraio del 1973, l'arresto della svalutazione nel luglio successivo e le nuove misure restrittive adottate dalle autorità economiche e monetarie nel corso del 1974, indicano le difficoltà all'interno del vecchio blocco di potere dominante a porre in atto una linea di lungo periodo in grado di fronteggiare la situazione, sulla quale incominciano a pesare in modo sempre più grave le mutate vicende a livello internazionale.

All'inizio del 1973, ancora, i settori industriali italiani optano piuttosto che per un tentativo di rilancio delle vendite all'estero e un rallentamento dell'inflazione all'interno del paese, per la continuazione di una politica di accelerata redistribuzione del reddito a favore dei profitti. In questo quadro si colloca anche la massiccia ripresa della fuga di capitali all'estero.

4

CONCLUSIONI

Il decennio passato che nelle idee dei fondatori del centro-sinistra avrebbe dovuto caratterizzarsi come un periodo di riforme e programmazione, ha avuto così un volto ben diverso.

«Le istanze riformistiche implicano una ristrutturazione dell'apparato produttivo tale da eliminare i fattori di debolezza insiti nell'economia del paese e realizzare una diversa distribuzione del reddito tra capitale e lavoro. Quello che invece si è verificato è stato un processo di ristrutturazione condotto dal settore delle imprese industriali allo scopo di consolidare la propria posizione e preservare le condizioni per una cospicua formazione di profitti ... mettendo il più possibile le imprese al riparo degli attacchi rappresentati dalle lotte sindacali»¹⁸.

In sintesi ciò ha comportato:

- a) una revisione della dislocazione territoriale degli investimenti; gli investimenti nel triangolo industriale, nonostante la ripresa degli anni 1966-1969, non hanno ancora recuperato il livello 1963; diverso è invece il quadro per quanto riguarda gli investimenti industriali nel Sud, che nel 1972 hanno superato di oltre una volta e mezzo il livello raggiunto nel 1963. Gli investimenti al Sud sono stati concentrati nei settori pesanti e ad alta intensità di capitale. Si assiste inoltre a un'espansione degli investimenti delle imprese italiane all'estero;

- b) una riorganizzazione produttiva da parte delle imprese; ciò avviene non solo attraverso uno sfruttamento maggiore del lavoro all'interno delle imprese, ma anche attraverso il decentramento di parte delle operazioni produttive compiute prima all'interno di una singola impresa, e il ricorso al lavoro a domicilio. Introdotta inizialmente nell'industria leggera questo tipo di riorganizzazione produttiva si estende poi ad altri settori.

Spesso l'introduzione del lavoro a domicilio si aggancia a modificazioni che avvengono parallelamente nel settore agricolo, consentendo a numerosi lavoratori di mantener in vita imprese agricole non più in grado di fornire un reddito accettabile;

- c) depressione produttiva, caduta degli investimenti, mancato rinnovo degli impianti, e pressione salariale si cumulano nel determinare per le imprese considerevoli problemi finanziari.

Le necessità di consolidamento finanziario inducono le imprese pubbliche a un crescente ricorso ai fondi di dotazione stanziati sul bilancio dello stato. Le imprese private ricorrono invece in misura crescente al credito a tasso agevolato, che nelle sue diverse forme a partire dal 1964 sino al 1972 si è accresciuto di circa 3 volte e mezzo;

- d) un uso dell'inflazione da parte delle imprese industriali allo scopo di modificare i propri rapporti con il settore della distribuzione commerciale. Con il 1969 si capovolge in Italia il tradizionale rapporto tra andamento dei prezzi all'ingrosso e andamento dei prezzi al minuto: gli aumenti dei prezzi all'ingrosso sono superiori a quelli dei prezzi al minuto;
- e) una crescente penetrazione del capitale tradizionalmente industriale-manifatturiero in settori quali la distribuzione commerciale, l'edilizia, l'alimentazione, l'agricoltura, etc.;
- f) una crescente concentrazione finanziaria: la partecipazione al fatturato totale delle imprese industriali delle imprese indipendenti passa dal 1963 al 1971 dal 15% al 10%; allo stesso modo perdono terreno i gruppi privati minori (che passano dal 22% al 17%); emergono sulla scena tre grandi concentrazioni finanziarie: quella del gruppo IFI-FIAT, quella dei gruppi esteri e quella dei gruppi pubblici;
- g) una espansione dei mercati alimentati dall'uso della spesa pubblica:
- dei mercati esteri;
 - dei mercati agricoli;
 - dei mercati meridionali.

Nel Meridione la spesa pubblica ha avuto la funzione di assicurare uno sviluppo del reddito, malgrado il decadimento delle attività industriali locali in seguito alla penetrazione nelle regioni meridionali di beni di consumo durevo-

le e strumentale prodotti dalle industrie settentrionali;

- h) un crescente uso della spesa pubblica a sostegno della domanda che si è concretata nell'abnorme sviluppo del settore terziario; tra il 1963 e il 1972 l'occupazione nella industria manifatturiera è aumentata del 3%, mentre l'occupazione nelle attività terziarie è aumentata del 15%.

«La reazione capitalistica alla 'ingovernabilità' della forza lavoro in fabbrica successivamente alle lotte operaie del 1969, si manifesta prevalentemente nel Nord con il fenomeno dello scorporo della produzione, del decentramento e del ricorso a quote deboli della forza-lavoro, nel Sud prevalentemente con il fenomeno della sostituzione di capitale al lavoro, al quale si affida in fabbrica il recupero dei livelli di produttività»¹⁹.

Le trasformazioni intensive di capitale si manifestano invece in un imponente flusso di investimenti al Sud, considerato zona ancora sindacalmente tranquilla e quindi più propizia per impiantare o trasferire attività produttive. Nel Sud si passa dal 686 miliardi di investimenti lordi industriali nel 1969 a 1220 nel 1972, mentre nel resto dell'Italia l'entità degli investimenti è pressoché costante e cala invece nel triangolo industriale.

Mentre nel 1969 gli investimenti industriali nel Mezzogiorno rappresentavano appena il 27,5% del totale degli investimenti industriali realizzati in Italia, nel 1972 essi rappresentano il 43,8%.

Riguardo alla composizione degli investimenti occorre notare come assuma sempre più rilievo la quota destinata ad impianti e macchinari.

Nel 1969 le regioni meridionali godevano di un reddito pro-capite pari al 63,6% di quello italiano, nel 1972 tale quota si è ridotta al 62,6%. Dal 1969 l'occupazione industriale nel Mezzogiorno aumenta, nel quadro di una diminuzione della occupazione a livello nazionale.

Questi fenomeni avvengono nel quadro di un mutamento di indirizzo della politica economica nei confronti delle regioni meridionali. Si assiste infatti in questa fase «all'abbandono di ogni coerente politica meridionalista sostituita dalla completa funzionalizzazione dell'intervento straordinario agli interessi della grande industria pubblica e privata (progetti speciali, contrattazione programmata, parziale decentramento senza un allargamento della base industriale) e a un flusso di spesa pubblica puramente assistenziale per la popolazione marginale, e fini di controllo politico e di finanziamento delle strutture clientelari»²⁰.

Uno degli effetti della crisi economica è stato il disgregarsi della politica di sviluppo del Sud. «Anche le innovazioni istituzionali previste negli ultimi anni (dai progetti speciali alla contrattazione programmata) non vanno interpretate come passaggio a una fase di più avanzata metodologia dell'in-

tervento straordinario ma come la registrazione politico-istituzionale del nuovo uso capitalistico del Sud che vede il predominio del binomio capitale pubblico-capitale privato anche in campi di intervento nuovi (per esempio sistemi urbani)». Anche il disegno di trasformazione dell'assetto territoriale del Meridione viene abbandonato. Il carattere degli investimenti rende marginale il ruolo delle «economie esterne» di cui tanto si è parlato negli anni '60, d'altra parte occorre evitare la concentrazione in poche aree della nuova classe operaia occupata perché ciò produrrebbe maggiore forza e maggiore organizzazione sindacale.

Appare evidente per quanto riguarda le regioni meridionali che il ruolo della politica economica diventa più che mai un elemento strutturale. «Il blocco profitto-rendita rafforzatosi negli anni ha sviluppato una nuova struttura di potere che passa trasversalmente attraverso le istituzioni politiche, amministrative, le industrie di stato, le organizzazioni politiche, fino ai gruppi di interesse e ai notabili locali. Mutamenti strutturali della base economica (per esempio una politica di sistemi di opere pubbliche gestita direttamente da aziende pubbliche tramite i progetti speciali...) comportano grosse modificazioni all'interno di quella struttura di potere e comportano un riassetto di alleanze e anche l'emarginazione di gruppi, in fondo una più netta gerarchizzazione degli interessi delle varie componenti del blocco dominante. Ma i poteri di veto di cui dispongono anche settori apparentemente secondari della economia e dell'amministrazione, cui si aggiunge la persistente necessità anche per le sezioni dominanti di ricorrere alle loro prestazioni di mediazione politica, impediscono nel Sud come del resto in altre forme a livello nazionale, una razionalizzazione in tempi brevi del sistema economico...»²¹.

Questa la nuova classe dominante nel Meridione.

Ma negli ultimi anni si è andato profilando anche un nuovo protagonista dello schieramento subalterno nel Mezzogiorno; lo sviluppo diseguale e dipendente del settore moderno nel Sud ha prodotto poca classe operaia e una grande massa di forza-lavoro impropriamente definibile come marginale. Il dato nuovo è che tuttavia anche nel Meridione la forza organizzata di questa classe operaia e la segmentazione del mercato del lavoro, impediscono ai disoccupati e ai sottoccupati di fare concorrenza a questa classe operaia. La classe operaia meridionale si è sostituita alle masse bracciantili come protagonista di un blocco anticapitalistico nel Mezzogiorno.

La realizzazione di riforme strutturali in grado di avviare a soluzione gli squilibri territoriali e produttivi e nei consumi caratteristici del nostro paese e il tema della programmazione economica hanno costituito il vessillo della formazione della

coalizione di centro-sinistra in Italia; la mancata realizzazione delle riforme si accompagna tuttavia nei fatti anche al fallimento della programmazione pur in riferimento ai suoi obiettivi più limitati, quali un aumento della spesa pubblica nel settore della istruzione, della sanità, dei trasporti, dell'edilizia popolare, etc.

Adottiamo per spiegare il fallimento della programmazione in Italia alcune ipotesi interpretative esposte da M. D'Antonio nel suo libro «Sviluppo e crisi del capitalismo italiano — 1951-1972»:

- a) Negli anni '60 non si realizza l'ipotesi che sta alla base della formulazione del programma: cioè che la crisi economica del 1963 fosse sostanzialmente un accidente sulla via sostanzialmente espansiva imboccata dal capitalismo italiano;
- b) Non si realizza l'ipotesi che non vi fosse alcun limite alla redistribuzione delle risorse da parte degli organi pubblici. Negli anni '60 il settore pubblico entra in concorrenza in quanto a impiego delle risorse con la formazione di capitale produttivo.
- c) Viene sostanzialmente accettata dai programmatori l'ipotesi dei «due tempi». Di fronte alla crisi del 1963, si accetta di delegare alla Banca d'Italia e ai centri tradizionali del potere economico la politica congiunturale, ripromettendosi di intervenire successivamente.

Più in generale occorre notare che si dimostra illusoria in Italia l'ipotesi che «alcune caratteristiche peculiari del capitalismo italiano (come la continua formazione di ampi strati di borghesia parassitaria, la coesistenza di grande industria e settori e regioni arretrate, la commistione tra profitto e rendita) siano caratteristiche accidentali del processo economico, ovvero modi specifici ma transitori con cui la borghesia italiana si è fatta egemone negli ultimi venti anni».

Inoltre «l'esperienza tormentata dei governi di centro-sinistra, dimostra praticamente che l'aumento del reddito reale della popolazione lavoratrice, ottenuto tramite la lotta sindacale, non è affatto equivalente, in questa organizzazione sociale a un incremento del reddito da concedere attraverso la politica economica». La lotta sindacale e politica, costituisce un soggetto che individua i suoi interessi in modo sempre più organico complessivo, e antagonista agli interessi dominanti. Negli anni '60 in Italia non si ricostituisce un blocco di potere in grado di spartire in modo indolore con questo soggetto, reddito, potere sociale e politico.

Note

1. Cfr. M. D'Antonio, «Sviluppo e crisi del capitalismo italiano» 1951-1972. De Donato, Bari, 1973 (pagg. 41-42).
2. Cfr. C. Daneo, «Agricoltura e sviluppo capitalistico in Italia» Torino, Einaudi, 1969.

3. Cfr. Centro di Coordinamento Campano, «Sulle recenti tendenze dello sviluppo capitalistico in Campania», in «Vento dell'EST», luglio 1971.
4. Cfr. Centro di Coordinamento Campano, già citato.
5. Cfr. Centro di Coordinamento Campano, già citato.
6. Cfr. P. Saraceno, «La politica di sviluppo di un'area sottosviluppata», in «Il Mezzogiorno nelle ricerche della SVIMEZ», Roma, Giuffrè, 1968.
7. Cfr. V. Rieser, «Sviluppo e congiuntura del capitalismo italiano», in Quaderni Rossi n. 4.
8. Cfr. A. Graziani, «Politica della congiuntura e politica dello sviluppo», in «Nord e Sud», febbraio 1965.
9. Cfr. E. Pugliese, «Sviluppo e sottosviluppo nel Mezzogiorno», in «Mezzogiorno e classe operaia», Roma, Coines Edizioni, 1973.
10. Cfr. E. Pugliese, già citato.
11. Cfr. A. Graziani, «Classe operaia e padronato nelle recenti vicende economiche», Relazione tenuta al corso di formazione per quadri FLM, Brescia, marzo-aprile 1974.
12. Cfr. P. Sylos Labini, «Sindacati, inflazione, produttività», Bari, Laterza, 1972.
13. Cfr. M. Salvati, «Analisi di un decennio», in «La congiuntura più lunga», Bologna, Il Mulino, 1974.
14. Cfr. M. Salvati, già citato.
15. Cfr. gli interventi di F. Di Stefano e di G. Fabiani in «Crisi e ristrutturazione nell'economia italiana», a cura di A. Graziani, Torino, Einaudi, 1975.
16. Cfr. M. Paci, «Le contraddizioni del mercato del lavoro», in «Inchiesta» n. 6, 1972.
17. Cfr. M. Paci, già citato.
18. Cfr. A. Graziani, «Aspetti strutturali del decennio 1963-1973», Relazione introduttiva all'Incontro sull'evoluzione strutturale dell'economia italiana, Portici, 1974, stesura provvisoria e incompleta, ciclostilato.
19. Cfr. Centro di Coordinamento Campano, «Lotta per l'occupazione e lotta per gli investimenti», in «Inchiesta», n. 15, 1974.
20. Cfr. C. Donolo, «Dalla disgregazione sociale alla unificazione politica», in «Fabbrica e Stato», n. 6, 1973.
21. Cfr. C. Donolo, già citato.

LETTURE

*Marcello De Cecco**

Lo sviluppo dell'economia italiana e la sua collocazione internazionale**

I paesi che si sono sviluppati industrialmente dopo l'Inghilterra, cioè, in pratica, i paesi dell'Europa Occidentale e gli Stati Uniti, hanno tutti adottato schemi di sviluppo industriale imitanti l'esperienza inglese. Malgrado la *propaganda intellettuale* della scuola liberista inglese, che ha tentato strenuamente, da Adamo Smith in poi, di sostenere l'origine liberista della rivoluzione industriale, è

* Università di Siena.

**Le note che seguono vogliono essere un tentativo di inquadrare, a grandi tratti, la posizione dell'economia italiana nell'economia mondiale. Eseguita tale collocazione si cerca, poi, di razionalizzare le determinazioni di essa, soffermandosi ad esaminare la dinamica del sistema economico del nostro paese dalla fine della seconda guerra mondiale ad oggi. Si cerca, infine, di cogliere le determinanti principali della dinamica del nostro sistema nei prossimi anni, tentando, quindi, di tracciare la *rotta prevista* della nostra economia negli anni Settanta.

stato sempre chiaro ai più avvertiti studiosi, che la parte dello Stato, anche nella rivoluzione industriale inglese, fu assolutamente fondamentale¹. Da questo è stata tratta la convinzione, inevitabilmente tradotta in pratica negli stati europei e negli Stati Uniti, che fosse necessario per lo Stato *tenere a battesimo* lo sviluppo economico mediante l'intervento diretto e indiretto nelle iniziative di sviluppo e il protezionismo².

Sulle origini dirigistico-protezioniste dello sviluppo economico dei paesi occidentali, la storiografia economica recente ha fatto ampia luce. Variano, nei diversi paesi, gli strumenti dell'intervento statale che favoriscono il decollo dell'economia, dai dazi doganali alla politica creditizia alle commesse per l'industria pesante. *Ma il ruolo di promotore originario dello sviluppo è ormai assegnato allo Stato, nei paesi occidentali, con sicurezza storica.*

Altrettanto certo è il tipo di sviluppo degli stessi paesi. In ciascuno di essi si è seguito il modello autarchico: da una matrice dell'economia costituita da attività tradizionali, da importazioni di prodotti industriali finiti ed esportazione di prodotti tradizionali, si è passati ad una matrice comprendente attività di produzione di prodotti industriali finali; poi sono stati riempiti gli ultimi vuoti, si sono cioè costituite le attività di produzione dei beni industriali intermedi. Una dinamica, quindi, caratterizzata dalla costituzione delle importazioni con beni prodotti all'interno e di contemporanea variazione della struttura delle esportazioni, dai prodotti tradizionali a quelli industriali³.

E' chiaro, perciò, che per la gran parte dell'epoca caratterizzata dai successivi sviluppi industriali dei paesi occidentali, cioè per la gran parte degli ultimi 150 anni, lo sviluppo economico occidentale si è svolto non nella direzione della specializzazione produttiva e commerciale, ma nella direzione dell'autosufficienza industriale. Un legame di complementarità è venuto a crearsi tra il mondo occidentale nel suo complesso e i paesi produttori di materie prime presi nel loro insieme. Tra questi due blocchi si sono create correnti di scambio caratterizzate dalla specializzazione produttiva.

Ma anche i paesi non occidentali che hanno impostato un processo di sviluppo economico, come la Russia e il Giappone, si sono indirizzati verso la creazione di una matrice delle attività industriali *completa*, cioè affatto indipendente dal commercio estero. E tutti i tentativi di sviluppo fatti dagli altri paesi non occidentali in epoca più recente, come nel caso dell'India e della Cina, ad esempio, rivelano invariabilmente lo stesso desiderio.

Se alla base degli scambi tra paesi sviluppati e paesi sottosviluppati sta il legame di complementarità (prodotti industriali contro materie prime), cioè la specializzazione produttiva, alla base degli scambi tra paesi sviluppati non stanno oggi certa-

mente criteri di specializzazione relativa: si importano ed esportano, allo stesso tempo, beni industriali. *L'origine degli scambi tra paesi sviluppati ha oggi determinanti più complesse, sulle quali si dovrà tornare.*

Si è già detto che, nel corso dei 200 anni che possiamo definire *l'età dello sviluppo economico*, le modalità di svolgimento dei vari episodi nazionali di sviluppo e le loro finalità, nei paesi occidentali, sono state particolarmente omogenee: intervento dirigistico-protezionistico dello Stato, intenzione di creare sistemi economici caratterizzati da matrici industriali *complete*. E' anche utile aggiungere che *tutti gli episodi di sviluppo si sono svolti secondo i metri di un dualismo che ha significato, in ciascun caso, che lo sforzo di sviluppo è stato finanziato mediante l'utilizzazione di una parte delle risorse create nei settori tradizionali, cioè in agricoltura.* Vario è stato solo il modo di esazione di tale *quantum* di risorse. Si è ricorsi alla inflazione monetaria, all'imposizione fiscale, alla manovra del sistema dei prezzi. A questa prima fase dualistica ha quasi inevitabilmente fatto seguito un'altra, quella cioè della coesistenza, in ciascun paese, di un settore tradizionale e uno moderno⁴; le proporzioni di composizione variano grandemente da paese a paese, ma la tendenza è generale. In questa fase il settore tradizionale non serve più da fonte di risorse per la costruzione del settore moderno, né da fonte di domanda per le attività di questo; nel migliore dei casi è ridotto al ruolo di *ammortizzatore* delle variazioni cicliche del settore moderno; fornisce mano d'opera nella fase di *boom*, assorbe disoccupazione in quella di *bassa congiuntura* dato che *le attività tradizionali permettono la sottooccupazione molto più di quelle moderne*, che operano con coefficienti assai rigidi di mano d'opera.

A questo dualismo interno di ciascun paese sottosviluppato si aggiunge un altro tipo di dualismo, questa volta a livello internazionale.

Si è detto del desiderio, da parte di tutti i paesi che iniziano una politica di sviluppo, di ottenere, prima o poi, una matrice industriale *completa*. E' bene aggiungere tuttavia che, se questo è il desiderio, a tutt'oggi un solo paese è riuscito a tradurlo in realtà in senso assoluto e pochissimi lo hanno visto realizzarsi in senso relativo, hanno cioè ottenuto una matrice industriale *quasi completa*⁵.

Escludendo i paesi del blocco socialista (inclusa la Cina) è certo giusto affermare che *si sono oggi determinate correnti internazionali di scambio che riproducono il modello di gerarchizzazione economica internazionale della metà del secolo scorso.* Rapporti di complementarità asimmetrica esistono tra Stati Uniti e paesi europei, nel senso che l'industria dei paesi europei, per funzionare, ha bisogno di prodotti (ivi comprese le licenze di fabbricazione) fabbricati solo dagli Stati Uniti mentre il contrario non è vero. *Cioè l'industria*

americana per funzionare non ha bisogno di alcuna merce-base europea. I paesi europei, a loro volta, sono legati da rapporti di complementarità ai paesi in via di sviluppo e tale rapporto (al quale partecipano anche gli Stati Uniti, sebbene più marginalmente) può essere definito di nuovo asimmetrico perché, se dal punto di vista strettamente tecnologico le materie prime dei paesi in via di sviluppo sono merci-base per l'industria europea e americana quanto lo sono i prodotti industriali europei e americani per la nascente industria del terzo mondo, da un'angolazione più ampiamente economica si vede che:

- 1) le materie prime del terzo mondo sono in gran parte vendute in condizioni di monopsonio, cioè i venditori sono molti in concorrenza e i compratori pochi;
- 2) la domanda totale di materie prime è poco elastica rispetto al prezzo delle medesime;
- 3) quelle tra le materie prime che sono veramente scarse sono prodotte da territori opportunamente balcanizzati e perciò assai poco in grado di fare una politica di scelta nei confronti dei compratori dei propri prodotti;
- 4) i prodotti industriali dell'Occidente sono fabbricati in regime di oligopolio, e i loro prezzi dipendono quindi, oltre che dalle necessità di accumulazione che i produttori possono avere, dalla dinamica dei salari e da quella dei prezzi delle stesse materie prime⁶;
- 5) i prodotti industriali occidentali non possono essere fabbricati dai paesi del terzo mondo, per mancanza di struttura industriale adeguata.

Dato questo stato di cose il nuovo tipo di dualismo cui si alludeva prima si è evoluto nel modo che segue: *i paesi in via di sviluppo hanno oggi una struttura economica che si può raffigurare come un'area*, in cui P. T. sono i prodotti dell'economia tradizionale, cioè della agricoltura di sussistenza e delle piccole attività artigiane. B.C.M. sono i beni di consumo (durevoli o no) che caratterizzano la società occidentale moderna. L'attività industriale dei paesi in via di sviluppo si riduce nella gran parte dei casi alla produzione di tali merci, in totale imitazione dell'Occidente. P.P. sono i prodotti primari, frutti dell'agricoltura di piantagione e dell'industria estrattiva.

Nei paesi in via di sviluppo i B.C.M. sono prodotti quasi unicamente per il consumo interno. Si tratta, lo si è detto, di merci totalmente imitate dall'Occidente; sono quindi prodotte secondo tecniche importate dall'Occidente e perciò progettate per economie caratterizzate dalla scarsità relativa di mano d'opera e da ampi mercati. Hanno lo scopo di sfruttare le economie di scala e di risparmiare lavoro. Spesso i B.C.M. sono prodotti, in questi paesi, da filiazioni di ditte occidentali, ivi stabilitesi. In tal caso le stesse ditte usano anche i metodi di vendita sviluppati dalle loro case-madri

nei paesi sviluppati, cioè in paesi caratterizzati da problemi di *embaras de richesses* più che di scarsità⁷.

Il mercato dei B.C.M. è, nei paesi in via di sviluppo, costituito dai dipendenti delle ditte stesse che producono i B.C.M., dai dipendenti pubblici e dai dipendenti delle ditte che producono i P.P. Certo, se non molto marginalmente, non da coloro che lavorano alle attività del settore tradizionale, che non sono forniti di reddito sufficiente.

I P.P. sono prodotti per l'esportazione; essi costituiscono in questo modello, il fattore base dello sviluppo ulteriore del settore dei B.C.M. I proventi delle esportazioni dei P.P. sono infatti usati per importare gli impianti che producono i B.C.M. e le macchine usate nella produzione degli stessi P.P. (oltre che per l'importazione di beni di consumo ancor più sofisticati, non prodotti dai paesi in via di sviluppo).

Le attività dei sistemi economici occidentali possono rappresentarsi nella figura seguente.

SERVIZI	B.I.M.	B.C.M.	P.T.
---------	--------	--------	------

I B.I.M. sono i beni di investimento moderni, che le economie occidentali producono, in tutta la loro gamma. Le proporzioni delle componenti del totale sono, naturalmente, diverse nei diversi paesi occidentali.

Mettendo insieme le due descrizioni, si vedrà che la tendenza di sviluppo dei paesi sottosviluppati è verso la sempre maggiore integrazione dei settori dei PP. e B.C.M. con i paesi occidentali e l'emarginazione della pur enorme fetta dei P.T. dalla logica dello sviluppo (il discorso è diverso per i paesi che si basano sulle monoculture; per essi valgono le interpretazioni tradizionali del sottosviluppo). La domanda di merci non è più il legame che stringe insieme le tre fette del paese: la domanda di B.C.M. si genera nel settore stesso e in quello dei P.P. La domanda di P.P. si genera all'estero. A loro volta i settori di P.P. e B.C.M. generano domanda di B.I.M. prodotti dai paesi sviluppati.

Resta la domanda di sussistenza da parte degli addetti ai settori dei B.C.M. e P.P. Ma, secondo il modello di integrazione, i gusti dei lavoratori dei settori evoluti cambiano e si spostano, con l'aumentare del reddito, dai prodotti alimentari tradizionali a quelli di origine occidentale (prodotti localmente con metodi che risparmiano lavoro e quindi inseriti nel settore dei B.C.M.) e dai prodotti alimentari in generale agli altri articoli di consumo.

In questo stato di cose, la presenza del settore dei P.T. non ha più logica; parte dell'integrazione sempre maggiore dei settori sviluppati al mondo occidentale è la generazione della domanda me-

dante l'incremento salariale continuo; questo è giustificato dalla logica degli aumenti della produttività, che sono il modo classico di aumentare i profitti in un sistema produttivo caratterizzato da macchine progettate per risparmiare lavoro; la logica dell'integrazione, con tutti i suoi nessi, porta anche a scindere il legame costituito dalla domanda di lavoro da parte dei settori moderni al settore tradizionale: come si è detto i beni di investimento moderni sono tutti importati e sono modelli costruiti sotto la spinta della scarsità di mano d'opera nei paesi sviluppati.

Quando un modello di macchine è costituito da uno più moderno, questo certamente usa meno mano d'opera. Il settore moderno dei paesi in via di sviluppo, dinamicamente, espelle invece che occupare mano d'opera. Nella logica del sistema economico del paese sottosviluppato, dinamicamente, lo iato tra settore moderno e settore tradizionale si accresce. Questa è la nuova dimensione del dualismo: e, oltre allo iato descritto, essa comporta l'urbanesimo (cioè il moltiplicarsi della cintura delle baracche attorno alle città) per motivi sia di *effetto di dimostrazione*, sia di impossibilità di assorbire tutta la mano d'opera disponibile al settore tradizionale a causa della drastica caduta del tasso di mortalità infantile, sia dell'espulsione della mano d'opera dal settore moderno per il meccanismo che s'è detto⁸. Ne risulta il rigonfiamento della mano d'opera occupata nelle attività terziarie, che oscilla incessantemente ai limiti del *lumpen proletariat*, l'enorme espansione della burocrazia (come rimedio alla disoccupazione della piccola e media borghesia), la situazione tragica del settore tradizionale.

Resta da chiarire il perché della mancata estensione, in questi paesi, della matrice delle attività industriali, a comprendere le attività di produzione di beni di investimento. I motivi di ciò sono molteplici: la domanda di macchine provenienti dai settori dei P.P. e dei B.C.M. in molti casi non è abbastanza elevata (ma questo è il motivo meno importante); *la ragione principale è nella situazione dell'industria dei beni di investimento nei paesi sviluppati*. In moltissimi casi, tale industria è stata impiantata per motivi di difesa nazionale (è indispensabile alla produzione di armamenti) e perciò ha una capacità superiore all'assorbimento interno in tempo di pace⁹. Il mercato internazionale per tali prodotti è perciò concorrenziale oltre ogni limite (ciò naturalmente non significa che la dinamica salariale non spinga in alto i prezzi dei beni di questo tipo *in tutti i paesi sviluppati*). E' perciò assolutamente improbabile:

- 1) che le imprese dei paesi sviluppati abbiano la convenienza a impiantare unità di produzione di tali beni nei paesi sottosviluppati;
- 2) che le stesse imprese, e i loro governi, concedano aiuti destinati a sviluppare la produzione

indigena di tali beni. Per questo, la logica transazione è quella di concedere prestiti e aiuti per l'acquisto di macchine per produrre B.C.M. invece che impianti per produrre macchine¹⁰.

Come si colloca l'economia italiana nel contesto internazionale appena delineato? E' necessario, innanzitutto, osservare le caratteristiche fondamentali del nostro sistema economico, onde decidere a quale delle due figure una rappresentazione stilizzata della struttura di esso possa paragonarsi efficacemente.

La somiglianza, diciamo subito, è certamente maggiore con la figura che rappresenta l'economia sottosviluppata. Sono però necessarie fondamentali qualificazioni di questo paragone, affinché esso sia legittimo.

Raffigurando le attività della nostra economia con il metodo sinora usato, otteniamo l'area che segue:

B.C.M.	SERVIZI	P.T.	B.I.M.	P.L.
--------	---------	------	--------	------

Risultano dalla figura alcune importanti caratteristiche:

- 1) il settore dei prodotti tradizionali è molto più ampio che nei paesi sviluppati;
- 2) il settore dei B.I.M. è assai meno sviluppato;
- 3) il settore dei B.C.M. è enormemente sviluppato;
- 4) esiste un settore che sostituisce il settore dei P.P. il settore della esportazione di lavoro, che rileva per l'economia interna (P. L.).
 - a) perché riduce le dimensioni del settore dei P.T.;
 - b) perché genera le rimesse degli emigrati;
- 5) esiste un ulteriore settore, quello della produzione dei *beni turistici*, che consistono in parte nella produzione di servizi utilizzati da turisti, in parte nello sfruttamento della rendita derivante dal patrimonio artistico naturale italiano a fini di turismo.

Quali sono i rapporti che l'economia italiana intreccia (1) con i paesi sviluppati? ; (2) con i paesi sottosviluppati?

- 1) Dai paesi sviluppati si importano B.C.M., prodotti anche in Italia, ma di tipo differente. Il commercio di beni di consumo tra paesi sviluppati si fonda sui principi che reggono la produzione e la vendita in regime di concorrenza imperfetta internazionale (sia oligopolio, sia concorrenza monopolistica). Dai paesi sviluppati si importano anche ingenti quantitativi di B.I.M. per soddisfare il fabbisogno interno. Si tratta di macchine complesse sia destinate a produrre prodotti di consumo, sia destinate a produrre altre macchine.
- Verso i paesi sviluppati si esportano B.C.M., lavoratori, beni turistici (nel senso indicato

sopra). Le esportazioni di lavoratori generano le rimesse degli emigrati. Come si vede, il settore dei beni turistici e delle esportazioni di lavoratori sostituisce il settore dei prodotti primari nei paesi sviluppati, e i proventi del settore permettono (insieme ai proventi delle esportazioni di B.C.M.) di acquistare importazioni di B.C.M. e B.I.M.

2) Dai paesi sottosviluppati l'economia italiana acquista P.P. e ad essi vende una parte dei B.I.M. che riesce a produrre e una parte dei B.C.M. che produce.

Quali sono le differenze principali tra la composizione della struttura economica italiana e quella di un paese sottosvilupato?

- 1) Il settore dei P.T. è meno esteso e le condizioni di vita in essa sono meno depresse che nei paesi sviluppati;
 - 2) il settore dei B.C.M. riesce ad esportare una grossa parte di ciò che produce;
 - 3) si importa una grossa parte di B.C.M. dall'estero (prodotti alimentari *evoluti*, quali la carne bovina, beni di consumo durevoli);
 - 4) si esportano i lavoratori, beni assimilabili nei paesi europei per motivi culturali e sociali (hanno educazione primaria e secondarie inferiori, provocano nei paesi dove si recano meno *stress* di quanto ne provocherebbero negri, indiani, ecc., perché sono abbastanza bianchi);
 - 5) si esportano enormi quantità di beni turistici.
- In termini di risorse, tuttavia, le differenze sub 4) e 5) sono poco rilevanti; come si è detto, queste attività sono in qualche misura assimilabili a quelle di produzione di prodotti primari.

Quali sono le somiglianze fondamentali del nostro sistema economico con i paesi sottosviluppati?

- 1) L'Italia ha esuberanza, non scarsità di mano d'opera;
- 2) il nostro sistema economico, come quello dei paesi sviluppati, dipende, per due fondamentali versi, dalle economie sviluppate: a) per la domanda di beni di consumo, di beni turistici, di lavoratori; b) per l'offerta di innovazioni tecnologiche.
 - a) Agli effetti diretti della domanda, dei paesi sviluppati, dei beni sub a) si aggiungono effetti indiretti, di moltiplicazione e di accelerazione, per il nostro sistema; qui rilevano maggiormente gli effetti di accelerazione, cioè gli effetti sulla domanda di B.I.M. prodotti dall'industria italiana;
 - b) la nostra industria di produzione di beni di investimento è ormai totalmente dipendente dalla ricerca e dalle innovazioni che hanno luogo nei paesi sviluppati. Il nostro sistema economico è, in tal senso, gerarchizzato non solo a quello degli Stati Uniti, ma anche a quello degli altri paesi industria-

li europei (specie Germania) e al Giappone. Per questi motivi valgono, per l'Italia, gli effetti del nuovo dualismo internazionale; questo si verifica nel nostro paese con le stesse modalità con il quale si verifica nei paesi sottosviluppati.

Il settore *moderno*, in senso dinamico, espelle mano d'opera perché adotta metodi di produzione ideati all'estero in paesi ove la mano d'opera è scarsa. Questo fenomeno è accentuato dalla necessità assoluta del nostro sistema di rimanere competitivo internazionalmente per quel che riguarda la produzione di B.C.M. destinati all'esportazione.

La logica della produttività cui si è accennato prima, induce il processo di aumento della produttività stessa ad effettuarsi mediante incentivi salariali. Ma, mentre nei paesi sottosviluppati il settore dei B.C.M. produce solo per il consumo interno e perciò non vi sono problemi di competitività internazionale, l'industria italiana dipende fondamentalmente dalla domanda estera e perciò, sebbene l'industria stessa, nel complesso, espella mano d'opera, deve mantenere i salari abbastanza bassi da restare concorrenziale internazionalmente, cosicché il processo è abbastanza complicato e deve essere analizzato in dettaglio.

Quel che succede è che, come si è detto, i modelli di impianti per la produzione di B.C.M. sono importati direttamente dai paesi con scarsità di mano d'opera e con industrie di B.I.M. protette nel modo che s'è visto. Quindi essi hanno la caratteristica esistenziale di permettere aumenti di produttività mediante gli incentivi salariali. Ma la dinamica di questo meccanismo produttività-salari urterebbe contro la necessità di battere la concorrenza estera sui suoi stessi mercati; non si può farlo con la qualità dei prodotti, lo si deve fare mantenendo bassi i prezzi. Questo significa rompere il meccanismo produttività-salari, cioè aumentando la produttività mediante il taglio continuo dei tempi e la razionalizzazione generale delle procedure di lavorazione, e mantenendo indietro i salari. La rottura del meccanismo di incentivazione produttività-salari ha potuto essere, in Italia, praticata con successo per vari decenni per alcuni motivi permissivi fondamentali che si sono resi disponibili. Anzitutto il livello di istruzione dei lavoratori, basso quanto si vuole, ma già profondamente *nell'era tecnica* (grossa differenza, questa, con i paesi veramente sottosviluppati, nei quali la *cultura tecnica* non è implicita nella cultura tradizionale). Tale base culturale permette di trasformare il contadino meridionale in operaio di linea in 15 giorni e di fargli raggiungere livelli di produttività elevati quanto quelli dell'operaio tedesco. Per rompere la logica degli incentivi materiali, il sistema economico italiano ha avuto la massa dei lavoratori espulsi dall'agricoltura. Tale massa preme sui lavoratori occupati nell'industria ed evita il

redde rationem della piena occupazione, che comporta la messa in funzione del meccanismo produttività-salari. La massa dei lavoratori espulsi dall'agricoltura si è formata per la distruzione dell'agricoltura tradizionale. Si sono verificati quindi una generale disponibilità di mano d'opera, l'urbanizzazione della stessa, la formazione della cintura delle baracche attorno alle città, il rigonfiamento delle attività terziarie. Questi sono i caratteri comuni al sistema economico italiano e a quelli dei paesi sottosviluppati. Tra le differenze principali, oltre quelle accennate prima, è la funzione ancora importantissima del legame città-campagna: mentre nei paesi sottosviluppati il settore moderno (compreso quello dei P.P.) è un'isola separata dal settore tradizionale per mancanza di scambi (non assorbe mano d'opera, non vende prodotti), il settore moderno italiano, per funzionare, ha ancora bisogno di assorbire mano d'opera dal settore tradizionale. I lavoratori, cioè, o si trasformano da contadini in lavoratori del settore terziario, poiché il tasso di avvicendamento della mano d'opera nella grande industria è elevatissimo, o sono in parte assorbiti da essa. C'è un flusso addizionale, quello che va dalla campagna all'industria edilizia, ed un ulteriore flusso che porta all'esportazione di mano d'opera all'estero. Quando l'industria moderna italiana accusa un calo di livello di produzione, e dunque di occupazione, il flusso si interrompe. Vengono ad essere ulteriormente gonfiati i servizi e c'è persino un riflusso verso la campagna.

Possiamo ora cominciare a tirare le fila della trama che abbiamo finora tessuto.

Da tutto ciò che si è detto finora, risulta che si è posto in essere in Italia un meccanismo di dinamica economica estremamente complesso perché, strutturalmente, sta a mezza strada tra quello dei paesi sviluppati e quello dei paesi sottosviluppati. La logica dello sviluppo industriale italiano è particolare perché, se richiede il mantenimento di un'armata di riserva del lavoro mediante la distruzione progressiva dell'agricoltura tradizionale, dipende, per la progettazione dei suoi impianti, da tecnologie sviluppate nell'ambito di sistemi economici caratterizzati da scarsità di mano d'opera. Gli impianti industriali italiani perciò, imitati dall'estero, dovrebbero funzionare aumentando la produttività con nuovi investimenti in macchine perfezionate, e instaurando una dinamica di aumenti di produttività sulle macchine esistenti ottenuti mediante incentivi salariali. Ma l'Italia ha aperto le porte della propria economia integrandola a quella degli altri paesi sviluppati, e perciò deve competere con i prodotti di queste; non può perciò far funzionare appieno il meccanismo produttività-salari e deve sostituirlo parzialmente, per mantenere bassi i prezzi, con l'avvicendamento della mano d'opera industriale, in modo da permettere che i nuovi lavoratori industriali possano essere spremuti

prima che se ne accorgano¹¹. Il meccanismo funziona, anche se sul filo del rasoio, fino a quando si riesce a spremere mano d'opera dall'agricoltura, e fino a quando è possibile imputare all'industria il costo dei servizi. E' chiaro che l'opera dei sindacati in un tale sistema, che è volto a ristabilire il rapporto produttività-salari proprio delle tecniche produttive adoperate nell'industria moderna, deve essere vista con enorme preoccupazione dagli imprenditori. La condizione esistenziale del sistema, lo si è detto, è la competitività internazionale. Dato che il progresso tecnico è, per la nostra economia, un fattore esogeno, perché le innovazioni ci arrivano dall'estero, il solo modo di aumentare endogenamente i profitti sta nel contenere il costo del lavoro, sostituendo al meccanismo insito nelle tecniche produttive adoperate quello dell'avvicendamento continuo della mano d'opera, che permette la *razionalizzazione* continua delle tecniche.

Ne deriva il clima di tragedia che si stabilisce in Italia quando giunge il tempo del rinnovo dei contratti di lavoro. Ne deriva anche l'aumentare continuo dei costi che l'industria deve accollarsi per mantenere il settore terziario, che costituisce lo sbocco (esclusa l'emigrazione) del meccanismo di avvicendamento testé descritto.

Per questo, il funzionamento del meccanismo di sviluppo industriale in Italia, svolgendosi nel modo accennato, crea necessariamente una serie di pericolosi squilibri.

- 1) distrugge progressivamente l'agricoltura tradizionale provocando la sempre maggiore dipendenza dall'estero per i prodotti alimentari e quindi in modo ancor più drammatico la necessità di restare competitivi onde aumentare le esportazioni per pagare tali importazioni;
- 2) distrugge progressivamente il meccanismo della pubblica amministrazione. La pressione su questa dei disoccupati forniti di titoli di studio, la necessità di impiegarne una parte, causa l'apoplezia della burocrazia, l'impossibilità di razionalizzarne il funzionamento;
- 3) gonfia fino all'apoplezia il resto del settore terziario, per gli stessi motivi;
- 4) distrugge il contesto tradizionale delle città senza sostituire ad esso un nuovo assetto razionale e funzionale in senso ampio.

L'unica via d'uscita da questo circolo vizioso nel quale l'industria italiana si è cacciata sembra essere l'emigrazione massiccia di tutti i lavoratori che, espulsi dall'agricoltura dovrebbero emigrare invece che andare a gonfiare servizi e pubblica amministrazione.

Un'altra via d'uscita, ma assolutamente improbabile, date le condizioni di base del nostro paese, sarebbe l'esaurimento del serbatoio di lavoro in agricoltura, per la trasformazione radicale in senso capitalistico della medesima. Ma tale momento sembra abbastanza lontano: l'agricoltura italiana

impiega ancora il 18% della mano d'opera totale, mentre un paese che ha problemi di surplus e non di deficit alimentare, come gli Stati Uniti, riesce ad ottenere tali livelli di produzione in agricoltura impiegando in essa il 4% della propria mano d'opera (e se si sfrondano da questo 4% i *poor whites* dell'Appalachia e i *subsistence farmers* negri e indiani, si ottiene probabilmente che la produzione agricola americana è ottenuta mediante l'impiego di uno stupefacente 2% della mano d'opera totale degli Stati Uniti). Dal 18% italiano al 2% statunitense, il passo è lungo. La disponibilità apparente di mano d'opera in agricoltura è diminuita, è vero, dal fatto che, attualmente, i lavori agricoli tendono sempre più ad essere espletati da addetti anziani e da donne, specie nell'agricoltura di sussistenza centro-meridionale. Ma anche prendendo questo elemento in considerazione, il fatto dell'ancor notevole disponibilità di mano d'opera proveniente dall'agricoltura è destinato a rimanere un elemento fondamentale del meccanismo dello sviluppo economico italiano negli anni Settanta. E, per questo motivo, non sembra che, per uscire dal circolo vizioso suddetto, l'industria italiana possa contare su un repentino passaggio da condizioni di abbondanza a condizioni di scarsità di mano d'opera, che le imponga di ripristinare il meccanismo produttività-salari, e perciò la metta di fronte alla necessità di una trasformazione radicale, da industria che batte la concorrenza sul piano della produttività, basandosi sulle innovazioni tecnologiche continue.

Di tale traumatico *redde rationem*, che potrebbe sbloccare la situazione convincendo drammaticamente governo e industria della necessità di riconversione radicale dell'industria da produttrice di beni di consumo a basso costo a produttrice di beni ad alto contenuto tecnologico, l'eventuale verificarsi è altamente improbabile. Quella che è assai più probabile è una via d'uscita diversa: l'esaurirsi del serbatoio di mano d'opera in agricoltura sarà graduale e farà scivolare la nostra industria, sensibilmente, ma non drammaticamente, verso una situazione di costi sempre più alti, sia per l'aumento dei salari nell'industria, sia per il costo sempre aumentante del settore terziario. Tale situazione comporterà la graduale perdita di competitività internazionale, l'altrettanto graduale perdita di potenza finanziaria da parte dell'industria italiana e il graduale acquisto di essa da parte dell'industria sia dei paesi europei sviluppati che degli Stati Uniti. Una volta inserite completamente nell'economia dei paesi «acquirenti» le industrie italiane ritroveranno una logica di sviluppo: saranno le filiali di imprese che fanno ricerca e innovano continuamente. Il cerchio, chiuso in tal modo, permetterà il funzionamento razionale del meccanismo produttività-salari, e quindi la trasformazione totale dell'Italia in paese sottosviluppato, con

un'isola, non comunicante con il resto del paese, di sviluppo. Naturalmente ciò non contribuirà affatto a risolvere il problema dell'eccedenza fondamentale di mano d'opera; ma, se mai, lo aggraverà, perché, ottenendo gli aumenti di produttività nel modo suddetto, e senza preoccupazioni di competitività, le industrie ex-italiane potranno espellere mano d'opera a ritmo più accelerato di quanto facciano le industrie italiane oggi.

Ora che abbiamo chiarito i meccanismi fondamentali dello sviluppo recente dell'economia italiana e abbiamo indicato la probabile direzione del suo divenire, possiamo passare a individuare le cause che hanno condotto la nostra economia, e la nostra industria, in particolare, a cacciarsi nell'*impasse* attuale.

E' stato a mio parere un cambiamento di rotta abbastanza recente, che risale a non più di 20-25 anni addietro, nella politica economica generale del paese, che ha determinato la situazione attuale.

Il regime fascista, nei vent'anni del suo dominio, aveva costruito l'industria pesante italiana. Le condizioni di depressione nelle quali si svolse la politica economica fascista permisero ad essa di estorcere, al settore tradizionale dell'economia italiana, le risorse necessarie alla costruzione dell'industria pesante e la corsa al riarmo aumentò il ritmo della stessa edificazione. Il clima internazionale di autarchia contribuì a indirizzare l'economia italiana nella direzione accennata, e i poteri dello stato corporativo, insieme alla già esistente situazione di esuberante mano d'opera e di chiusura degli sbocchi emigratori tradizionali, permisero il mantenimento dei consumi nella posizione di residuo dell'operazione, mediante il blocco dei salari.

Alla fine della seconda guerra mondiale l'economia italiana era caratterizzata dalla seguente struttura: dominava ancora il settore tradizionale, delle attività economiche di sussistenza; ma l'industria moderna, sebbene contribuisse a una ancora piccola parte del totale della formazione del reddito, era decisamente indirizzata verso la produzione di beni di investimento. L'economia italiana, pertanto, poteva, alla fine della guerra, continuare sulla strada tradizionale dello sviluppo autarchico, tendendo ad estendere sempre più la matrice delle attività industriali. Questo avrebbe, naturalmente, richiesto la continuazione del blocco salariale, del dirigismo, del protezionismo. Il Giappone, paese assai simile all'Italia nella struttura di partenza e nel modo di sviluppo seguito fino a quel momento, decisamente puntò in tale direzione, ridicolizzando i tentativi di abolizione del dirigismo e liberalizzazione dell'economia fatti dall'occupante americano, e mantenendo compressi al massimo i consumi.

L'opposto accadde invece in Italia. Si scelse, con altrettanta decisione, la liberalizzazione più

completa dell'economia, la fine del dirigismo, l'integrazione economica con i paesi dell'Europa e con gli Stati Uniti, l'espansione dei salari e dei consumi.

A molti studiosi di questo periodo di storia economica italiana è sfuggita la portata rivoluzionaria delle misure di politica economica prese dalle autorità economiche italiane nei primi anni del dopoguerra. Il corso della storia economica del nostro paese fu mutato in quegli anni con una serie di colpi di timone poderosi. Facendo il confronto Italia-Giappone, viene da sorridere pensando all'esortazione a pensare ai *tempi lunghi* dello sviluppo economico, rivolta dalle autorità economiche di quel tempo ai loro critici. Altro che tempi lunghi: mentre in Giappone la logica dello sviluppo autarchico riprendeva il suo corso dopo la parentesi della guerra, l'economia italiana veniva indirizzata verso direzioni nuove; le si imponeva, liberalizzando le scelte di politica economica e il commercio estero, un salto qualitativo, dalla prima fase dello sviluppo industriale, per così dire, alla terza, senza passare per la seconda. Gli impianti conveniva acquistarli dove costavano meno — si stabiliva — invece di tenere in piedi industrie di beni di investimento protette e costose. Così si rinunciava a costruire la parte più importante della matrice industriale e si smantellava parte di quella esistente, o la si riconvertiva per la produzione di beni di consumo. E si rinunciava ad elaborare progetti di impianti che utilizzassero tecniche adatte all'abbondanza, invece che alla scarsità, di mano d'opera.

Le decisioni di politica economica riferite non erano le sole; allo stesso tempo si aboliva tutto l'apparato dirigista di controllo dell'economia e si affidava la politica economica al solo strumento della politica monetaria.

Con questa decisione si stabiliva una fondamentale inadeguatezza tra strumenti e obiettivi di politica economica che avrebbe condizionato gravemente lo sviluppo economico del nostro paese.

La somma delle decisioni di politica economica dell'immediato dopoguerra ha, come si è detto, contribuito potentemente a cambiare il corso della storia economica in Italia. Sarebbe ingiusto affermare che tali decisioni furono prese in piena libertà. Come nel Giappone, la potenza occupante principale molto operò affinché la liberalizzazione dell'economia italiana si compisse velocemente¹². Ma, al contrario di quelle giapponesi, le autorità italiane avevano esattamente le stesse convinzioni economiche delle forze d'occupazione. Gli americani perciò sfondarono, in Italia, porte aperte. La struttura attuale dell'economia italiana e il circolo vizioso del suo meccanismo di sviluppo sono il risultato di quelle decisioni. La liberalizzazione immediata portò l'industria italiana a trasformarsi da industria prevalentemente di beni di investimen-

to, in industria di beni di consumo, perché solo nella fabbricazione di questi poteva l'industria italiana sperare di avere competitività internazionale. Le macchine complesse, le innovazioni tecnologiche, i progetti più impegnativi divennero dati esogeni alla nostra struttura aziendale.

La necessità di competitività internazionale impedì il verificarsi di qualsiasi tipo di politica economica espansiva, perché, essendo la politica monetaria stata eletta a solo strumento di politica economica, una politica espansiva corrispondeva all'inflazione. Così si preclude al governo qualsiasi possibilità di controllare l'economia, di dirigerne lo sviluppo, di stabilirne, infine, il tasso di sviluppo. Tale compito fu affidato alla domanda internazionale, secondo il più stantio modello di *gold standard*: se aumentava la domanda internazionale, aumentavano le esportazioni italiane, quindi le riserve, quindi la base monetaria, quindi il credito e il livello dell'attività economica. E viceversa. La disponibilità del solo strumento monetario per controllare il livello dell'attività economica, tuttavia, ha come logica conseguenza la necessità di accumulare riserve con le quali far fronte a subitanei aumenti di spesa interna che comportino il deficit contemporaneo della bilancia dei pagamenti e la perdita delle riserve. Perciò la disponibilità sempre crescente di riserve nelle casse della nostra banca centrale, determinata dal *surplus* della bilancia dei pagamenti, permesso prima dal turismo e dalle rimesse degli emigrati e poi dal *surplus* della bilancia del commercio visibile, ha dovuto essere, per così dire, *congelata*, vietandosi ad essa di esercitare la sua funzione logica, cioè di far espandere l'economia¹³.

La politica di bassi salari, richiesta dalla necessità di restare competitivi internazionalmente, unita all'impossibilità di portare avanti una politica di spesa pubblica espansiva (perché la si sarebbe dovuta finanziare con l'inflazione, avendo lo stato abdicato all'uso della politica fiscale) ha indotto il sistema economico italiano a cacciarsi nel circolo chiuso descritto nella prima parte di questo saggio. Una volta stabilite le modalità della drammatica svolta dell'immediato dopoguerra, tutto ciò è seguito logicamente: il formarsi di un'economia, priva di materie prime da sempre, e ora anche di produttori di beni di investimento, e specializzata nella produzione ed esportazione di beni di consumo (oltre che di lavoratori e di beni turistici); il conseguente gonfiamento dei servizi, le successive, e indispensabili, strette monetarie, la perdita di indipendenza tecnologica. Tutto ciò segue da quelle prime decisioni, e tutto contribuisce ad accelerare la corsa del nostro sistema verso l'*impasse* definitiva.

Si deve notare innanzitutto che la decisione di sostituire lavoratori implica per l'imprenditore co-

sti diretti assai inferiori a quelli che egli incontra nel sostituire le macchine. Questo perché, mentre il costo delle macchine ha dovuto accollarselo totalmente lui, il costo del lavoratore se lo accolla solo nel periodo in cui questi lavora per lui, cioè durante le ore di lavoro. Il costo di fabbricazione del lavoratore è un costo sociale, e tale è pure il costo di mantenerlo in vita, dopo che la sua stagione lavorativa è cessata.

Data la possibilità di scelta che si offre all'imprenditore, all'inizio di ogni ciclo produttivo, nell'ambito di un dato arco di vita delle attrezzature, tra trattenere le stesse unità lavorative del ciclo precedente o sostituirle, qual è il criterio di scelta?

E' necessario chiarire altri punti per essere in grado di rispondere. Si suppone di solito, nella teoria economica, che i lavoratori siano perfettamente omogenei l'uno con l'altro. Si suppone anche, di solito, che la produttività di una macchina (o di un impianto complesso, come una linea di montaggio) sia fissa: si impiegano tante unità lavorative, per tante ore, alla macchina, ed escono tante unità di prodotto, usando altresì tante unità di materie prime e ausiliarie.

Questa semplificazione del processo produttivo, pur essendo valida per un confronto fra macchine incorporanti tecnologie diverse, nasconde ciò che avviene nell'ambito di una data tecnologia, il che invece è importante analizzare. Si nota infatti che, data una macchina o un impianto complesso, la stessa quantità di prodotto è producibile con quantità di lavoro e materie prime e ausiliarie che variano da paese a paese, da fabbrica a fabbrica, in misura grandissima. Perché questa variazione? Perché il lavoro umano non è affatto omogeneo, e non lo sono i lavoratori. Esiste il processo di razionalizzazione dell'applicazione del lavoro alla macchina. Il campo di variazione di tale processo è vastissimo. Naturalmente, più si razionalizza l'applicazione del lavoro alla macchina, più aumenta la velocità di esaurimento fisico (incluso l'esaurimento mentale, ovviamente) del lavoratore. D'altro canto il processo di razionalizzazione al quale ci si riferisce non è incorporato in ciascun lavoratore: un certo grado di razionalizzazione, una volta raggiunto in un impianto, può essere trasmesso ad una nuova squadra di lavoratori, applicando ad essi, appena assunti, la *norma* che si era ottenuta spingendo al massimo la vecchia squadra; il processo si ripete, aumentando la *norma* e poi sostituendo di nuovo la squadra (o il singolo lavoratore, se si tratta di macchine che comportano l'impiego di un solo addetto). La necessità di sostituire spesso la squadra sorge dal fatto che, dato che la dinamica del processo di razionalizzazione aumenta l'esaurimento del lavoratore, accade o che questo si ribella consciamente e rifiuta il taglio dei tempi e l'aumento della *norma*, senza un aumento di salario, o che il suo fisico (inclusa l'attività psichica) cede e non riesce, anche

se al livello di coscienza il lavoratore lo desidera, a sopportare più la *norma* attuale o il suo aumento ulteriore.

Alla ribellione conscia del lavoratore si ovvia mediante l'aumento degli incentivi materiali, cioè legando il suo salario alla sua produttività, alla ribellione inconscia si ovvia sostituendo il lavoratore esausto con uno fresco, cioè mai fino ad allora sottoposto a quel tipo di lavoro.

Naturalmente il tasso di avvicendamento degli operai nell'industria è funzione di entrambi gli elementi, cioè della possibilità di aumentare i salari e della disponibilità di mano d'opera nell'economia, oltre che del grado di innovazione che l'economia stessa genera, e che è rappresentato dal progresso tecnico incorporato nelle nuove macchine. Se siamo in una economia chiusa, senza problemi di competitività internazionale, è chiaro che il processo di razionalizzazione dell'applicazione della mano d'opera alle macchine non avrà motivo di andare molto avanti, a meno che non vi sia un alto grado di competitività interna, nel qual caso è come se il sistema economico fosse aperto. Il grado di concorrenza aumenta anche la velocità dei processi innovativi, perché si cerca di aumentare la produttività mediante l'invenzione di macchine per risparmio, per unità di prodotto, lavoro, materie prime, materie ausiliarie. Quando invece il paese non ha a disposizione una industria della innovazione e/o quando gli imprenditori non ritengono di immobilizzare capitali investendo in macchine più produttive, la razionalizzazione dell'applicazione del lavoro alle macchine viene spinta al massimo, se esiste un alto grado di concorrenza, specie di concorrenza coi produttori di paesi che hanno a loro disposizione una industria della innovazione. La capacità di concorrenza è allora funzione diretta della possibilità di razionalizzazione. Questa dipende dalla disponibilità di mano d'opera del settore industriale.

Allo scopo di accelerare sempre più la dinamica della razionalizzazione, gli imprenditori possono infatti sostituire sempre più velocemente i lavoratori con altri o collegare, in maniera sempre più favorevole ai lavoratori, i salari alla produttività. Nel primo caso non vi sono costi diretti addizionali per gli imprenditori, nel secondo, naturalmente, si instaura un processo di redistribuzione dai profitti e salari. E quanto più il sistema è concorrenziale tanto meno riescono gli imprenditori a restaurare la quota dei profitti, perché tanto minore è il controllo che possono esercitare sui prezzi.

La misura indiscutibilmente più conveniente è quindi aumentare il tasso di avvicendamento dei lavoratori; questo è possibile se esiste nell'economia o in altre economie comunicanti facilmente con essa, un serbatoio di mano d'opera. Creando una differenza salariale a favore dell'industria nei confronti di altri settori, o tra l'industria del paese

e quella dei paesi con esso facilmente comunicanti, e anche mettendo in opera meccanismi non salariali di espulsione della mano d'opera (quali i processi di ristrutturazione e concentrazione che possono aver luogo in qualunque settore) si inducono gli operai a trasferirsi da questi settori (o paesi) all'industria dello stesso paese o del paese che non ha serbatoio di mano d'opera. Nell'industria, tuttavia, i nuovi lavoratori rimangono, come s'è detto, per un tempo limitato. Sorge allora il problema di come utilizzare la mano d'opera che si rende disponibile alla fine di un certo numero di cicli di lavorazione. E' come se si trattasse di macchine economicamente obsolete: possono ancora funzionare, ma sono meno produttive di altre più moderne; e allora le si smantella; ma gli uomini non si possono smantellare, bisogna o trovar loro un altro lavoro o mantenerli in vita pensionandoli o dando loro un contributo di disoccupazione.

Questa può essere una spiegazione logicamente valida della cosiddetta *legge di Kaldor*, che stabilisce un collegamento tra tasso di sviluppo del reddito nazionale e disponibilità relativa di mano d'opera in paesi diversi. Bisogna prendere in considerazione, cioè, per comprendere tale corrispondenza, la possibilità amplissima che esiste nell'industria moderna di razionalizzare l'applicazione della mano d'opera alle macchine. Essendo i fattori permissivi e quelli limitativi di tale razionalizzazione quelli accennati, vediamo di interpretare sulla base dell'analisi precedente l'esperienza di alcuni paesi occidentali nel dopoguerra.

Innanzitutto l'Inghilterra. In questo paese il governo laburista si propose di istituzionalizzare la piena occupazione raggiunta durante la guerra. L'economia inglese, nei 50 anni precedenti, aveva, esempio unico tra le grandi nazioni, raggiunto un grado di specializzazione produttiva elevatissimo. In agricoltura erano rimasti pochissimi addetti, nei servizi invece era occupata una notevole percentuale della mano d'opera totale. Data la meccanica del processo di produzione industriale, quale abbiamo spiegato sopra, gli aumenti di produttività potevano essere ottenuti (ed erano vitalmente necessari dato che l'Inghilterra aveva bisogno di esportare per vivere) con la razionalizzazione degli impianti e/o con l'aumento del tasso di innovazione. La razionalizzazione non la si poteva ottenere aumentando il tasso di avvicendamento dei lavoratori nell'industria, per la mancanza di un serbatoio di mano d'opera. Infatti i lavoratori del settore terziario erano protetti dalle potenti organizzazioni sindacali, dall'adesione del governo al mantenimento del pieno impiego, dalla mancanza di sufficienti differenziali salariali tra settori. Si sarebbero potuti importare lavoratori dall'estero, ma il tradizionale *jingoisimo* di tutta la popolazione non permise di farlo nella misura sufficiente. L'aumento della produttività rimase così affidato al tasso di innova-

zione e alla razionalizzazione basata sul funzionamento del meccanismo produttività-salari. Data la presenza, sul mercato internazionale, di concorrenti che avevano a disposizione anche gli altri modi di aumentare la produttività, è risultato che l'Inghilterra ha perduto gradualmente competitività ed ha sopravvissuto, mantenendo la piena occupazione, fino a quando l'abilità dei suoi finanzieri e i frutti degli investimenti fatti all'estero in tempi migliori le hanno permesso di far quadrare i propri conti con l'estero.

Un tentativo di ricreare artificialmente un serbatoio di mano d'opera in Inghilterra è stato compiuto dall'ultimo governo laburista, mediante la introduzione della *Selective Employment Tax*, che, gravando serbatoio di mano d'opera, all'antico sistema della deflazione che, però, come si è visto, ha il lieve difetto di creare disponibilità non solo di lavoratori, ma anche di impianti, il che non è esattamente il risultato che si dovrebbe sperare di ottenere dall'esercizio.

La Germania ha invece risolto lo stesso problema, dapprima assorbendo i profughi dalla Germania Orientale e dai Sudeti, poi sfruttando il serbatoio di mano d'opera disponibile nei paesi dell'Europa meridionale. In attività a espellere lavoratori, che potrebbero essere utilizzati per permettere la razionalizzazione dell'industria mediante avvicendamento dei lavoratori. Ma tale tentativo è quasi totalmente fallito, e la prova del fallimento è la somma enorme che la SET ha fruttato allo Stato, dato che i produttori del settore terziario, non potendo licenziare, per tema delle *Trades Unions*, devono pagare la tassa che così contribuisce solo a far salire l'indice generale del costo della vita e perciò i salari.

Il governo conservatore attualmente in carica, di fronte al fallimento del tentativo laburista, ha preferito ricorrere, per cercare un serbatoio di mano d'opera disponibile nei paesi dell'Europa meridionale. In tal modo ha ottenuto due vantaggi: ha potuto aumentare la produttività mediante l'aumento del tasso di avvicendamento dei lavoratori, e ha anche risolto il problema dell'obsolescenza dei lavoratori stessi: dato che si tratta di stranieri, questi tendono ad avvicinarsi naturalmente, cioè accumulano un gruzzolo in alcuni anni di lavoro in Germania, poi tornano al loro paese, e sono sostituiti da nuovi arrivati. Così il costo sociale di questi lavoratori, quando sono divenuti obsoleti, non è sopportato dalla Germania: essi vanno di solito a gonfiare il settore terziario dei loro paesi d'origine. La Germania, tuttavia, ha usato anche gli altri metodi per aumentare la produttività, cioè innovazioni e meccanismi produttività-salari, dato che possiede una industria di produzione delle innovazioni e deve mantenere un differenziale salariale con i paesi dell'Europa meridionale allo scopo di ottenere *Gastarbeiter* in

misura sufficiente (né bisogna dimenticare l'opera dei sindacati tedeschi sul piano delle rivendicazioni salariali).

In Italia come dovrebbe risultare sufficientemente chiaro dalle pagine precedenti, gli imprenditori hanno avuto a disposizione preminentemente un meccanismo del tasso di avvicendamento dei lavoratori nell'industria per aumentare la produttività. La «rivoluzione liberista» che iniziò nel 1947 limitava gravemente le possibilità che l'industria italiana dei beni di investimento aveva di svilupparsi. Si sacrificò, cioè, il futuro di tale settore allo scopo di specializzare l'Italia nella produzione di emigranti, servizi turistici e Beni di Consumo Moderni. Si ritenne, in tal modo, di operare una scelta che desse al paese la possibilità migliori di occupare tutta la mano d'opera disponibile.

Una scelta che comprima il settore dei beni di investimento, tuttavia, obbligando i produttori di BCM a rifornirsi di nuove macchine dall'estero, ha come risultato necessario che la caratteristica delle macchine stesse essendo «labour saving», i lavoratori del settore dei BCM resi disoccupati dalla introduzione di esse non possono essere occupati nel settore dei BIM che è, nella gran parte dei casi, all'estero. Non può verificarsi perciò quella complementarità tra domanda di lavoro nei due settori, che consente all'accumulazione del capitale di aumentare il livello della occupazione nell'economia nel suo complesso. Al contrario, solo l'effetto «labour-saving» può manifestarsi, e perciò ne deriva l'espulsione dei lavoratori dall'industria e il loro fluire nei servizi. Tale processo aiuta anche il realizzarsi del meccanismo dell'avvicendamento di cui si è già detto. Il risultato totale è il rigonfiamento della manodopera occupata nel settore terziario, il costo della quale, tuttavia, preme, al contrario di ciò che, come s'è visto, avviene in Germania, sugli altri settori. Gli aumenti di produttività nell'industria, quindi, se ottenuti nei modi descritti, hanno il risultato finale di aumentare la situazione dei costi per l'industria stessa.

NOTE

1. Cioè si può concludere, nel classico dibattito Croce-Einaudi su liberismo e liberalismo, concordando con la posizione di Croce; che è poi la posizione di Federico List.
2. Sulle origini dello sviluppo economico inglese, e sul ruolo sostenuto dallo Stato, si vedano, di Charles Wilson, *Britain's Apprenticeship*, Cambridge, 1966, e di T. K. Rabb, *Enterprise and Empire*, Cambridge, 1967. Per quanto riguarda alcuni altri paesi occidentali e il Giappone, si vedano, di J. Clapham, *The Economic Development of France and Germany*, Cambridge, 1955, di B. Moore Jr., *Le origini sociali della dittatura e della democrazia*, Torino, 1969, di L. Klein e K. Okhava, *Economic Growth: The Experience of Japan since the Meiji era*, Homewood, 1968.
3. Su questa tesi concordano, ad esempio Jan. Little, Tibor

Scitowsky e Michael Scott, nel loro recente studio, *Industry and Trade in Some developing countries*, London, 1970.

4. Il settore tradizionale si può definire in base alle tecniche produttive usate o in base alle merci prodotte.
5. Una posizione di parità tra almeno tre paesi, quanto alla «completezza» della matrice industriale, esisteva invece negli anni immediatamente precedenti il 1914.
6. Questa situazione di mercato tra paesi sviluppati e paesi sottosviluppati, riproduce abbastanza precisamente la situazione di mercato che esisteva nel medioevo tra città e campagna.
7. Sugi effetti dannosi, per le economie sottosviluppate, del cosiddetto «transfer of technology» dalle economie sviluppate, si veda la trattazione di Little, Scitowsky e Scott, op. cit.
8. Si potrebbe dire che il vivere in città rappresenta, per gli abitanti di un paese sottosviluppato, poter usufruire dell'uso di un bene pubblico gratuito, cioè che i lavoratori dei settori industriali «moderni» ricevono un salario reale maggiorato dalla possibilità di utilizzare tale bene pubblico. Le industrie moderne, pertanto, dovrebbero pagare salari monetari inferiori ai salari monetari dell'agricoltura, integrando questi ultimi lo stato mediante il ricavo di imposte fatte pagare alle attività industriali che si svolgono in città. Ciò però conflige con la logica di un sistema basato sulla domanda di beni di consumo moderni provenienti dalle popolazioni urbane. E, sempre per la stessa logica, il bene pubblico rappresentato dal vivere in città aumenta sempre più di valore: nelle città, infatti, si concentrano le spese pubbliche, nei settori dell'istruzione, della sanità, degli svaghi, dell'assistenza in generale. Motivi di prestigio, di ordine pubblico, di pressione specifica da parte dei gruppi interessati, contribuiscono a far destinare una parte sempre più cospicua delle entrate pubbliche a spese destinate ad aumentare il valore del bene pubblico che è la vita in città.
9. Si deve anche aggiungere che l'importanza strategica dell'industria dei beni di investimento ha indotto i governi dei maggiori paesi industrializzati a sussidiarla pesantemente e continuamente, mediante commesse pagate a prezzi vantaggiosi, assunzione totale o parziale di spese di ricerca, sgravi fiscali, etc. Poiché le economie di scala, in questo settore, hanno importanza rilevantissima, tutte le provvidenze governative tengono a far assumere all'industria che produce beni di investimento dimensioni assai ampie, e quindi a far modificare radicalmente la ragione di scambio a sfavore dei beni prodotti da tale settore, col risultato che la mano d'opera nel settore dei beni di consumo moderni, sia nei paesi sviluppati con in quelli sottosviluppati, è esposta alla concorrenza di macchine vendute sottocosto, perché parte dei costi se li assumono gli stati che sussidiano, come si è visto, l'industria dei beni di investimento.
10. E' interessante vedere come sono riusciti i paesi sviluppati «minori» rispetto agli Stati Uniti, Inghilterra, Francia, Giappone, a difendere lo sviluppo di una industria autonoma di beni di investimento dalla offensiva delle esportazioni statunitensi: Francia e Inghilterra sono ricorse alla imitazione della politica statunitense di armamenti, accoppiata ad una politica aggressiva di esportazioni di armi; il Giappone, invece, che non ha potuto finora fare una politica di riarmo, ha esercitato una politica di potenziamento della propria industria pesante mediante una compressione dei consumi, un aumento della domanda interindustriale di beni di investimento e un protezionismo pressoché completo, per quel che riguarda le importazioni di beni di investimento e gli investimenti diretti degli stranieri.
11. Nella prima fase dello sviluppo industriale del secondo dopoguerra, che dura fino al 1962, il potere dei sindacati è frenato validamente dalla pressione dell'offerta di lavoro, cioè che non vi è necessità che il meccanismo basato sull'avvicendamento costituisca la base degli aumenti della produttività.
12. Sulla limitazione delle scelte che, per l'economia italiana, rappresentò la spinta alla integrazione atlantica impressa dalle autorità americane, si vedano le testimonianze di Pasquale Saraceno, raccolte nel suo volume, *Ricostruzione e Pianificazione*, Bari, 1969.
13. Cioè che le autorità monetarie italiane hanno finito per seguire, nonostante le loro numerose affermazioni in senso contrario, una politica ispirata al più schietto e tradizionale mercantilismo.

● Le dispense usciranno senza seguire rigorosamente la numerazione progressiva, con ciò nulla togliendo alla comprensione delle stesse, dato che, nella misura del possibile, ciascuna cercherà di affrontare in modo compiuto lo specifico tema.

● Il prezzo di ogni singola dispensa è di 600 lire, sia essa di 8,24 o 32 pagine, con o senza grafici, interamente elaborata e redatta, o di semplice riproduzione da altri autori.

Le ragioni di questa scelta sono da una parte di natura amministrativa e finanziaria in quanto ci sarà una effettiva compensazione tra dispense «grasse» e «magre»; dall'altra la riproposizione della organicità per i vari settori in cui sono articolate.

● Gli abbonamenti, le richieste di spedizioni e tutte le informazioni necessarie alla diffusione militante delle dispense sono di competenza del Collettivo Editoriale Calusca, C.so P.ta Ticinese 106, 20123 Milano, tel. 8379639. Per la distribuzione nelle librerie Celuc Libri, Via S. Valeria 5, 20123 Milano, tel. 806976. Agli abbonati sarà inviata in omaggio la dispensa sul cottimo, e 4 cartelle/raccoglitori per i quattro settori.

IL MERCATO DEL LAVORO (serie verde)

1. Cos'è la forza lavoro e come si vende sul mercato
2. Fasi e caratteristiche dello sviluppo del capitalismo in Italia nel dopoguerra
3. I mutamenti nella distribuzione forza lavoro in Italia a partire dal dopoguerra
4. La ricostruzione e le lotte per l'occupazione
5. Il boom nei livelli occupazionali a cavallo degli anni '60
6. Aspetti giuridico normativi del mercato del lavoro
7. Il mercato del lavoro in Italia negli anni '60 e sino ad oggi: i diversi schemi interpretativi globali e le loro implicazioni politiche
8. L'Italia nella divisione internazionale del lavoro: conseguenze sulla struttura occupazionale
9. L'Italia nella divisione internazionale del lavoro: l'emigrazione italiana all'estero
10. Il carattere selettivo del lavoro industriale e le migrazioni interne
11. Forme di occupazione marginale e sottoccupazione
12. Il mercato del lavoro femminile
13. Il mercato del lavoro nel settore terziario
14. La scuola e il mercato del lavoro
15. Il mercato del lavoro nell'agricoltura
16. Il mercato del lavoro meridionale
17. Organizzazione del lavoro e mercato del lavoro
18. Modi e strumenti di intervento della borghesia sul mercato del lavoro
19. Lotte operaie, sindacato e mercato del lavoro

SALARI E INFLAZIONE (serie blu)

1. Lavoro salariato e capitale
2. Il cottimo*
3. Salari reali e scala mobile
4. Le differenze tra i salari
5. Formazione dei prezzi nell'industria, agricoltura e commercio
6. Profitti, salari e prezzi nella concorrenza e nell'oligopolio
7. Forme e cause dell'inflazione
8. Commercio internazionale, mercato dei capitali e inflazione internazionale

9. Prezzi, salari, produttività costo della vita e modificazione nella struttura dei bilanci familiari negli ultimi 20 anni in Italia.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (serie rossa)

1. Le lotte contro l'organizzazione capitalistica del lavoro: significato sindacale e politico delle lotte dal '68 ad oggi.
2. Le lotte del 1968-9: Zanussi, Marzotto, Fiat, Montedison, Pirelli, 3M.
3. Lotta di fabbrica e lotta contro l'organizzazione del lavoro nella linea sindacale dal 1950 al 1970
4. Produzione industriale e organizzazione del lavoro: linee di tendenza e fasi di sviluppo
5. Processi produttivi: composizione e uso della forza lavoro
6. Processi produttivi: esempi di tipi caratteristici
7. Controllo sociale della forza lavoro: uso del salario, delle mansioni e della gerarchia ecc. come strumenti di controllo
8. Conseguenze (medico-sanitarie, psicofisiche ecc.) dell'organizzazione del lavoro sui lavoratori, e risposta operaia
9. Politiche padronali di controllo sociale (relazioni umane, job evaluation, valutazione del merito, pianificazione delle carriere ecc.)
10. Alcuni problemi di metodo per lo studio delle modificazioni dell'organizzazione del lavoro
11. Alcuni casi di ristrutturazione industriale in rapporto con la riorganizzazione del lavoro (Fiat, Olivetti ecc.).

NOZIONI SUL SINDACATO (serie viola)

1. Organizzazione territoriale e categoriale
2. Differenze ideologiche, storiche, politiche tra le Confederazioni
3. Organizzazione interna alle fabbriche
4. Tipi di obiettivi e livelli di contrattazione
5. Nascita del sindacato in Italia
6. L'occupazione delle fabbriche e i consigli
7. Il sindacato nel periodo fascista
8. Il sindacato negli anni '50
9. I mutamenti del sindacato dal '68 ad oggi
10. Sindacato cinghia di trasmissione; uso operaio del sindacato; pansindacalismo
11. Prospettive del sindacato in Italia

* Questa dispensa benché faccia organicamente parte del piano di lavoro complessivo viene considerato un omaggio agli abbonati, poiché pur essendo molto costosa date le sue caratteristiche tecniche e grafiche (colori, disegni, ecc.) è quasi integralmente la ristampa di una pubblicazione del sindacato. Ai non abbonati sarà venduta al prezzo di costo.

Collettivo Editoriale Calusca

Corso Porta Ticinese 106 - Milano - Telefono 8379639

CELUC LIBRI

Via Santa Valeria 5 - Milano - Telefono 806976



150 ORE

**DISPENSE
SUL
MERCATO
DEL
LAVORO**

A cura del
CENTRO RICERCHE SUI MODI DI PRODUZIONE
Milano - Via Cesare Correnti, 14 - tel. 89 77 89

Edito dal
COLLETTIVO EDITORIALE CALUSCA-CELUC LIBRI
Milano - Corso Porta Ticinese, 106 - tel. 8379639

sede di Roma
CENTRO DOCUMENTAZIONE SCUOLA
Roma - Via del Pellegrino 61 - tel. 561991

*Il mercato
del lavoro femminile
in Italia*

12

PRESENTAZIONE

L'utilizzo delle 150 ore per corsi di recupero dell'obbligo è di fondamentale importanza, poiché coinvolgerà un gran numero di operai che metteranno così in pratica questa conquista contrattuale, permettendo quindi una crescita di massa delle conoscenze culturali e politiche della classe operaia. Se questo è l'obiettivo principale dei corsi, esistono però due pericoli che devono essere indicati ed evitati: utilizzazione delle 150 ore per una riqualificazione professionale in modo totalmente subordinato sia allo sviluppo tecnologico capitalistico in atto; sia alla logica meritocratica della società borghese; utilizzazione dei corsi per una formazione ideologica che accetti nei fatti la separazione tra il processo produttivo e l'insieme del quadro politico e culturale in cui è inserito.

Nel dibattito di questi mesi è emersa come proposta centrale da parte sia del sindacato che delle forze politiche più sensibili a questi problemi, quella di condurre i corsi di recupero attraverso il metodo dell'inchiesta, che parta dalle concrete condizioni lavorative e sociali dei lavoratori per poi ricostruirne la genesi nella storia del capitalismo e delle lotte operaie (dimensione storica) e generalizzarle nella situazione attuale mediante ricerche empiriche che offrono strumenti di conoscenza tali da permettere agli operai di comprendere la realtà sociale in cui si trovano, favorendo così la loro azione sindacale e politica per modificarla (dimensione sociologica-politica).

Vari e diversi sono i temi di questa operazione, ma, anche secondo le indicazioni della FLM, prioritari sono quelli relativi alla «contestazione dell'egemonia padronale sull'organizzazione del lavoro», il rapporto tra classe operaia e le altre componenti del proletariato e i cosiddetti «ceti medi» all'interno dell'evoluzione del mercato capitalistico del lavoro, ed inoltre il problema della distribuzione del reddito e delle conseguenze delle lotte operaie con il ricatto padronale sugli aumenti salariali come unica causa dell'inflazione.

Il CRMP e i promotori di queste dispense e dei seminari che ad esse si affiancheranno, perfettamente consapevoli che altri e non meno importanti possono essere i problemi da trattare nei corsi, ritengono per la loro specifica esperienza di essere in grado di fornire strumenti di informazione e di ricerca su questi tre temi, per altro molto vasti.

Le dispense e i seminari, pur non affrontando problemi strettamente pedagogici terranno conto dell'approfondimento della problematica sollevata dalle 150 ore, utilizzando i materiali esistenti e affrontando con gli insegnanti i problemi della didattica, fornendo i possibili strumenti concettuali ed operativi in modo che si possa capire come condurre inchieste insieme agli operai.

Per ultimo occorre ribadire che le dispense e i seminari non debbono assolutamente essere confusi con i programmi dei corsi per lavoratori. Agli insegnanti spetta il compito di discutere e proporre insieme ai lavoratori dei programmi che partano dai loro problemi ed interessi. Gli strumenti concettuali dovranno essere usati insieme ai materiali solo all'interno di queste inchieste e seguendo la logica che parte dal concreto per arrivare alla generalizzazione.

Sia queste dispense che i seminari e i programmi inchiesta saranno discussi e modificati collettivamente come momento di costruzione e di confronto anche di una nuova esperienza didattica.

Centro Ricerche sui Modi di Produzione
via Cesare Correnti 14 - Milano 20122
tel. 897789

Maggio 1974

Alla stesura e redazione delle dispense hanno preso parte tra gli altri:

BARILE Giuseppe
BERGAMASCHI Miriam
BOLZANI Paolo
BORELLI Franco
BRAGHIN Paolo

CRUGNOLA Amalia
CRUGNOLA Luciano
COSTA Attilio
DE MAIO Adriano
GIORI Danilo

MAY Pia
MINGIONE Enzo
MOSCATI Roberto
MOTTURA Giovanni
REDAELLI Paola

REGINI Marino
REYNERI Emilio
SANTI Paolo
VIANELLO Fernando
ZAJCZYK Francesca

Il mercato del lavoro femminile in Italia

Comune di Padova
Biblioteche
Cod. Bibl. 01
BIB 2350952
INV 1058348

PREMESSA

In questa dispensa vengono trattati alcuni problemi relativi alla struttura e al funzionamento del mercato del lavoro femminile in Italia. Per situare il caso italiano nel contesto internazionale, si tengono presenti le situazioni proprie dell'insieme dei paesi a capitalismo avanzato. I paesi in via di sviluppo del terzo mondo e i paesi socialisti invece non potranno venir presi in considerazione in quanto si tratta di realtà estremamente diverse quanto a livello di sviluppo economico e/o strutture socioeconomiche, rispetto ai paesi capitalistici, e quindi non direttamente confrontabili.

Vediamo innanzitutto, perché è necessario parlare specificatamente di mercato del lavoro «femminile»: per prima cosa, perché da un punto di vista quantitativo donne e uomini partecipano in misura molto diversa al mercato del lavoro — cioè hanno *tassi generici di attività* differenti¹; in secondo luogo, perché la loro presenza è caratterizzata da modalità differenti a seconda di variabili quali l'età e lo stato civile — e a questo proposito si vedranno i *tassi di attività specifici per età e per stato civile*; da ultimo, perché uomini e donne si distribuiscono diversamente nei diversi settori produttivi e sull'intero arco delle professioni e dei mestieri al punto che vengono comunemente usati i termini di mestieri «femminili» — e di mestieri «maschili» (mentre sarebbe più corretto parlare di occupazioni più o meno «mascolinizate» o «femminilizzate»), cioè a prevalente manodopera maschile o femminile) — e per l'analisi si utilizzeranno a questo proposito i *tassi di femminilizzazione* (di un settore, di un'occupazione)².

Questa struttura del mercato del lavoro è frutto contemporaneamente dell'attuale organizzazione e divisione del lavoro, delle condizioni di vita familia-

re in termini di compiti assegnati alla famiglia e di risorse su cui l'organizzazione familiare può contare per adempiervi, del livello di organizzazione dei servizi pubblici. Non solo infatti bisogna tener conto di queste variabili per comprendere i dati relativi al mercato del lavoro femminile, ma anche per comprendere l'andamento del mercato del lavoro maschile: alle spalle di ogni lavoratore e di ogni lavoratrice a tempo pieno, infatti il sistema prevede, per un accettabile livello di soddisfazione dei bisogni, una ben precisa organizzazione familiare. Mutamenti radicali — e non semplici aggiustamenti — del funzionamento del mercato del lavoro nel suo complesso possono derivare soltanto da modificazioni profonde riguardo a tutte e tre le variabili considerate, cioè organizzazione del lavoro, della famiglia, dei servizi. *In questa dispensa verrà fatta un'analisi del mercato del lavoro mettendo in luce i nessi con un'analisi dell'organizzazione familiare e del ruolo che la donna vi svolge, analisi che costituirà l'oggetto di una futura dispensa.*

1

CARATTERISTICHE DEL MERCATO DEL LAVORO FEMMINILE

a) Il tasso di attività femminile

Esaminiamo per prima cosa l'aspetto quantitativo della presenza femminile sul mercato del

lavoro: quante donne cioè lavorano, sul totale della popolazione femminile. Non sembra possibile indicare un valore intorno a cui si concentrino i tassi dei vari paesi, e nemmeno verso cui vi sia una convergenza dei diversi andamenti, perlomeno su breve periodo: piuttosto c'è un ampio intervallo, all'incirca dal 15 al 40%, entro cui si collocano i tassi generici di attività femminili, intervallo nettamente superiore a quello relativo ai corrispettivi tassi maschili che sono invece tutti compresi tra il 53 e il 66% (v. tab. 1). Il fenomeno: intervallo ristretto per i tassi maschili, ampio per quelli femminili, si accentua se prendiamo in esame le fasce centrali d'età (30-49 anni): i tassi maschili sono tutti compresi tra il 95 e il 98%, quelli femminili tra il 15 e il 58% (vedi tab. 2). Fatta questa premessa, va però detto che si va accentuando una netta concentrazione dei tassi generici intorno ai valori più elevati: più dei due terzi dei paesi considerati presenta infatti valori uguali o superiori al 30%, mentre solo due paesi, l'Olanda e l'Italia, presentano valori inferiori al 20%.

Inoltre, in tutti i paesi considerati, eccetto l'Olanda, le donne costituiscono più di un terzo delle forze lavoro complessive, mentre in Italia sono poco più di un quarto del totale (v. tab. 1).

In Italia cioè le donne sono meno presenti sul mercato del lavoro «ufficiale» sia dal punto di vista della percentuale delle donne attive sul totale delle donne presenti che dal punto di vista della composizione per sesso delle forze di lavoro complessive.

b) Lavori «femminili» e lavori «maschili»

Nonostante ormai dal punto di vista giuridico non vi siano praticamente più ostacoli all'accesso paritario alle diverse professioni da parte di uomini e donne, pure la partecipazione maschile e femminile alla vasta gamma di attività professionali oggi esistenti è notevolmente differenziata³: vi sono lavori svolti in maniera praticamente esclusiva dagli uomini, altri in cui il tasso di femminilizzazione è elevatissimo — per non parlare del «lavoro domestico» svolto al di fuori del mercato del lavoro, cioè del lavoro delle «casalinghe» che è svolto esclusivamente da donne al punto tale che nei censimenti è stata eliminata, dopo il censimento della popolazione del 1911, la rispettiva categoria di attività maschile. E le distinzioni sono dettate non tanto da considerazioni legate alle caratteristiche fisiche delle donne — ad es. esclusione da lavorazioni nocive o pericolose per eventuali maternità o da lavori che richiedono sforzi muscolari eccessivi che la donna normalmente non è in grado di sostenere, (anzi, in passato, e non solo in passato, le donne sono state impiegate anche in lavori nocivi, insalubri e antiigienici, ed estremamente faticosi); ma sono frutto ad un tempo dell'organizzazione del

lavoro e del ruolo assegnato nella società rispettivamente a uomini e donne, in un dato momento storico e in questo dato sistema sociale.

Difatti il contenuto dei lavori «femminili» e «maschili» non coincide affatto nelle diverse società e nei diversi periodi storici: basta pensare all'esclusione nel secolo scorso delle donne dalle professioni liberali, dall'insegnamento, dai lavori d'ufficio.

Per fare un solo esempio di quanto sia opinabile il carattere «femminile» o meno di un lavoro, il lavoro d'ufficio nell'800 era ritenuto lavoro tipicamente maschile, al punto che era opinione diffusa che una donna «avrebbe perso tutta la sua femminilità mettendo piede in un ufficio», mentre attualmente i lavori impiegatizi e di segreteria sono ritenuti lavori essenzialmente «femminili».

Sarebbe quindi molto più corretto parlare di lavori più o meno «femminilizzati», o «mascolinizati» cioè svolti in prevalenza da donne o da uomini piuttosto che parlare di lavori «maschili» o «femminili».

Si può comunque dire che oggi, nei paesi a capitalismo avanzato — in contrasto con quanto avviene nei paesi socialisti — la femminilizzazione o meno di alcuni settori o di alcune professioni presenta parecchi elementi e linee di tendenza comuni, pur con notevoli differenziazioni nei dettagli. Ecco quindi alcune note circa la partecipazione delle donne ai diversi tipi di occupazione.

Innanzitutto, il settore agricolo. Qui il livello di presenza del lavoro femminile è diverso a seconda del grado di sviluppo del settore capitalistico nell'agricoltura stessa: in genere, nel settore capitalistico dell'agricoltura in cui va crescendo la produttività del lavoro, le donne sono sempre meno presenti e prevale l'occupazione maschile, mentre nel settore contadino, a più bassa produttività, la partecipazione femminile — con la qualifica prevalentemente di «coadiuvante» pur avendo in molti casi le donne la responsabilità dell'azienda agricola — è elevata. Quanto poi alle mansioni svolte, si differenziano non solo da paese a paese ma anche da regione a regione: in alcune zone le donne sono impiegate praticamente in tutti i lavori agricoli, in altre si occupano solo dell'allevamento del bestiame, ecc.

Quanto all'industria, le donne attualmente sono presenti essenzialmente nel settore alimentare, tessile, dell'abbigliamento: e vengono occupate specie nell'elettromeccanica leggera, in tutte quelle lavorazioni che richiedono destrezza, rapidità, resistenza alla monotonia e alla ripetitività: si tratta infatti di mansioni altamente parcellizzate, ripetitive, monotone, del tutto esecutive, che non richiedono qualificazione o assunzione di responsabilità. E a queste mansioni — pur estremamente faticose e che richiedono una notevole tensione — corrispondono le qualifiche e le paghe più basse.

Quanto al livello impiegatizio, le donne hanno il quasi monopolio di alcune mansioni, impiegate d'ordine, ai livelli contrattuali più bassi, sono dattilografe, stenografe, perforatrici, contabili, segretarie, raramente accedono a posizioni di responsabilità o dirigenziali.

Il settore terziario è quello che nelle economie più sviluppate va più femminilizzandosi.

E' in questo settore che le donne raggiungono, dal punto di vista della carriera, i livelli più alti; pur restando a prevalente composizione maschile, soprattutto per quanto riguarda i livelli e le specializzazioni che conferiscono maggior reddito e maggior prestigio, le professioni liberali sono in misura diversa aperte alle donne: medici, psicologi, avvocati, giudici, farmacisti...

Il settore del commercio poi, sia nella versione della grande distribuzione in cui le donne sono massicciamente presenti come «commesse» sia nei piccoli esercizi al dettaglio in cui spesso svolgono il ruolo di coadiuvante, presenta un notevole tasso di femminilizzazione; la pubblica amministrazione nel suo insieme assorbe una notevole quantità di manodopera femminile: in particolare i settori in cui le donne svolgono un ruolo preponderante sono quelli scolastico ed assistenziale: nidi, scuole materne, scuola dell'obbligo impiegano o esclusivamente o prevalentemente manodopera femminile; ed inoltre il personale paramedico (infermiere in particolare) e gli operatori sociali (assistenti sociali) sono prevalentemente costituiti da donne.

A ciò si aggiunge una forte partecipazione delle donne al settore normalmente indicato nelle statistiche con: «altri servizi» che comprende una massa notevole di situazioni imprecise e fluttuanti e che certamente celano occupazioni sfavorite e poco protette dal punto di vista salariale, normativo, ecc.

A conclusione, riportiamo alcune considerazioni tratte da E. Sullerot, una sociologa francese che da tempo si occupa dei problemi della condizione della donna e in particolar modo del lavoro femminile: «Prima di tutto... la legge fondamentale che regola la divisione tra mestieri femminili e mestieri maschili nei paesi capitalistici è la legge del rendimento e del prestigio. In America i medici sono uomini, in URSS sono donne. In America fare il medico significa intraprendere una carriera estremamente redditizia, in URSS le condizioni del medico sono modeste... Che si nazionalizzi la medicina e si pareggino gli onorari dei medici ad un livello ragionevole: si vedranno gli uomini fuggire e in benefici immediati; gli uomini, più combattivi, l'abbandonano per allora si femminizza. Guadagna in sicurezza, immediati: gli uomini, più combattivi, per nuovi terreni, dove la lotta per la vita renda possibili vittorie più sostanziali»⁴.

Tab. 1 — Tassi generici di attività maschili e femminili e tassi di femminilizzazione della forza lavoro complessiva in alcuni paesi occidentali

Paesi	Tassi generici di attività		Tassi di femminilizzazione
	Maschi	Femmine	
Canada	56,2	28,5	34,2
Stati Uniti	55,0	32,1	38,4
Giappone	61,3	37,0	38,6
Austria	53,5	29,6	38,4
Belgio	55,7	27,1	34,3
Danimarca	58,4	39,2	41,1
Francia	55,1	29,8	36,7
Germania (R.F.)	58,1	30,2	36,8
Italia	53,6	19,0	27,4
Olanda	54,4	19,1	26,0
Norvegia	53,8	31,1	36,6
Svezia	57,9	39,9	40,8
Svizzera	66,0	32,6	34,1
Regno Unito	59,4	32,6	37,6

FONTE: *Labour Force Statistics (1962-1973)*, cit. in: ISTAT, *Annuario di statistiche del lavoro 1975* per tutti i paesi eccetto che per l'Olanda; i dati per l'Olanda sono tratti da: BIT, *Annuaire des statistiques du travail 1972*.

I dati citati si riferiscono al 1973 per tutti i paesi eccetto l'Olanda. Per l'Olanda si riferiscono al 1971.

c) La partecipazione delle donne al mercato del lavoro in relazione alle classi d'età

Come abbiamo accennato all'inizio, nei paesi capitalistici, la partecipazione delle donne in età lavorativa al mercato del lavoro differisce notevolmente dalla partecipazione maschile. Gli uomini infatti entrano nel mercato del lavoro tra i 15 e i 30 anni e vi rimangono in modo massiccio fino all'età del pensionamento. Quanto alle donne, gli andamenti dei tassi specifici per età ci indicano alcune caratteristiche qualitative della loro presenza sul mercato del lavoro: pur non riscontrando un modello che valga senza eccezioni, troviamo un andamento che è comune alla maggior parte dei paesi, caratterizzato da due massimi, cioè due fasce d'età in cui la partecipazione è particolarmente elevata: il gruppo delle giovani e giovanissime (15-25 anni) e il gruppo delle donne sopra i 35 anni. Tra questi due massimi un minimo, una fascia che partecipa poco al mercato del lavoro e che corrisponde proprio all'età in cui le donne si sposano e hanno figli.

A ciò si aggiunge il fatto che aumenta il tasso di femminilizzazione della forza-lavoro, cioè della percentuale di donne che lavorano sul totale della forza-lavoro di un paese; — cresce l'incidenza delle donne sposate sulla forza-lavoro femminile complessiva; — crescono i tassi di attività relativi alle fasce d'età dai 35 ai 50 anni; — c'è la tendenza, da parte delle donne, a sposarsi sempre più giovani e a diventar madri sempre più presto: entro i 19 anni si sono sposate il 32% delle americane, il 25% delle tedesche, il 21% delle francesi⁵ e secondo uno studio dell'OCDE «l'età media a cui la donna ha il

Tab. 2 — Tassi di attività maschili e femminili per classi d'età (Regno Unito, Italia, Lombardia)

Classi d'età	Regno Unito		Italia		Lombardia	
	M	F	M	F	M	F
15 - 19	73,0	73,0	35,9	26,6	36,9 ¹	37,3 ¹
20 - 24	96,0	60,0	66,1	44,0	84,2	57,5
25 - 29	99,0	40,0	93,0	38,1		
30 - 34	99,0	38,0	98,5	33,7	99,4	35,9
35 - 39	99,0	44,5	98,7	32,1		
40 - 44	99,0	50,5	97,9	31,5		
45 - 49	98,0	51,0	95,6	30,5	97,4	30,9
50 - 54	96,0	49,8	90,0	27,1	85,7	20,9
55 - 59	94,0	43,3	77,6	16,5		
60 - 64	90,0	23,8	42,8	9,0	32,2	5,9
65 - 69	39,0		17,9	3,9		
70 e oltre	16,0	6,2	5,2	1,1	8,4	1,6

FONTI: Per il Regno Unito: OCDE, *L'évolution démographique de 1965 à 1980 en Europe et en Amérique du Nord*, Parigi, 1966. I dati riportati si riferiscono al 1965.

Per l'Italia e per la Lombardia: ISTAT, *Annuario di statistiche del lavoro 1975*, i dati si riferiscono al 1974.

1. Classe d'età: 14 - 19 anni.

suo ultimo bambino è scesa in un certo numero di paesi a 30 anni o anche sotto i 30 anni»⁶. Tutti questi fenomeni sono evidentemente connessi e si possono sinteticamente indicare con la tendenza al rientro sul mercato del lavoro di una quota sempre più massiccia di donne di 35-40 anni, sposate, che hanno ormai doppiato il periodo delle più pesanti responsabilità familiari. Come si colloca l'Italia in questo quadro? Innanzitutto, come si è già accennato, l'Italia presenta un tasso generico di attività femminile che si pone agli ultimi posti tra quelli dei paesi industrializzati e che inoltre negli ultimi 15 anni, dopo una brusca diminuzione non accenna a crescere: pari al 26,2% nel 1959, nel 1974 è pari al 19,4%⁷. Comunque del problema dell'andamento

dei tassi di attività femminile parleremo più oltre. Quanto alla curva per età il suo andamento si discosta dal modello visto più sopra: dopo il primo massimo in corrispondenza delle età più giovani, la curva non presenta alcun recupero ma solo un calo continuo, più o meno accentuato in corrispondenza delle diverse fasce d'età. Infine, mentre la percentuale di donne sposate sul totale delle donne che lavorano è in leggero aumento, analogamente a quanto avviene in altri paesi, i tassi d'attività delle donne sui 35-50 anni sono bassi e praticamente stazionari.

Per rappresentare meglio la diversità di andamento della curva italiana da quella tipica dei paesi a capitalismo avanzato, nel grafico 1 riportiamo sia

Tab. 3 — Popolazione attiva in condizione professionale e popolazione totale per sesso in Italia alla data di alcuni censimenti (in migliaia)

	Maschi					Femmine				
	Pop. attiva		Pop. totale		Tasso di attività	Pop. attiva		Pop. totale		Tasso di attività
	N.	N. indice	N.	N. indice		N.	N. indice	N.	N. indice	
(a)	(b)	(a/b)	(c)	(d)	(c/d)					
1861	9.248	100	13.399	100	69,0	6.287	100	12.929	100	48,6
1911	12.263	133	18.608	139	65,9	5.234	83	18.313	142	28,6
1961	14.728	159	24.784	185	59,4	4.864	77	25.840	199	18,8

Fonte: ISTAT: *Sviluppo della Popolazione Italiana*, citato da: DE MEO, *Evoluzione e prospettive delle forze di lavoro in Italia*, ISTAT, Roma, 1970, pag. 47.

Tab. 4 — Forza-lavoro maschile e femminile per settore (in migliaia)

	Totale FF.LL.	Industria
<i>Maschi</i>		
1963	14.300	6.173
1968	14.440	6.294
SALDO	+ 140	+121
<i>Femmine</i>		
1963	5.834	1.813
1968	5.323	1.596
SALDO	-511	- 217
<i>Totale</i>		
1963	20.134	7.986
1968	19.763	7.890
SALDO	- 371	- 96

Fonte: ISTAT, *Annuario di statistiche del lavoro*, vari anni.

per i maschi che per le femmine tre curve relative a tre diverse aree: la Gran Bretagna, quale «modello», in qualche modo del pattern proprio dei paesi a capitalismo maturo, l'Italia, oggetto specifico della nostra analisi, e la Lombardia quale regione «avanzata» della realtà italiana.

Cerchiamo innanzitutto di esaminare qual è l'iter lavorativo della donna inglese e della donna italiana, sulla base delle curve relative ai tassi di attività per età (v. tab. 3 e grafico 1). Al termine degli studi, le ragazze inglesi si presentano sul mercato del lavoro né più né meno dei loro coetanei maschi, tanto che il tasso di attività per la classe 15-19 anni è notevolmente elevato (73%) e praticamente uguale a quello maschile. Per i successivi 15 anni, dai 20 ai 35 anni, che vedono l'ingresso sul mercato del lavoro della restante quota inattiva di popolazione maschile e che per le donne inglesi corrisponde al periodo in cui si sposano e hanno figli in età prescolare (nel 1968 il 29% delle ragazze si sono sposate entro i 19 anni e ben l'85% entro i 24)⁸, si assiste ad un'uscita massiccia delle donne dal mercato del lavoro che dimezza il tasso di attività femminile (30-34 anni: 38%). Dai 35 anni in poi, da quando cioè la maggior parte delle donne hanno figli in età scolare o oltre, si verifica un cospicuo rientro sul mercato del lavoro, tanto che il tasso di attività per le donne dai 45 ai 49 anni supera il 50%, per riprendere poi a calare in corrispondenza dell'età del pensionamento.

Mentre l'iter lavorativo maschile è semplice — ingresso della quasi totalità della popolazione maschile entro i 25 anni, permanenza fino all'età del pensionamento, — l'iter femminile è molto più complicato e tormentato: entrata massiccia in giovane età, uscita in corrispondenza dell'età in cui

il carico familiare è più accentuato, rientro in età matura, uscita all'età del pensionamento. Questo «rientro», che corrisponde al rigonfiamento presentato dalla curva nella fascia d'età 35-55 anni e che è caratteristico dei paesi a capitalismo maturo, sembra invece assente nel caso italiano.

Se osserviamo infatti l'andamento dei tassi di attività per età in Italia, notiamo che, mentre la curva relativa ai tassi di attività maschili è molto simile a quella inglese, l'andamento di quella relativa ai tassi di attività femminili diverge notevolmente da quello della corrispondente curva inglese. Innanzitutto la presenza delle donne giovani è molto minore di quella delle coetanee inglesi, sia nel senso che il tasso di attività dai 15 ai 19 anni è nel caso italiano, molto inferiore al corrispettivo tasso inglese (26,6% contro 73%), sia nel senso che è anche inferiore al tasso di attività maschile italiano relativo alle medesime età (26,6% contro 35,9%).

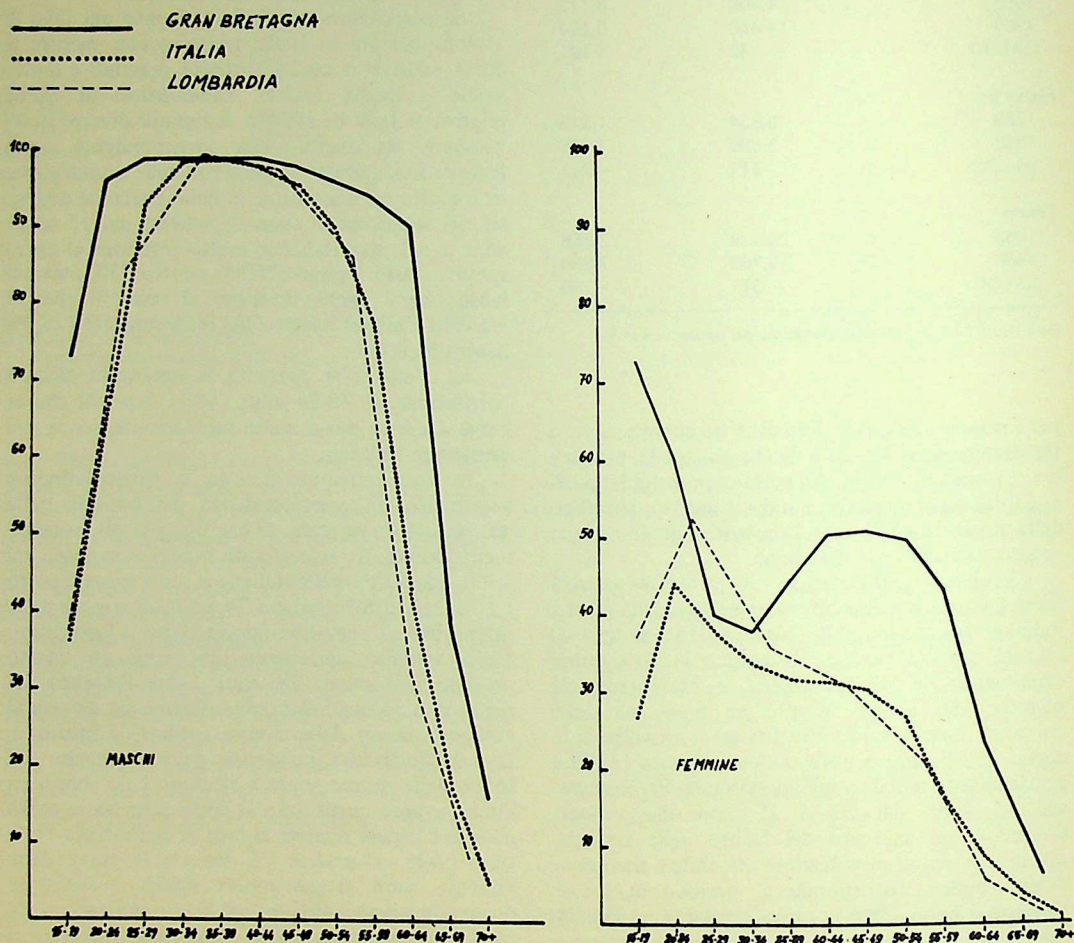
La classe che presenta il tasso più elevato corrisponde ai 20-24 anni (44%) dopo di che la curva decresce più o meno rapidamente, senza mai presentare recuperi.

In due momenti il calo è particolarmente accentuato, in corrispondenza del periodo della nascita e della presenza di bambini piccoli, notevolmente ritardato rispetto al modello inglese: nel 1968 solo l'11% delle italiane si sono sposate entro i 19 anni e il 59% entro i 24, ed inoltre metà delle donne che in tale anno hanno avuto il loro primo figlio avevano perlomeno 25 anni, un quarto avevano perlomeno 28 anni⁹. Che l'assenza del secondo massimo nella curva italiana sia dovuta al comportamento delle donne sposate, è intuitivo, data la fortissima incidenza delle coniugate sul totale delle donne sopra i 30 anni. Una conferma diretta è però costituita dal confronto tra le curve italiana e inglese relative ai tassi di attività per età e stato civile (v. grafico 2). Mentre le curve delle «nubili» sono grosso modo simili — anche se divergono ampiamente per il livello dei tassi —, le curve delle sposate hanno andamenti differenti: i tassi italiani, oltre ad essere genericamente più bassi, sono sostanzialmente uniformi, intorno al 20%, mentre quelli inglesi presentano il caratteristico calo, seguito da un netto aumento in corrispondenza dei 40-50 anni (10, 12 punti percentuali tra il minimo e il secondo massimo).

Il pattern italiano è — almeno apparentemente — più lineare di quello inglese: ingresso limitato delle donne giovani cui segue una continua fuga di forza-lavoro femminile. L'iter cioè sarebbe di questo tipo: — ingresso molto ridotto, al termine degli studi, sul mercato del lavoro; — uscita definitiva per una larga quota al momento del matrimonio o della nascita dei figli (uscita che dà luogo ad un calo meno accentuato di quello notato nel caso inglese, in quanto l'ingresso stesso è molto ridotto); —

GRAFICO 1 - TASSI DI ATTIVITA' MASCHILI
E FEMMINILI PER CLASSI D'ETA'
(GRAN BRETAGNA, ITALIA, LOMBARDIA)

FONTI: V. TAB. 7



mancato rientro nell'età matura; — uscita graduale, particolarmente accentuata nel periodo del pensionamento, della restante forza-lavoro.

Come interpretare queste divergenze? Non certo come un semplice problema di «ritardo» del sistema italiano rispetto a quello inglese: la curva rappresentata nel grafico relativa alla Lombardia — regione italiana delle più «avanzate», nel senso che l'espulsione dall'agricoltura è un fatto oramai compiuto, l'industrializzazione relativamente antica e il terziario sufficientemente sviluppato — se pur presenta tassi di attività più elevati della media italiana per le donne più giovani (e quindi, tra l'altro, la bassa partecipazione delle ragazze dai 15

ai 19 anni in Italia non può certo imputarsi solo all'aumento della scolarità), non accenna affatto in corrispondenza delle età centrali ad alcun recupero, anzi, accentua la specificità dell'andamento proprio dell'Italia.

Ad analoghe conclusioni si giunge considerando la presenza delle donne nei diversi settori produttivi a seconda delle età, come vedremo in un paragrafo successivo.

d) L'occupazione nascosta

Due principali interrogativi pone l'analisi fin

qui svolta: primo, se in Italia le donne «lavorano» meno che negli altri paesi; secondo, che cosa significa l'assenza di «rientro» sul mercato del lavoro delle donne della fascia centrale di età.

Come vedremo oltre, il problema del basso tasso di attività femminile si pone soprattutto nella seconda metà degli anni '60, quando diventa difficile considerare il progressivo calo della partecipazione femminile al mercato del lavoro una breve fase di assestamento legata a problemi congiunturali, in un trend comunque ascendente.

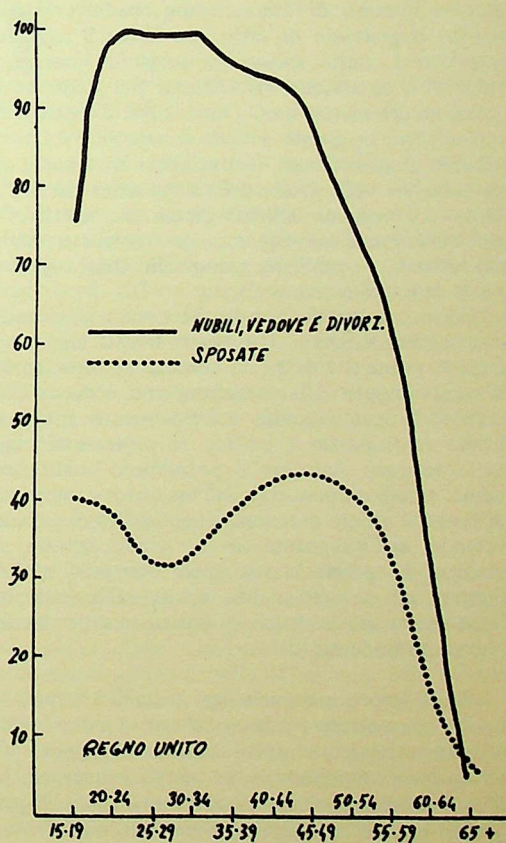
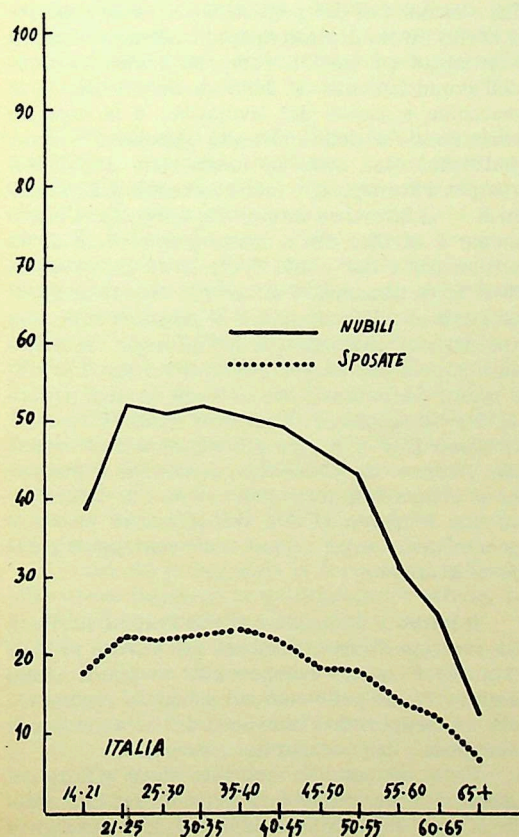
E' comunque verso l'inizio degli anni '70 che da ricerche sia sul tipo di ristrutturazione industriale in corso che sugli andamenti del mercato del lavoro emerge, dapprima come ipotesi, poi con certezza, l'esistenza di una massiccia e crescente

presenza di un vero e proprio esercito di «lavoratori nascosti» essenzialmente concentrati nell'area del lavoro marginale.

Cosa si intende esattamente per lavoro marginale è difficile precisare sul piano concettuale e descrivere in tutte le sue articolazioni concrete: difficile da cogliere e da elencare proprio perché il lavoro marginale in quanto tale non è definibile se non negativamente, come differenza: se cioè all'insieme della forza lavoro – sia ufficialmente rilevata oppure «nascosta», sia «implicita» che «esplicita» per usare i termini utilizzati nel corso di alcune ricerche su questi fenomeni¹⁰ – sottraiamo il nucleo di lavoro «stabile» e a pieno tempo, otteniamo l'area del lavoro marginale che è quindi

GRAFICO 2 - TASSI D'ATTIVITA' FEMMINILI PER ETA' E STATO CIVILE IN ITALIA E NEL REGNO UNITO

FORNITE: ISTAT, censim. Demografico 1961 ①
 MINISTRY of LABOUR GAZETTE, Ottobre 1963
 Citato da: Klein: L'emploi des Femmes. ②



per definizione essenzialmente eterogeneo, instabile, flessibile.

Il lavoro marginale è quindi l'elemento flessibile del mercato del lavoro: flessibile quanto alle dimensioni, alla durata e periodicità del lavoro, al contenuto delle mansioni, capace da un lato di rispondere ai più svariati tipi di domanda, dall'altro di utilizzare le più svariate forme di offerta. E' comunque caratterizzato da elementi, variamente combinati tra loro, quali: occasionalità, precarietà del posto di lavoro, stagionalità, *part-time*, lavoro a domicilio, cui si associano: scarsità o assenza di garanzia previdenziali e assicurative, pesanti ritmi e orari di lavoro in relazione al salario percepito, assenza di possibilità di carriera, ecc. Queste caratteristiche negative del lavoro marginale si evidenziano soprattutto in contrapposizione alla situazione del corrispondente gruppo di lavoratori «stabili».

Alcuni esempi di lavoro marginale danno in concreto l'idea di questo carattere eterogeneo e residuale: — servizi domestici a ore: l'orario è concordato di volta in volta, il lavoro può essere interrotto con facilità, spesso vengono eluse le norme relative alle garanzie previdenziali e mutualistiche; — commercio al dettaglio: vi lavora un elevato numero di donne come coadiuvanti del marito o gestendo di fatto esse stesse il negozio intestato al marito, spesso con margini di guadagno ristretti o comunque insufficienti per ricorrere a soluzioni alternative quali l'assunzione di personale dipendente. In questo settore si nasconde un alto numero di addetti non denunciati; — la custodia di bambini, sia nella forma delle baby-sitter che delle vicine cui vengono affidati dietro corrispettivo i figli delle donne che «lavorano»; — lavori stagionali nel turismo; — venditrici a domicilio (libri, oggetti per la casa, cosmetici, ecc.).

Lavoro marginale non significa necessariamente lavoro dequalificato o a basso livello anche se sempre, come si è detto, in condizioni nettamente sfavorite rispetto alla corrispondente occupazione stabile. Si può lavorare marginalmente anche a livello impiegatizio e perfino in professioni che, nella versione *full-time* si potrebbero qualificare come «medio-superiori»: dall'esecuzione saltuaria di lavori d'ufficio al tenere la contabilità di piccole aziende; dall'insegnante che dà lezioni private, al medico che presta la sua opera con orari molto limitati, ad esempio in una scuola; al laureato in legge che lavora *part-time* in posizione subordinata in uno studio legale.

Ma il lavoro marginale oggi in Italia è indubbiamente concentrato nell'area del lavoro a domicilio: il lavoro a domicilio infatti, ritenuto un rapporto di produzione sorpassato e in via di estinzione, si scopre essere al contrario in rapida espansione sia per quanto riguarda il numero di lavoratori coinvolti, sia

per quanto riguarda i tipi di produzioni interessate: non si tratta infatti più di lavorazioni marginali e obsolete, ma di vere e proprie lavorazioni o fasi di lavorazioni che vengono «decentrate» al di fuori della fabbrica; e i settori interessati sono innanzitutto alcuni settori manifatturieri «moderni» ad alta intensità di lavoro — metalmeccanico, tessile, dell'abbigliamento, pelli e calzature, legno e mobilio, giocattoli, ecc. — localizzati nelle aree più industrializzate: la Lombardia, e Milano in particolare, appaiono come l'area in cui questo fenomeno raggiunge la massima intensità.

Una prima valutazione sulla base di dati di ricerca¹¹ stima per il 1971 i lavoratori a domicilio per il solo settore manifatturiero tra 1.015.000 e 1.905.000 unità in tutt'Italia; in Lombardia, tra 230.000 e 275.000; a Milano, tra 117.500 e 133.000. Di questi, gran parte appartengono alle «non forze di lavoro»: la stima parla di 839.000 occupati «impliciti» — cioè non rilevati nelle statistiche — per l'Italia e di 116.000 per la Lombardia — e la composizione per sesso non è certo paritaria: si valuta che il 90% di questi «lavoratori nascosti» sia costituito da donne e da donne non giovanissime: sempre per la Lombardia, l'età media delle donne coinvolte è di 42 anni. Ecco alcuni dati che permettono di meglio stimare il livello medio di sfruttamento cui sono sottoposti i lavoratori a domicilio: i compensi, tenendo conto dell'ammortamento e della manutenzione delle macchine a carico del lavoratore, e la mancata corresponsione delle indennità aggiuntive — ferie, gratifiche, ecc., sono in media pari al 60% dei compensi corrisposti — intesi come minimi contrattuali — ai lavoratori interni alle fabbriche; l'orario medio è di otto ore e mezza giornaliera e di 48 settimanali — con punte fino a 13-15 ore giornaliere e 55 settimanali; i ritmi, più elevati di quelli accettati in fabbrica; manca in genere la copertura assicurativa contro gli specifici infortuni e il diritto ad una pensione adeguata al lavoro svolto; il lavoro è spesso discontinuo, con notevoli rischi di periodi di disoccupazione. *Le lavoratrici a domicilio costituiscono cioè il nucleo più rilevante delle donne che svolgono un lavoro extradomestico in posizione di marginalità, senza poter entrare in concorrenza con le quote «forti» dell'offerta di lavoro, e generalmente senza neppur venir conteggiate tra le forze di lavoro.*

Il lavoro a domicilio è spesso l'ultimo anello di un processo di decentramento dell'attività produttiva che è andato sviluppandosi in questi ultimi anni (e di cui parleremo nel paragrafo successivo) che ha comportato l'estendersi dell'area del lavoro marginale e dell'occupazione nascosta.

Ecco un esempio concreto degli effetti del processo di decentramento tratto da una importante ricerca sul campo svolta nei settori tessili e

dell'abbigliamento in oltre 32 aree sparse in tutta Italia¹². Mentre il censimento industriale 1971 indicava in 543.000 gli addetti al settore tessile e in 416.200 gli addetti al settore dell'abbigliamento, i risultati della ricerca portano per i 2 settori rispettivamente 263.000 e 280.000 unità aggiuntive, per un totale di 775.000 occupati/sottoccupati nel settore tessile e di 663.000 occupati/sottoccupati nel settore dell'abbigliamento.

I due settori nel loro insieme occuperebbero cioè 1.440.000 lavoratori, di cui un milione circa costituito da donne; e 320.000 unità svolgerebbero «lavoro a domicilio in senso stretto, cioè sottoccupazione implicita in condizioni spesso di estrema precarietà»¹³. Gli effetti di un ricalcolo degli addetti ai settori considerati per quanto riguarda la struttura per età e stato civile della manodopera vengono così sintetizzati dallo stesso autore:

«Includendo anche la sottoccupazione implicita, la gamma per età dell'occupazione nei due settori si amplia decisamente, poiché la progressiva concentrazione nelle classi d'età tra i 21 e i 40-45 anni che emerge con riguardo all'occupazione in fabbrica risulta compensata dall'espansione della sottoccupazione implicita di giovanissime e di donne avanti nell'età. Cambia abbastanza radicalmente anche la struttura dell'occupazione per quanto concerne lo stato civile, in quanto cresce (per la presenza della sottoccupazione implicita) la quota di donne sposate sul totale ...»¹³.

Molte più donne quindi di quelle indicate dalle statistiche, svolgono un lavoro extradomestico: quelle che non appaiono, che svolgono «lavoro nero» sotto varie forme sono — soprattutto nelle aree più industrializzate, perché altrove invece il fenomeno abbraccia fasce meno individualizzate di popolazione femminile — casalinghe, donne sposate con carico di famiglia, non in grado di assumere facilmente un lavoro a tempo pieno (e che quindi gravitano nell'area del lavoro marginale) proprio per il tipo di organizzazione del lavoro che è venuto affermandosi, per le funzioni che la famiglia deve svolgere in questo tipo di società, per la situazione dei servizi sociali, oltre che per il tipo di politica svolta dalla classe dirigente nell'ultimo decennio nei confronti dell'occupazione e dello sviluppo economico.

E' così che la domanda di forza lavoro «flessibile» trova riscontro in un'abbondante offerta di manodopera femminile che non è in grado — proprio perché occupa nello svolgimento di un ruolo «familiare rigido» o comunque non sempre comprimibile e subordinabile a quello lavorativo — di presentarsi sul mercato del lavoro «stabile». Le donne quindi sembrano invertire, circa le modalità di presenza sui vari comparti del mercato del lavoro, l'iter maschile: mentre l'iter tipico dell'uomo vede al crescere dell'età (perlomeno fino ai 45-50 anni)

il passaggio progressivo dalle aree più esterne e marginali del mercato del lavoro al nucleo di forza lavoro più stabile e garantito, secondo un andamento che — pur nell'estrema diversità connessa con le differenti collocazioni professionali — mira a massimizzare carriera o perlomeno anzianità; per le donne avviene il passaggio opposto: l'esperienza di un lavoro full-time tende a collocarsi nell'età più giovane — ed infatti i tassi di attività femminili per le fasce d'età 14-19 anni sono, in molte regioni del Centro-Nord, più elevate dei corrispettivi tassi maschili; quindi, col matrimonio e con la nascita dei figli, salvo situazioni relativamente particolari o a prezzo di costi elevati sul piano del «doppio lavoro» o della compressione di bisogni familiari, escono dal settore centrale del mercato del lavoro — caratterizzato dal pieno tempo, dalla stabilità dell'impiego e dalle garanzie assicurative e previdenziali, ma anche dalla rigidità degli orari, dei permessi, delle ferie; ed in seguito rientrano, — solo in parte — nel mercato del lavoro marginale, dove ogni accumulazione di anzianità ed ogni possibilità di carriera è praticamente preclusa.

2

I DATI DI TREND

In sintesi, dall'analisi fin qui svolta, risulta che in Italia la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è caratterizzato da: — basso tasso di attività rispetto agli altri paesi dell'area capitalistica; presenza «diversa» rispetto al modello che appare più diffuso, per l'assenza di «rientro» dopo il periodo di più intenso carico familiare; massiccia presenza di lavoro femminile marginale, in massima parte non denunciato né rilevato. Cercheremo ora di vedere alcuni dati di tendenza per cercare di cogliere attraverso quali meccanismi si è giunti al quadro attuale.

a) I dati di lungo periodo

Innanzitutto, qualche accenno all'andamento secolare del fenomeno. Con la premessa che i dati dei diversi censimenti presentano alcune difficoltà sul piano della comparabilità, soprattutto per mutamenti avvenuti nella definizione delle diverse categorie utilizzate, osserviamo nella tab. 4 alcuni dati sintetici che ci mostrano come negli ultimi cento anni la percentuale della popolazione attiva sul totale della popolazione sia diminuita sia per la popolazione nel suo complesso che per quella maschile e femminile prese separatamente. Questo

calo dei tassi di attività su lungo periodo viene normalmente spiegato come il frutto di un insieme di fattori, connessi con il processo di «sviluppo» che ha investito l'intero sistema economico, sociale e politico italiano, trasformando un paese ad economia prevalentemente agricola in un paese industrializzato a capitalismo maturo.

Senza entrare in un'analisi che da un lato necessiterebbe di una periodizzazione precisa, dall'altro richiederebbe un attento esame dell'incidenza sia di fattori connessi ai riflessi sul mercato del lavoro del decollo industriale di un'economia in generale, sia di quelli specifici e caratteristici del modello italiano di sviluppo, (per i quali rinviamo ad altre dispense; in particolare la 2/4 e la 7 della serie verde) qui prenderemo in esame soltanto alcuni elementi di spiegazione che vengono normalmente citati in proposito:

— il fattore demografico: negli ultimi cento anni la struttura per classi di età della popolazione è notevolmente mutata, nel senso che la percentuale di anziani (intesi, ad es., come persone con più di 60 anni) sul totale della popolazione è notevolmente cresciuta; — l'aumento massiccio dei livelli di scolarità; — la diffusione del pensionamento per gli anziani; — e soprattutto la mutata struttura occupazionale. Il calo in termini assoluti e relativi, dell'occupazione agricola e lo sviluppo dell'occupazione nei settori extraagricoli, hanno comportato vasti processi di mobilità, sia professionale che geografica, che hanno duramente selezionato la manodopera potenziale, escludendo, per effetto della limitatezza della domanda rispetto all'offerta, una larga fascia di lavoratori e soprattutto di lavoratrici dal mercato del lavoro.

Il calo dei tassi di attività non ha però ugualmente interessato l'occupazione maschile e femminile: mentre infatti i tassi maschili nel periodo 1861/1961 passano dal 69,9 al 61,1%, quelli femminili scendono dal 48,6 al 18,8%; ed inoltre, fatto il 1861 uguale a 100, il numero indice relativo al 1961 dell'occupazione maschile è 159, quello dell'occupazione femminile 77 — cioè l'occupazione maschile nel periodo considerato è cresciuta in termini assoluti, anche se ad un ritmo inferiore alla popolazione maschile nel suo complesso, mentre l'occupazione femminile non solo non è affatto cresciuta in relazione all'aumento della popolazione femminile nel suo complesso ma è anche calata in termini assoluti di 1.423.000 unità. Le donne quindi, nel corso del processo di sviluppo economico, sono state progressivamente escluse, o non reinserite, nel mercato del lavoro in modo nettamente discriminato.

Due elementi appaiono a prima vista importanti, seppur da approfondire e integrare, nel determinare questo processo: il mutamento della struttura economica ha portato ad una massiccia riduzione della popolazione attiva in agricoltura: anche se ciò

non significa automaticamente calo, e calo soprattutto così massiccio e senza recuperi, della forza lavoro femminile, indubbiamente nel processo di esodo agricolo le «coadiuvanti» agricole vengono drasticamente ridotte, e la «coadiuvante» è la tipica figura della partecipazione tradizionale della donna al lavoro agricolo, in una situazione di scarsa separazione e quindi di maggior compatibilità tra lavoro domestico e lavoro extradomestico; e, parallelamente al differenziarsi del luogo di lavoro della casa, il crescere delle mansioni relative al ruolo di «casalinga» (e la crescente incompatibilità che ne deriva tra lavoro domestico ed extradomestico) in un sistema sociale in cui il raggiungimento di uno standard di vita, e quindi familiare, ritenuto accettabile è fondamentale per l'organizzazione del consenso. A questo specifico tema, si riferisce la lettura 2, tratta da un articolo di Laura Balbo, sul ruolo della donna nell'organizzazione familiare nelle aree urbanizzate.

b) Il breve periodo

Esaminiamo ora più dettagliatamente l'andamento delle forze di lavoro femminili nell'ultimo quindicennio.

Alla fine degli anni '50 si conclude una prima fase di sviluppo dell'economia italiana del secondo dopoguerra, caratterizzata, per le variabili che qui ci interessano, da disoccupazione di massa (maschile e femminile), compressione dei salari reali, alto tasso di occupazione nell'agricoltura; e si profila un triennio caratterizzato da: una fase di «boom» del settore industriale concentrato nelle zone urbane dell'Italia nord-occidentale; un accentuato esodo agricolo accompagnato da vasti fenomeni di migrazioni esterne; e, soprattutto, un fenomeno nuovo nella storia economica italiana, l'avvio ad una situazione di piena occupazione e di tensione quindi del mercato del lavoro, cui si affianca una forte ripresa delle forze sindacali e, a seguito delle lotte condotte, un netto aumento dei salari reali.

Il periodo che si apre con la crisi del 63-64 e che giunge fino all'«autunno caldo» vede una situazione ben differente: la stretta creditizia-imposta dalle autorità monetarie, attraverso la caduta degli investimenti, si ripercuote sui livelli occupazionali: dapprima cala l'occupazione extra agricola, in particolare l'occupazione industriale, in seguito viene messo in atto, a partire dal '66, una ristrutturazione dell'industria imperniata su aumenti della produttività derivanti non tanto da nuovi, massicci investimenti, ma piuttosto da una riorganizzazione del lavoro, intesa come riduzione dei tempi di lavorazione, intensificazione dei ritmi, aumento degli straordinari, aumento degli incentivi ecc. Tale processo si accompagna ad una progressiva sostituzione e selezione della manodopera occupata, che

privilegia — proprio a livello dell'industria — la manodopera maschile delle classi centrali d'età ed emargina od espelle altre frazioni dell'offerta di lavoro: le donne, i giovani, gli anziani. Per quanto riguarda la diversa incidenza sulla manodopera maschile e femminile, basta osservare la tab. 5: non solo il calo complessivo è tutto a carico della manodopera femminile, ma, per quanto riguarda l'industria, si è avuto un vero e proprio processo di sostituzione: la diminuzione di 96.000 unità risulta dal saldo tra l'aumento di 121.000 nuovi occupati maschi e l'espulsione di 217.000 donne occupate.

Questo quanto si ricava da una sommaria osservazione dei dati ISTAT sulle forze di lavoro, di cui, qui di seguito verranno sinteticamente esposte alcune interpretazioni.

Nella seconda metà degli anni '60 appare chiaramente che il modello interpretativo precedente — uscita di forza lavoro dall'agricoltura coincidente spesso con processi migratori o comunque di inurbamento e assorbimento di una quota crescente di manodopera così liberata da parte dei settori trainanti — non è più sufficiente a spiegare l'andamento dell'offerta di lavoro: la «crisi» investe il settore industriale, colpendo quote rilevanti di occupazione, in particolare occupazione femminile, mentre il terziario sostanzialmente oscilla con qualche effetto compensativo nei confronti del calo dell'industria.

La prima interpretazione formulata che in qualche modo rappresenta il punto di vista ufficiale dell'ISTAT¹⁴, interpreta l'andamento dell'occupazione negli anni '60 inserendolo nella linea di tendenza «secolare» di riduzione dei tassi di attività in rapporto alla trasformazione dell'Italia da paese con un'economia prevalentemente agricola a paese con un'economia industrializzata. Nell'analisi svolta, viene privilegiato come elemento cruciale per la spiegazione del calo della popolazione attiva l'aumento del reddito medio pro-capite che si traduce in possibilità, per le fasce d'età estreme, di scolarizzazione da un lato e di pensionamento dall'altro, e, per le donne, di scelta «volontaria» di restare a casa in qualità di «casalinghe». Ora, se è vero che l'aumento dei salari reali verificatosi nella prima metà degli anni '60 funziona indubbiamente — data una certa struttura familiare — come elemento permissivo per l'uscita dalla forza di lavoro di una parte di donne sposate con carico di famiglia, d'altra parte la diminuzione di forza lavoro femminile avviene rapidamente, nel giro di pochi anni, in concomitanza con la crisi di settori con manodopera altamente femminilizzata — valga per tutti il settore tessile che nella sola Lombardia vede calare in cinque anni (dal '63 al '67) le donne occupate da 106.621 unità a 76.523 — e quindi attraverso un rapido processo di

espulsione che poco ha a che vedere con presunti processi «culturali», per loro natura ben più lenti e progressivi. Ed inoltre, come è stato osservato, non è affatto verificato che nelle regioni italiane a reddito medio più elevato i tassi di attività siano i più bassi; anzi, si verifica il fenomeno opposto: alle regioni con redditi medi pro capite più elevati corrispondono i più elevati tassi di attività, e viceversa; ed anche i confronti internazionali, in particolare per quanto riguarda i tassi di attività femminili, sembrano portare a conclusioni del tutto opposte a quanto asserito nell'ipotesi in esame (v. tab. 1).

Se il tipo di spiegazione più sopra esaminata considera il problema del restringimento della forza lavoro negli anni '60 come l'accelerazione di una tendenza di lunghissimo periodo, una seconda interpretazione, quella di La Malfa-Vinci¹⁵, mette a fuoco il problema in esame essenzialmente come congiunturale, rilevando una reattività su breve periodo della offerta globale alle variazioni della domanda di lavoro: di fronte cioè ad una caduta dell'occupazione parte della forza lavoro che viene espulsa dal processo produttivo non rimane sul mercato del lavoro in situazione di disoccupazione, ma, «scoraggiata» dalla pratica impossibilità di trovare lavoro, preferisce uscire dal mercato del lavoro ed entrare nella cosiddetta popolazione «inattiva». Per questo al calare dei livelli occupazionali non corrisponde una crescita di pari entità della disoccupazione, ma le forze di lavoro nel loro insieme, si contraggono. Questo fenomeno del «lavoratore scoraggiato», vale però non allo stesso modo per tutte le componenti della forza-lavoro: mentre le donne, insieme ai giovani e agli anziani si comportano — sulla base dei dati ufficiali — secondo il modello del «lavoratore scoraggiato», andando ad accrescere le categorie delle casalinghe, degli studenti e dei pensionati, i maschi delle fasce di età centrali restano sempre e comunque sul mercato del lavoro o come occupati o come disoccupati; anzi, — e ciò si introduce ad una terza interpretazione¹⁶, — proprio nella seconda metà degli anni '60, in presenza di una contrazione del tasso generico di attività, e in particolare del tasso di attività femminile, la partecipazione dei maschi adulti al mercato del lavoro cresce ulteriormente. E questo non per un diverso tipo di incidenza dell'effetto di «scoraggiamento», ma per l'attivarsi di una domanda differenziata e selezionatrice: come mette in luce De Crocco, dal '63 al '68 in Italia, e ciò è peculiare del nostro paese nei confronti degli altri paesi europei, si assiste ad un tipo di ristrutturazione industriale che ottiene aumenti di produttività in presenza di stagnazione negli investimenti e nei livelli di occupazione, puntando su aumenti dell'utilizzazione degli impianti e sull'aumento della produttività del lavoro attraverso la

riorganizzazione del lavoro e una progressiva selezione di un «parco lavoratori» adatto a tale ristrutturazione nei termini di massima disponibilità all'intensificazione dei ritmi di lavoro, agli straordinari, ai turni, a spostamenti territoriali ecc.; e cioè di lavoratori particolarmente dotati sul piano della «integrità fisica, maturità intellettuale e stabilità di carattere» e quindi della massima disponibilità ad eseguire la propria mansione nel modo più efficiente possibile.

Tab. 5 — Tassi di femminilizzazione dei settori manifatturieri nel 1972

Settori	1972
— Alimentari	35,1
— Tabacco	70,2
— Seta, cotone	60,4
— Lana	48,3
— Fibre tessili varie	78,8
— Abbigliamento	84,0
— Calzature	53,9
— Pelli, cuoio	48,4
— Mobilio	21,1
— Legno	25,5
— Metallurgia	3,0
— Macchine non elettriche	10,7
— Apparecchiature elettriche	41,6
— Meccanica di precisione	30,4
— Officine meccaniche	4,7
— Mezzi di trasporto	6,6
— Minerali non metalliferi	15,3
— Chimica	21,6
— Derivati del petrolio.	0,7
— Gomma	22,4
— Cellulosa e fibre artificiali	23,1
— Carta	28,2
— Poligrafiche	23,1
— Foto-fono-cinematografiche	30,7
— Manifatturiere varie	44,1

FONTI: Rilevazioni del Ministero del Lavoro, citate da: S. CHIAMPARINO, *Ristrutturazione industriale e mercato del lavoro in Italia, in: Crisi e ristrutturazione nell'economia italiana*, a cura di A. GROVIANI, Einaudi, Torino, 1975, pag. 488.

I risultati di questo processo hanno portato all'omogenizzazione progressiva di un nucleo centrale di lavoratori maschi «nel fiore dell'età, molto probabilmente in maggioranza sposati, con responsabilità di figli minori e spesso di mogli che non lavorano»¹⁷ e alla emarginazione ed espulsione delle componenti «più deboli»: donne, giovani, anziani.

Oltre che all'interno della fabbrica, la ristrutturazione si svolge anche all'esterno della fabbrica stessa attraverso il progressivo trasferimento al di fuori della fabbrica di intere lavorazioni o di fasi di esse: si tratta del processo di decentramento cui si è

già accennato parlando dell'occupazione precaria, che significa per le imprese che la mettono in atto l'ottenimento di:

- riduzione del costo del lavoro: nel caso del lavoro a domicilio e nelle piccolissime imprese le retribuzioni sono inferiori a quelle delle imprese maggiori, spesso i limiti di orario non osservati, e più facilmente vengono eluse le norme della legislazione sociale;
- flessibilità della manodopera impiegata, scaricando su una forza lavoro meno organizzata e combattiva le oscillazioni della produzione;
- allentamento o maggior possibilità di resistenza alla pressione sindacale in fabbrica in quanto in grado di recuperare alcuni costi dei conflitti su quote di forza lavoro dispersa e divisa.

I due processi, di riduzione e di omogenizzazione della forza lavoro all'interno della fabbrica e del decentramento all'esterno che porta al proliferare di piccole e piccolissime imprese (al punto da modificare l'intera struttura dimensionale dell'industria), di lavoratori artigiani e di lavoratori a domicilio sono strettamente connessi: la forza lavoro «debole», espulsa dalle fabbriche e sostituita con il «fior fiore» della forza lavoro, viene poi riutilizzata all'esterno delle fabbriche nell'ambito dei medesimi processi produttivi quale forza lavoro marginale quale lavoro «nero», in condizioni retributive, assicurative e di sicurezza del lavoro di gran lunga peggiori delle precedenti.

Le donne sono al centro di questo processo, nel senso che ne sopportano in modo particolare gli oneri: sia come giovani che come anziane e specificatamente come donne vengono emarginate o espulse dal nucleo di forza lavoro «stabile»; e ciò risulta chiaramente dalla lettura dei dati ufficiali ISTAT sull'occupazione che privilegia, nella rilevazione, la forza lavoro stabile occupata; e si trasformano in disoccupate o in lavoratrici marginali nel settore manifatturiero e soprattutto terziario: in un recente studio¹⁸ Luigi Frey tenta, utilizzando varie metodologie, stime più attendibili della forza lavoro femminile, centrate soprattutto sul recupero dei dati relativi alla disoccupazione e sottoccupazione; e i risultati sono estremamente interessanti: «si ritiene che (...) vi siano fondati motivi per ritenere che l'offerta di lavoro femminile non sia affatto diminuita, almeno dal 1964-65 in poi, né in termini assoluti né in termini relativi»¹⁹. Infatti «considerando la sottoccupazione esplicita inclusa nelle forze di lavoro «corrette»²⁰, l'offerta esplicita di lavoro femminile passa nel 1971 a 5.956.000 unità (6.016.000 nel 1973), anziché 5.236.000, con un tasso di attività (o partecipazione) che si colloca quindi sul 21,8%»²¹.

Se poi si tiene conto della «sottoccupazione implicita», del lavoro nero che non risulta da fonti ufficiali e che viene stimata altrimenti, «l'offerta effettiva di lavoro femminile passerebbe, come si è

Tab. 6 — Occupati per settore di attività economica, titolo di studio e sesso (i totali sono in migliaia)

	Agricoltura		Industria		Altre attività		Totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F
— Analfabeti o nessun titolo	32,0	41,7	8,6	6,5	4,2	6,8	10,6	13,4
— Licenza elementare	61,1	54,6	62,7	58,4	43,0	38,4	55,2	48,0
— Licenza scuola media inferiore	5,3	3,3	21,2	29,2	27,6	25,4	21,1	22,3
— Diploma scuola media superiore	1,2	0,4	6,4	5,7	16,8	22,1	9,1	12,7
— Laurea	0,3		1,1	0,2	8,4	7,2	3,7	3,6
Totale	100 (2.105)	100 (1.006)	100 (6.577)	100 (1.679)	100 (4.994)	100 (2.537)	100 (13.676)	100 (5.222)

FONTE: ISTAT, *Annuario di statistiche del lavoro 1975*. I dati si riferiscono al 1974.

già calcolato sempre per il 1971, a 7.677.000 unità, con un tasso di partecipazione che salirebbe al 27,7% (nel 1973, 7.776.000 pari al 28,0% della popolazione presente). Con ciò «il lavoro femminile italiano finisce con l'occupare nel sistema produttivo agli inizi degli «anni '70» un posto più normale di quanto non risulti dai dati ufficiali»²².

Ma tale situazione, di limitata presenza delle donne (e delle altre componenti «deboli» di cui abbiamo parlato) sul mercato del lavoro stabile e della trasformazione di larghe quote in sottoccupati o disoccupati o comunque lavoratori marginali, è certamente originata dal tipo di domanda in atto (ristrutturazione all'interno e all'esterno della fabbrica), ma, perdurando negli anni, crea degli elementi di rigidità nell'offerta²³: il mercato del lavoro infatti è andato via via frantumandosi, anche da parte dell'offerta, in aree separate, scarsamente intercomunicanti e quindi con tensioni diverse e persino di segno contrario tanto che all'inizio degli anni '70 si assiste al perdurare di una situazione di tensione del mercato del lavoro operaio, cui è connesso un elevato grado di organizzazione e forza sindacale, in presenza di un mercato del lavoro marginale estremamente depresso e debole.

A questo punto, cioè, non basta più che la domanda di lavoro stabile «tiri» per richiamare nell'area del mercato del lavoro stabile tutta l'offerta di lavoro attualmente presente sul mercato

del lavoro marginale: non solo la scolarizzazione di massa ai livelli medi e superiori per i giovani, l'aumento dei costi di inurbamento per la forza lavoro di provenienza rurale, ma in particolare per quanto riguarda le donne, l'ampliarsi e l'istituzionalizzarsi di un ruolo sempre più rigido di casalinga (nei termini che più oltre verranno precisati) rendono sempre meno flessibili — a parità di condizioni del quadro istituzionale e organizzativo attuale — alcune quote di lavoratori marginali all'assunzione di ruoli lavoratori rigidamente a tempo pieno.

In sintesi: alla crisi del '63 segue una progressiva ristrutturazione che fa perno: — sull'espulsione dal mercato del lavoro stabile di giovani, donne, anziani, e sul loro passaggio al mercato del lavoro marginale; — e sulla selezione di un tipo di forza lavoro «a tempo pieno» «massimamente produttivo», a prevalenza maschile, delle fasce d'età centrali.

Due quindi i punti chiave: — non tanto passaggio delle «quote deboli» da popolazione attiva a popolazione inattiva, ma da un tipo all'altro della popolazione attiva stessa, ed è questa una chiave di lettura possibile dei dati ufficiali e di alcune interpretazioni precedentemente visti; — e motivi del tipo di selezione attuata, dei criteri di assegnazione all'uno o all'altro comparto del mercato del lavoro. Il punto centrale che ci sembra

Tab. 7 — Occupati per posizione professionale, per settore d'attività economica e per sesso (i totali sono in migliaia)

	Agricoltura			Industria			Altre attività			Totale		
	M	F	Tasso di femmin.	M	F	Tasso di femmin.	M	F	Tasso di femmin.	M	F	Tasso di femmin.
— Imprenditori e liberi profession.	0,3	0,1	12,5	0,9	0,1	3,3	3,4	0,5	7,5	1,7	0,3	6,7
— Lavoratori in proprio	51,3	20,3	15,9	13,0	8,5	14,4	22,8	15,0	25,1	22,4	14,0	19,1
— Dirigenti e impieg.	1,0	0,3	12,5	10,4	17,0	29,3	35,0	43,4	38,7	17,9	26,6	36,1
— Operai e assimilati	32,7	37,0	32,0	74,7	70,7	19,4	35,8	28,3	28,6	54,8	43,6	23,3
— Coadiuvanti	9,7	42,3	67,6	1,0	3,7	48,8	3,0	12,7	68,6	3,0	15,5	66,0
Totale	100 (2.105)	100 (1.006)	32,3	100 (6.577)	100 (1.679)	20,3	100 (4.994)	100 (2.537)	33,7	100 (13.676)	100 (5.222)	27,6

FONTE: ISTAT, *Annuario di statistiche del lavoro 1975*. I dati si riferiscono al 1974.

Tab. 8 — Rapporto percentuale tra salario medio maschile e salario medio femminile in alcuni sottosettori manifatturieri - 1973

Sottosettore	Operai comuni	Totale categorie
— alimentare	96,1	85,0
— seta, cotone, lavorazione fibre artificiali	92,6	84,6
— lana	89,2	89,0
— fibre dure e tessili varie	83,5	79,9
— abbigliamento	92,3	83,6

FONTE: R. LIVRAGHI, *op. cit.*, elaborazione su dati del Ministero del Lavoro.

capace di unificare in qualche modo gli altri criteri indicati precedentemente sembra essere il ruolo familiare del lavoratore: vengono di fatto selezionati i «capofamiglia» che da un lato, proprio per il loro ruolo familiare, meno degli altri possono sottrarsi alla necessità di guadagnare un reddito il più sicuro e il più elevato possibile, e appaiono quindi più ricattabili e più disponibili a sopportare ritmi elevati, straordinari, disagi del pendolarismo, ecc.; dall'altro permette di distribuire, in clima di riduzione dell'occupazione, un «reddito familiare» di base, evitando il formarsi di situazioni di tensione pericolosa per il mantenimento della «pace sociale». Viene così utilizzato come punto di riferimento non l'individuo ma la famiglia, la cui struttura viene così confermata e rafforzata; proprio perché «capofamiglia» l'uomo non può sottrarsi — e perciò gli viene offerto — un ruolo lavorativo stabile; proprio perché carica comunque di un ruolo di «casalinga» che, soprattutto nel contesto urbano determinato dal modello di sviluppo italiano, negli anni '60 diventa più esteso e complesso, la donna con responsabilità familiari viene progressivamente espulsa dal mercato del lavoro stabile e riconfermata nel suo ruolo domestico e di lavoratrice sussidiaria.

3

CARATTERISTICHE DELLA FORZA LAVORO FEMMINILE NEI DIVERSI SETTORI

a) Settore agricolo

Nel settore agricolo, secondo i dati ISTAT, lavorano nel 1974 1.018.000 donne, circa un quinto 19,3% della forza lavoro femminile in Italia, circa un terzo (32,5%) del totale della forza lavoro (maschile e femminile) del settore.

Innanzitutto, che tipo di manodopera femminile è impiegata nel settore agricolo: per quanto riguarda l'età, al contrario di quanto avviene per la

forza lavoro femminile nel suo complesso, raramente si tratta di giovani: oltre due terzi infatti hanno più di 35 anni, poco meno di un terzo più di 50 (v. grafico 3); l'età media è di 42,8 anni; ed inoltre la percentuale di sposate è particolarmente elevata: l'80%. Nell'agricoltura cioè le giovani non entrano che in misura limitatissima, inserendosi piuttosto sul mercato del lavoro extragricolo o restando nella popolazione inattiva o svolgendo lavoro precario; mentre rimangono, in condizioni di bassa produttività e precarietà, una larga quota di donne delle fasce centrali e avanzate di età, quasi una generazione che, pur assottigliandosi progressivamente, costituisce il tipo predominante delle lavoratrici agricole attuali, in una situazione in cui il settore agricolo svolge essenzialmente una funzione di assorbimento di sovrappopolazione relativa.

Sia per un fenomeno di esodo sia per l'assenza di rimpiazzi, le occupate del settore agricolo dall'inizio degli anni '60 ad oggi calano di oltre un milione di unità: e per chi ha lasciato un'occupazione agricola, il che ha coinciso in genere con un'esperienza di migrazione dell'intero nucleo familiare, spesso si è trattato di passaggio alla popolazione «inattiva» col ruolo di casalinghe, e probabilmente di lavoratrici marginali «nascoste». I settori extragricoli, come già si è visto, non sono stati infatti in grado di assorbire tutta la manodopera che veniva via via «scongelandosi», sia nel senso di un insufficiente aumento globale della domanda extragricola per assorbire la forza lavoro proveniente dal settore agricolo, sia nel senso che la selettività della domanda sfavoriva nettamente le donne. A differenza però di quanto succede per l'andamento dell'occupazione in generale e dell'occupazione extragricola in particolare, il calo più forte in termini assoluti, ed anche relativi se teniamo conto di quanto avviene alla fine degli anni '50, investe la forza lavoro maschile, richiamata dalla domanda di lavoro extragricola: nel decennio compreso tra il censimento del '51 e quello del '61 la forza lavoro maschile si riduce da 6.228.000 a 4.194.000 con una diminuzione pari al 33%, quella femminile da 2.033.000 a 1.499.000, con una diminuzione pari al 26%; mentre nel periodo successivo si accentua, in termini relativi, anche il calo di manodopera femminile: nel 1974 gli attivi in agricoltura sono 2.116.000, le donne attive in agricoltura 1.018.000. Cambia quindi il tasso di femminilizzazione della forza lavoro impiegata che, dopo aver toccato un massimo (34%) nel 1959, cala negli anni '60. Difatti, alla fine degli anni '50 vi è una effettiva sostituzione da parte di manodopera femminile della forza lavoro maschile che rapidamente defluisce dal settore, in seguito, con lo sviluppo del dualismo nel settore agricolo — da un lato il settore capitalistico ad alta produttività e a bassa intensità di lavoro (che occupando il 42,1% della superficie agricola utilizzata impiegava l'8,5%

dell'occupazione nel settore), dall'altro il settore contadino dalle opposte caratteristiche (che con il 53,5% della SAU, Superficie agricola utilizzata, impiega l'81,5% del lavoro agricolo totale), - le donne vanno concentrandosi progressivamente nel settore contadino, mentre la forza lavoro utilizzata dal settore capitalistico è nettamente «mascolinizzata» - con una significativa eccezione: la manodopera stagionale, saltuaria impiegata nel settore capitalistico soprattutto per la fase del raccolto, è prevalentemente femminile. Così pure, nel settore contadino le donne sono presenti essenzialmente come coadiuvanti; e, come braccianti, quanto al numero di giornate lavorative annuali si concentrano, a paragone dei braccianti maschi, nelle classi con un basso numero di giornate²⁴.

A ciò si aggiunge una vasta quota di sottoccupazione implicita che non risulta dai dati ISTAT

ma da altre fonti, in particolare dai dati SCAU²⁵: si tratta, per il 1973, di circa 750.000 donne in più di quelle ufficialmente rilevate che gravitano intorno al settore agricolo: «braccianti con poche giornate lavorative all'anno residenti in centri rurali e di coadiuvanti familiari, prevalentemente di piccoli coltivatori diretti o di mezzadri/coloni»²⁶ che trovano nell'iscrizione agli elenchi SCAU una copertura assicurativa per un lavoro precario spesso «multiplo» che affianca al lavoro agricolo altri lavori marginali, in genere lavori a domicilio.

b) Settore industriale

Il settore industriale occupa nel 1974 secondo i dati ISTAT 1.679.000 donne, pari ad un terzo dell'intera forza lavoro femminile, e però è il

GRAFICO 3 - DONNE OCCUPATE PER SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA E PER CLASSI D'ETA' (ITALIA)

FONTI: V. TAB 7

———— SETTORI EXTRAGRICOLI
 INDUSTRIA
 - - - - - TERZIARIO
 - · - · - · - · - · AGRICOLTURA

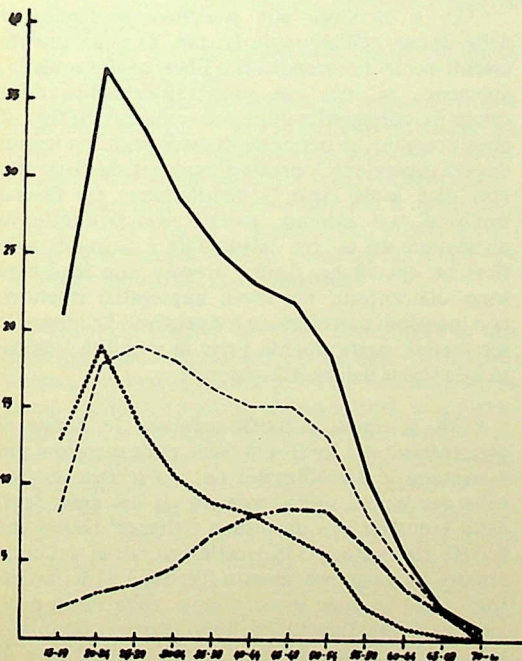
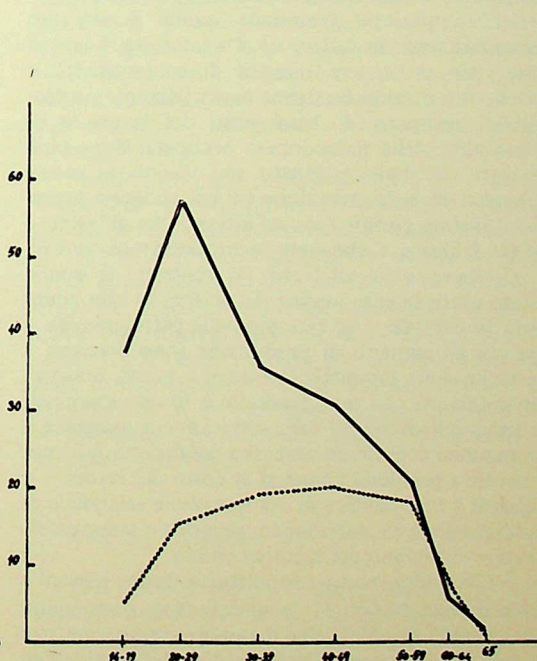


GRAFICO 4 - TASSI D'ATTIVITA' FEMMINILI PER CLASSI D'ETA' E PER REGIONE: LOMBARDIA E SICILIA.

FONTI: V. TAB 7.

==== LOMBARDIA
 SICILIA



settore meno femminilizzato: infatti solo un quinto (20,3%) degli occupati è costituito da donne.

La manodopera occupata non è però uniformemente distribuita nei diversi sottosettori: innanzitutto l'industria manifatturiera assorbe la quasi totalità dell'occupazione femminile del settore (97,8%), mentre è scarsissima nelle costruzioni e nelle altre industrie (energia elettrica, gas, acqua); i settori in cui è concentrata l'occupazione femminile sono essenzialmente i settori tessile (36% del totale) e dell'abbigliamento (18%), che nell'insieme occupano più della metà della forza lavoro dell'industria; quindi, con valori percentuali intorno all'8%, il settore alimentare e tabacco e il settore apparecchiature elettriche e telecomunicazioni; e con circa il 5% i settori delle calzature e quello delle macchine non elettriche²⁷.

Quanto al tasso di femminilizzazione dei diversi settori, possiamo distinguere, sulla base dei dati riportati nella tab. 6, tre gruppi di settori manifatturieri: — un primo gruppo di settori che usa prevalentemente manodopera femminile (50% e più del totale occupati), e cioè i settori tessili, dell'abbigliamento, calzature, pelli e cuoio, tabacco; — un secondo gruppo che utilizza prevalentemente manodopera maschile, ma comunque occupa più donne della media del settore nel suo complesso (più del 20%): settore alimentare, meccanica di precisione, legno e mobilio, foto-fono-cinematografia, gomma, ecc. — ed un terzo gruppo che occupa manodopera femminile in misura minore alla media dell'intero settore industria: mezzi di trasporto, metallurgia, derivati dal petrolio, ecc.

L'occupazione femminile quindi è presente essenzialmente in settori ad alta intensità di lavoro che, per mantenere margini di competitività a livello internazionale, hanno essenzialmente problemi di recupero di bassi costi del lavoro e di flessibilità della manodopera occupata. Sono cioè settori che hanno attuato e/o stanno attuando processi di ristrutturazione (di cui abbiamo precedentemente parlato) sia all'interno che all'esterno della fabbrica e che sono territorialmente concentrati soprattutto nel Nord. Al contrario le donne sono praticamente assenti dai settori ad alta intensità di capitale — ad esempio dalla petrolchimica — in cui gli aumenti di produzione sono connessi a crescita della produttività dovuti a nuovi, massicci investimenti che non producono se non marginali incrementi occupazionali; settori in cui cruciale è il reperimento di finanziamenti a condizioni di favore mentre i problemi connessi al costo del lavoro — e quindi a una politica di compressione salariale e di utilizzazione di manodopera generica o semiqualficata — diventano del tutto secondari.

L'industria occupa soprattutto donne giovani e nubili (vedi grafico 3): le sposate sono poco meno della metà (49,5%), cioè meno in proporzione, che negli altri settori; l'età media delle occupate

nell'industria è di 31,3 anni e più della metà di esse ha meno di 29 anni. Entrano cioè giovanissime (15-19 anni) o comunque giovani (20-24); dopo i 30 anni, in coincidenza con il periodo in cui il carico familiare cresce, proprio nelle fasce d'età che vedono l'ingresso e la permanenza massiccia della manodopera maschile il numero delle donne occupate nell'industria cala rapidamente per l'uscita di molte dal mercato del lavoro. E difatti, nella classe fino a 19 anni, lavorano 2 ragazze contro 3 ragazzi; ma al di sopra dei 30 anni, lavora nel settore una donna contro 5 uomini impiegati. I dati stessi relativi all'istruzione (v. tabella 7) si spiegano, oltre che con la posizione occupata dalle donne nell'industria, con la più giovane età delle occupate rispetto alla forza lavoro maschile: — se consideriamo i livelli di scolarità non superiori alla scuola dell'obbligo, le donne hanno un livello di scolarità superiore a quello maschile: percentualmente meno le donne analfabete o senza alcun titolo di studio (6,5% contro 8,6%), nettamente più consistente la classe con il titolo di scuola media inferiore (29% contro 21%); e ciò è da mettere in relazione e alla più giovane età delle occupate rispetto agli occupati, e quindi ad una loro probabile maggiore scolarizzazione; e, forse, al tipo di selezione attuato dalla domanda che, a parità di condizioni, preferisce la forza lavoro maschile; — se poi osserviamo i dati relativi ai titoli di studio superiori all'obbligo, le occupate hanno livelli di scolarità inferiori, ed in particolare le laureate non sono praticamente rappresentate.

Ciò si ricollega alla *posizione professionale* delle donne nell'industria (v. tab. 8) praticamente assenti come «imprenditori e liberi professionisti», appaiono, sì, più che proporzionalmente nella categoria «dirigenti e impiegati»: ma questo tipo di classificazione, se permette di distinguere tra manodopera dipendente operaia e impiegatizia-dirigente, non dice nulla circa la distribuzione dei diversi livelli al suo interno, perché non permette di distinguere ad es. tra dattilografe e dirigenti; e da ricerche specifiche risulta proprio che le donne sono concentrate nei livelli impiegatizi inferiori, con mansioni parcellizzate e ripetitive (dattilografe, segretarie), praticamente prive di mobilità verticale, ed escluse dai ruoli decisionali.

Ciò si ripete a livello operaio: le donne si concentrano nei livelli più bassi, nelle mansioni più monotone e parcellizzate: da una recente ricerca sulle condizioni socio-professionali dei dipendenti delle industrie manifatturiere italiane²⁸ risulta che il 66% (lavoratori: 51%) delle lavoratrici «compie sempre lo stesso movimento fisico»; il 61% (lavoratori: 42%) «rimase quasi sempre nella stessa posizione»; il 64% (lavoratori: 48%) «compie sempre la stessa operazione, sbriga sempre lo stesso tipo di

pratiche».

Dai dati relativi all'occupazione dipendente operaia²⁹ quanto alla distribuzione della forza lavoro occupata per qualifica, risulta che: — il 72% delle operaie sono operaie qualificate e operaie comuni (contro il 64% degli operai); — mentre solo il 5% di esse ha la qualifica di operaie specializzate (contro il 27% degli operai). D'altra parte il tasso di femminilizzazione per qualifica cresce con il calare del livello di qualificazione:

- 8% per gli operai specializzati;
- 31% per gli operai qualificati;
- 39% per gli operai comuni;
- 54% per i manovali comuni.

Quanto ai *salari*, le donne si concentrano nelle fasce salariali più basse: secondo i risultati della ricerca precedentemente citata, «il 67% delle lavoratrici contro il 23% degli uomini è addensato nelle fasce salariali più basse, mentre solo il 3% delle donne occupate, contro il 17% dei lavoratori, ha retribuzioni collocate nelle fasce più alte»³⁰.

I differenziali salariali sintetizzano un complesso insieme di elementi: da un lato, elementi connessi alle diverse caratteristiche dell'inserimento lavorativo delle donne — e ciò riguarda quanto detto sulle modalità di presenza delle donne sul mercato del lavoro; dall'altro, problemi di parità salariale in senso stretto, connessi cioè con la corresponsione di salario uguale per lavoro uguale.

Al primo gruppo appartengono:

a) minor anzianità di lavoro; ciò si ricollega a quanto visto circa la netta prevalenza di giovani tra le occupate nell'industria;

b) in conseguenza di ciò, inferiore livello di pianificazione;

c) criteri di attribuzione delle qualifiche spesso sfavorevoli alle donne;

d) dimensione dell'azienda: le donne, coinvolte in modo particolare nel processo di decentramento, sono occupate per larga quota in piccole e piccolissime unità, e quindi ottengono salari inferiori;

e) orari di lavoro spesso inferiori a quelli degli uomini — in termini di straordinari, trasferte ecc.;

f) concentrazione della manodopera femminile in settori industriali meno retribuiti.

Tutto ciò colloca «il lavoro femminile» in una posizione «secondaria» nell'ambito dell'attività produttiva e spiega «le rilevanti differenze salariali tra uomo e donna, specie in alcuni settori, non dipendenti quindi dai rilievi di carattere strutturale effettuati più sopra»³¹. Un significativo quadro delle differenze salariali di questo secondo tipo si ricava dall'esame dei dati del Ministero del Lavoro sui salari orari di fatto degli operai nell'industria manifatturiera per sesso, settore e qualifica (v. tab. 9): se è vero che queste differenze salariali sono venute attenuandosi negli ultimi anni, rimangono pur sempre elevate e crescono al salire della qualifica: in tutti i

sottosettori infatti il differenziale salariale è sempre inferiore per gli «operai comuni» e superiore per l'insieme di tutte le categorie.

Nell'insieme, quindi, la posizione nell'industria del lavoro femminile «ufficiale», «esplicito», quello appartenente al nucleo stabile e garantito, appare comunque sfavorito da molteplici punti di vista: prevalentemente impiegato nei settori ad alta intensità di lavoro e, tra questi, a settori in via di ristrutturazione, è stato il più facilmente comprimibile e attaccabile nel corso dei processi di riduzione dei livelli occupazionali; presente per un periodo più limitato di anni sul mercato del lavoro del settore, ha più scarse probabilità di sia pur limitata «carriera», connessa al raggiungimento di livelli di anzianità aziendali; quanto ai livelli di qualifica, le donne sono concentrate nei più bassi; quanto al contenuto della mansione, ripetitività e monotonia sono caratteristiche presenti in misura del tutto particolare; e per i salari, anche a parità di qualifica, sono tuttora nettamente inferiori.

Tale quadro «sfavorevole» si accentua nettamente quando si passa a prendere in esame l'occupazione «implicita»: senza ripetere quanto già detto del paragrafo relativo all'occupazione nascosta circa le condizioni di lavoro di queste lavoratrici, va sottolineato come la relazione tra riduzione dei livelli occupazionali all'interno delle aziende e sviluppo di processi di decentramento non sia solo ipotizzabile, ma risulti da dati di ricerca. «La ricerca effettuata e qui in esame ha consentito di rilevare che la riduzione di operai (in particolare di operaie) in fabbrica (...) è stata accompagnata da una proliferazione di nuove piccolissime unità produttive (con meno di 10 addetti ed a carattere artigianale-familiare) nonché dall'espansione del lavoro a domicilio in senso stretto»³².

A conclusione di complesse stime, Frey giunge a calcolare la sottoccupazione implicita femminile per l'industria manifatturiera in 500.000 unità nel 1973, pari al 30% dell'occupazione stabile dichiarata; quanto ai sottosettori, quelli che contribuiscono prima e maggiormente sono i settori tessili e dell'abbigliamento; «tuttavia dal 1970/72 in poi sta crescendo il peso (sia pure con molta gradualità) sulla sottoccupazione femminile manifatturiera di fenomeni di ristrutturazione e riorganizzazione nei settori alimentari, metalmeccanico e altre attività manifatturiere varie»³³.

c) Il settore terziario

Nel 1974 il settore terziario assorbe in Italia secondo i dati ISTAT circa la metà (48,6%) delle donne occupate, cioè 2.562.000 unità, in propor-

zione superiore all'assorbimento di manodopera maschile, tanto che il tasso di femminilizzazione del settore, pari al 33,7% è superiore al tasso medio italiano e ancor più al tasso relativo all'industria. L'occupazione nel settore terziario è, infatti, andata crescendo, salvo lievi oscillazioni, in modo continuo negli ultimi quindici anni, svolgendo una funzione — resa ben più evidente dai dati che verranno esposti più oltre sulla sottoccupazione implicita —, compensativa rispetto all'andamento dell'occupazione industriale, quasi un «polmone» capace di assorbire da un lato quote di forza lavoro uscita dall'agricoltura che non ha trovato collocazione nell'industria né è scomparsa dalla popolazione attiva³⁴, dall'altro di tamponare la difficile situazione del mercato del lavoro intellettuale che non può venir assorbito per quanto detto circa le caratteristiche di sviluppo dell'industria italiana, dal settore industriale. Questa funzione di «tampon» che viene svolta innanzitutto nei confronti della forza lavoro maschile in quanto «più produttiva» in termini di «pace sociale», può forse contribuire a spiegare il relativamente basso — relativamente rispetto a quanto avviene in altri paesi — tasso di femminilizzazione del settore.

Dei sottosettori del terziario occupano notevoli quote di manodopera femminile il commercio (962.000 occupate), e gli «altri rami» (1.499.000 occupate), che comprendono credito e assicurazioni, pubblica amministrazione e servizi, mentre il sottosettore trasporti e comunicazioni impiega quasi esclusivamente forza lavoro maschile. Nel commercio, le donne sono presenti nella grande distribuzione soprattutto come commesse e nei piccoli esercizi al dettaglio come coadiuvanti oppure lavoratori in proprio. Quanto ai servizi e alla pubblica amministrazione, vi sono comprese una serie di professioni ritenute tipicamente «femminili» e svolte quasi esclusivamente da donne: nel settore dell'educazione e dell'assistenza, il personale dei nidi, delle scuole materne è esclusivamente femminile; quanto all'insegnamento elementare, della media dell'obbligo e delle superiori, la distribuzione per sesso sembra rispondere al criterio del decrescere del grado di femminilizzazione al crescere del prestigio e del reddito del ruolo professionale; e, a riprova di ciò, l'insegnamento universitario vede ancora, soprattutto per i posti di lavoro stabili, molto limitato l'accesso di fatto delle donne. Inoltre il personale paramedico e assistenziale, infermiere, assistenti sanitarie, assistenti sociali, ecc. — è essenzialmente costituito da donne. Un insieme di occupazioni insomma che contengono una certa istruzione e professionalizzazione da un lato, e che dall'altro offrono una certa sicurezza e possibilità di difesa del posto di lavoro (dipendenti dello Stato e del parastato), orari ridotti rispetto a quelli consueti nell'industria, ma anche, a parità di istruzione e professionalizzazio-

ne, retribuzioni e possibilità di carriera non elevate.

Quanto alle caratteristiche della manodopera nel terziario, le varie *classi d'età* sono rappresentate in modo abbastanza uniforme (v. grafico 3): mentre le più giovani, a differenza di quanto avviene nell'industria sono scarsamente presenti, tutte le altre classi d'età, dai 20 ai 55 anni, hanno tassi di attività che oscillano tra il 13% e il 19%; e quanto allo *stato civile*, oltre la metà delle occupate sono sposate (56,3%).

Riguardo all'*istruzione*, il terziario è il settore in cui il livello è più elevato (v. tab. 7) e in particolare vi sono concentrati i titoli di studio superiori: nel terziario infatti troviamo il 98% delle laureate e l'85% delle diplomate contro il 55% delle donne con licenza media, il 39% con licenza elementare ed il 25% delle analfabete o comunque prive di titolo di studio.

Ai dati relativi all'istruzione corrispondono quelli relativi alla *posizione professionale* (v. tab. 8): le sia pur poche donne «imprenditori e liberi professionisti» sono concentrate nel terziario (82%) e così pure le donne impiegate e dirigenti (79%); al contrario, sono sotto rappresentate le operaie, concentrate nell'industria, mentre la quasi totalità delle coadiuvanti extragricole e oltre la metà delle lavoratrici in proprio sono presenti nel settore, in particolar modo nel sottosettore del commercio.

In sintesi, nel terziario si trovano da un lato le donne con le situazioni professionali relativamente migliori, i redditi più elevati, i maggior livelli di istruzione; dall'altro una vasta area di lavoro precario, in buona parte non ufficialmente rilevato, che investe sia il settore del commercio (lavoro part-time, coadiuvantato) sia il settore dei servizi privati e il turismo in genere.

Le stime della *sottoccupazione implicita*, che sfugge cioè alle rilevazioni ufficiali, ne mettono in luce non solo l'entità in assoluto, ma anche il forte incremento nell'ultimo quindicennio: nel 1961 la sottoccupazione implicita femminile è stimata pari a 390.000 unità, nel 1973 a 535.000; di queste, circa 195.000 nei servizi privati, 200.000 nel commercio in senso stretto e 140.000 nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi; e sommando i dati relativi alla sottoccupazione ufficiale (e quindi compresa nei dati ISTAT) alle stime di quella implicita, si ottiene una sottoccupazione totale nel settore di circa 900.000 unità relativamente al 1973³⁵.

Tab. 9 — Tassi di attività maschili e femminili per aree geografiche

	Tassi di attività		
	M	F	MF
— Italia settentrionale	55,4	23,1	38,8
— Italia centrale	53,7	18,6	35,7
— Italia meridionale e Isole	48,7	15,0	31,5
— Italia	52,8	19,4	35,7

FONTI: v. tab. 7.

4

LA DISTRIBUZIONE TERRITORIALE

La distribuzione della forza-lavoro femminile sul territorio italiano si presenta nettamente disomogenea in relazione alle diverse modalità assunte localmente dallo «sviluppo» economico. Dalle tabb. 9 e 10 risulta chiaramente il divario di partecipazione al mercato del lavoro delle grandi aree geografiche: il tasso di attività femminile passa dal 23% nel Nord al 15% nel Mezzogiorno, e trova riscontro nella diversa distribuzione settoriale della forza lavoro: nel Nord, il settore agricolo assorbe ormai solo il 19% dell'occupazione femminile, mentre il 41% lavora nell'industria e il 49% nei servizi; nel Sud l'occupazione agricola è ancora percentualmente molto elevata (42,8%), estremamente ridotta quella industriale e quasi agli stessi livelli percentuali del Nord i servizi; l'Italia centrale è in una situazione intermedia, con però una netta prevalenza della quota occupata nei servizi (55%). Un'elevata quota di occupazione nel terziario non è infatti univocamente un indicatore di «maturità» di un sistema economico capitalistico: infatti, in contesti differenti, il terziario svolge essenzialmente una funzione di contenimento della disoccupazione, offrendo degli sbocchi sia pur precari e scarsamente remunerati (piccolo commercio, servizi privati ecc.) alla forza lavoro che man mano viene comunque espulsa dall'agricoltura. Le industrie promosse dalla politica di «sviluppo» attuata nel Mezzogiorno con massicci investimenti sono prevalentemente industrie ad alta intensità di capitale e bassa intensità di lavoro — petrolchimica, siderurgia —, con scarsa formazione di industrie indotte localmente, e quindi del tutto inefficienti agli effetti di una politica volta alla creazione di posti di lavoro per la soluzione di problemi occupazionali. Questo vale in modo particolare per l'occupazione femminile in quanto anche la poca forza lavoro assorbita da questo tipo di industrie è

essenzialmente maschile.

Lombardia e Sicilia

Per meglio cogliere il divario tra situazioni regionali differenti, prenderemo ora in esame due regioni, la Lombardia e la Sicilia, che per le loro caratteristiche economiche, sociali e culturali possono ben rappresentare due situazioni «polari» del processo di sviluppo dualistico del sistema economico italiano.

Innanzitutto i tassi di attività femminili sono estremamente diversi: la Lombardia ha un tasso più che doppio di quello siciliano, 22,8% contro l'0,2%. Le curve per età (v. grafico 4) sono estremamente diverse e rispecchiano le diverse strutture occupazionali di cui parleremo più oltre: — in Sicilia le più giovani sono praticamente assenti dal mercato del lavoro; sono scarsamente presenti (nessuna classe d'età supera il 20%) le donne dai 30 anni in su, attive sia nel terziario che nell'agricoltura anche fino ad età avanzate; — in Lombardia invece le più giovani entrano nel mercato del lavoro in misura uguale ai loro coetanei e sono occupate essenzialmente nell'industria; il massimo è raggiunto in corrispondenza della classe d'età 20-29 anni, fascia d'età in cui le donne sono ancora cospicuamente occupate nell'industria e sono già presenti nel terziario; quindi i tassi decrescono, in corrispondenza al calo della partecipazione femminile al lavoro industriale.

La struttura occupazionale è indicata dalla tab. 11: in Lombardia, in relazione al processo già da tempo in atto, di estensione del settore capitalistico agricolo, l'espulsione di manodopera dal settore agricolo e la mascolinizzazione della forza di lavoro occupata sono processi ormai compiuti; in Sicilia, al contrario, sia per l'assenza di alternative occupazionali che comunque tenderebbe a bloccare nel settore contadino una vasta quota di sovrappopolazione latente, sia in relazione al minor sviluppo di un settore capitalistico e razionalizzato, la percentuale di occupate in agricoltura è ancora cospicua (28,5%). Si tratta essenzialmente di coadiuvanti e braccianti: — le braccianti, per lo più classificate tra le «occasional» e le «eccezionali» (entro le 100 o le 50 giornate di lavoro l'anno) sono nettamente colpite da una forte disparità salariale. Ad es., «in provincia di Ragusa per le otto ore regolari l'uomo riceve un salario che va dalle 5.500 alle 6.000 lire, la donna dalle 3.500 alle 4.000. Per lo straordinario l'uomo prende 800 lire l'ora, la donna 500. Molto bassi i salari delle raccogliatrici: in provincia di Messina le raccogliatrici di olive prendono L. 3.000 al giorno, le gelsominaie di Milazzo L. 1.800 in media»³⁵ — le coadiuvanti lavorano in campagna «per 'aiutare' il marito, il padre» svolgendo un

Tab. 10 — Donne occupate per area geografica, settore di attività economica

	Italia settentrionale		Italia centrale		Italia meridionale e Isole		Totale	
	% su totale occupate	tasso di femmin.	% su totale occupate	tasso di femmin.	% su totale occupate	tasso di femmin.	% su totale occupate	tasso di femmin.
— Agricoltura	10,1	28,6	13,0	27,1	42,8	36,1	19,3	32,3
— Industria	41,1	24,2	31,6	20,3	13,6	10,0	32,1	20,3
— Servizi	48,7	38,9	55,3	31,2	43,6	26,9	48,6	33,7
Totale	100 (2.898)	30,3	100 (949)	26,2	100 (1.375)	24,0	100 (5.222)	27,6

FONTE: V. tab. 7.

lavoro del tutto gratuito, «non riconosciuto come lavoro nemmeno quando la donna vi lavora a tempo pieno»³⁵; molte coadiuvanti poi non sono nemmeno dichiarate tali e risultano quali «casalinghe», costituendo così una quota di lavoro nero.

In Lombardia oltre la metà (53,2%) della forza lavoro è occupata nell'industria e costituisce quasi un terzo (31%) dell'occupazione industriale femminile, e il 34% della manodopera operaia femminile nazionale (v. tab. 11); in Sicilia, lavorano nell'industria soltanto 29.000 donne, pari al 12% delle occupate; mentre l'incidenza della manodopera operaia occupata nella regione sul totale nazionale è irrisoria: 0,9%³⁶. Se per la Lombardia vale quanto detto per l'occupazione femminile industriale in Italia, per la Sicilia il discorso è del tutto particolare. Il tipo di politica degli investimenti cui si è accennato in proposito del Mezzogiorno, è in Sicilia portata agli estremi: il settore chimico e petrolchimico è il solo settore industriale che abbia proporzioni significative in Sicilia. In questo tipo di industria le donne non vengono assunte; gli stessi appalti ad imprese per la pulizia degli impianti vengono concessi con la clausola circa l'utilizzo di manodopera esclusivamente maschile³⁷. Le donne vengono utilizzate marginalmente per la pulizia

degli uffici e per i servizi nelle mense. Oppure, salvo qualche eccezione, in piccole aziende estremamente precarie (confezioni, tessili, conserviere) che utilizzano manodopera femminile proprio perché più facilmente manovrabile e liquidabile; oppure in lavorazioni stagionali tipiche del settore alimentare.

Nel settore terziario in Sicilia è occupata più della metà delle forze lavoro il 58,8%: ma è «la non-stabilità del lavoro e il sottosalario a spiegare l'afflusso di donne in queste categorie. Le ragazze che escono dalla scuola media superiore con un diploma non hanno altra scelta se non quella di fare l'impiegata o la 'segretaria' a 50-60.000 lire al mese, quando va bene»³⁸.

Ma il massimo del divario delle condizioni di lavoro si verifica nell'area del lavoro marginale: il livello di sfruttamento a cui si è fatto riferimento nel paragrafo sull'occupazione nascosta si riferisce essenzialmente al lavoro marginale prodotto dai processi di decentramento attuati in settori produttivi «moderni» nelle aree industrializzate; e gli esempi fatti si riferiscono prevalentemente alla situazione lombarda, in cui coesiste occupazione

Tab. 11 — Occupati per settore e per sesso: regioni della Lombardia e della Sicilia

	Lombardia			Sicilia		
	M	F	Tasso di femm.	M	F	Tasso di femm.
— Agricoltura	6,0	2,0	12,6	27,0	28,5	17,8
— Industria	63,6	53,2	26,5	36,2	12,7	6,7
— Altre attività	30,4	44,8	38,2	36,7	58,8	24,8
Totale	100 (2.305)	100 (994)	30,1	100 (1.109)	100 (228)	17,0

FONTE: v. tab. 7.

stabile nell'industria e occupazione decentrata, in un tessuto produttivo estremamente denso che comprende dalle grandi unità produttive in via di ristrutturazione alle piccole e al lavoro a domicilio che ne sono frutto.

In Sicilia il lavoro nero presenta incredibili livelli di sfruttamento e di sottosalario, scarsamente comparabili con la sia pur pesante situazione del lavoro marginale di tipo «lombardo». Pur mancando una stima complessiva dell'entità del lavoro, si sa che alcuni tipi di produzione sono svolti quasi esclusivamente a domicilio: in parte si tratta di lavorazioni tipiche, legate a livelli di elevata, anche se non riconosciuta, professionalità, in parte a limitati fenomeni di decentramento — limitati proprio nella misura in cui non sono presenti i tipi di industria che attuano questo tipo di ristrutturazione: qualcosa nell'industria alimentare (salagione del pesce azzurro, sgusciamento e preparazione delle mandorle a domicilio), qualche caso di rifinitura e di montaggio di prodotti manufatti (montaggio maschere subacquee, lavorazione delle parucche, ecc.). Il lavoro nero è infatti concentrato nel settore tessile e dell'abbigliamento, in cui trovano posto tutte le lavorazioni tradizionalmente femminili: ricami, pizzi al tombolo, merletti, confezioni, maglieria, rifiniture dei prodotti di sartoria, tessitura a mano di tappeti. Generalmente i committenti non sono però grandi industrie; in qualche caso sono catene della grande distribuzione, normalmente sono negozi focalizzati sia nei centri urbani dell'isola — mentre il lavoro nero di questo tipo è soprattutto rurale —, sia in altre regioni. Il lavoro nero cioè si diffonde in aree «vuote» dal punto di vista del tessuto industriale, sostenuto da committenti spesso ignoti alle lavoranti e prevalentemente non localizzati in zona:

«In questo processo di decentramento, sia nel settore delle confezioni che in quello dei ricami, intervengono, a seconda dei casi, il *committente-negoziante* (e cioè un'impresa di tipo prevalentemente commerciale), *l'azienda artigiana per conto terzi* (che esegue all'interno alcune fasi della lavorazione e decentra all'esterno le altre, consegnando al negoziante il prodotto finito), *l'intermediario* (generalmente una persona del luogo ma talvolta proveniente dai centri maggiori) e *il lavoratore a domicilio*»³⁹.

Le donne occupate in questi tipi di lavorazione sono piuttosto giovani, nel trapanese hanno tra i 15 e i 45 anni, età media tra i 20 e i 35, per la dose di precisione e di applicazione che il lavoro richiede, senza contare che una malattia professionale non riconosciuta tipica di queste lavorazioni è costituita dai disturbi alla vista che si manifestano col passare degli anni.

I salari sono a livelli non paragonabili nemmeno con i sottosalarî corrisposti per il lavoro a domicilio lombardo:

«Il guadagno medio delle ricamatrici di Nisseno ... è stato calcolato intorno alle 30 lire all'ora ... A Partinico il guadagno medio 'sale' a 60 lire l'ora: i quotidiani le chiamano 'le ricamatrici della disperazione' ...»⁴⁰.

«Il 'guadagno' delle lavoranti, infatti, è in media di 15.mila lire al mese, assolutamente irrisorio di fronte ai prezzi di mercato (degli stessi lavori) nei negozi dei grandi centri urbani (...). I prezzi sul mercato (...) per quanto concerne il ricamo a mano, sono persino dieci volte superiori al compenso elargito alle lavoranti: confrontando i prezzi praticati dai negozi alcuni testimoni privilegiati hanno potuto appurare che: (a) gli asciugamani, che alle ricamatrici vengono pagati dalle 400 alle 500 lire, vengono venduti ad una cifra variabile tra le 4.000 e le 4.500 lire (...).

b) le lenzuola, che vengono pagate da un minimo di 800 ad un massimo di 8.500 lire l'una (a seconda della complessità e dell'originalità del ricamo) vengono vendute ad un minimo di 15-20 mila lire e raggiungono anche le 80 mila lire (si tratta in quest'ultimo caso delle lenzuola a ricamo cosiddetto fiorentino)».

«L'orario di lavoro non si può definire esattamente (...) si può valutare intorno ad un impegno costante di applicazione che talvolta supera le sessanta ore settimanali. La maggior parte delle intervistate, del resto, ha dichiarato di lavorare, in media, dalle 8 alle 10 ore al giorno, per cui la cifra di 60 ore settimanali è da ritenersi sufficientemente indicativa»⁴¹.

5

CONCLUSIONI

Più che di trarre le conclusioni si tratta di fare brevemente il punto della situazione, richiamando le molteplici variabili in gioco e mettendo in luce la complessità e la problematicità degli obiettivi che si indicano con il termine di partecipazione delle donne al «mondo del lavoro».

a) Le condizioni di vita familiare

Qui accenniamo semplicemente, rinviando considerazioni più dettagliate ad una specifica dispensa successiva, alle connessioni tra partecipazione al mercato del lavoro e strutture familiari.

Nell'attuale situazione la famiglia ha tuttora numerose funzioni, non tanto di produzione di beni quanto di produzione di servizi, e si tratta di

funzioni difficilmente e solo a livelli di reddito elevati, delegabili all'esterno. Di fatto, quindi, pena la non soddisfazione di tutta una serie di bisogni, è necessaria alle spalle di ogni lavoratore e di ogni lavoratrice un'organizzazione familiare funzionante, in cui «qualcuno» svolga in modo prioritario e rigido tutta una serie di compiti. Di fatto questo «qualcuno» è una donna, e, nelle famiglie nucleari, la moglie-madre, che solo subordinatamente ad un ruolo familiare che presenta, in diverse misure, elementi di rigidità, può svolgere un ruolo lavorativo *extradomestico*, spesso peraltro essenziale per l'equilibrio del bilancio familiare.

In appendice sono riportate due letture relative a due tipi di condizioni strutturali di vita familiare e di partecipazione al mercato del lavoro: la prima riguarda una fascia di famiglie per cui l'obiettivo fondamentale è la sopravvivenza, in senso stretto, dei suoi membri; la seconda riguarda invece un tipo di famiglia in cui, se i problemi di sopravvivenza sono risolti, rimane sempre precario e da perseguire un livello «adeguato» di soddisfazione di altri non meno importanti bisogni, quali l'istruzione, l'assistenza, ecc.

b) I servizi

Partiamo dalla constatazione che i servizi oggi esistenti e universalmente riconosciuti ormai come indispensabili, appaiono gravemente insufficienti rispetto agli specifici bisogni della popolazione; e dal punto di vista quantitativo — a scuola ci sono i doppi turni, la scuola materna accetta solo una parte dei potenziali utenti, gli ospedali sono sovrappollati, ecc. —, e dal punto di vista qualitativo, nel senso che la «qualità» dei servizi non è controllata e scelta dagli utenti (come lo è, almeno in una certa misura, dagli utenti dei servizi privati): il nido si riduce a 10-12 ore di «parcheggio»; la scuola è ancora prevalentemente a metà tempo e presuppone alle spalle del bambino una famiglia in grado di dargli alcuni elementi linguistici e culturali di base, senza dei quali verrà inevitabilmente «selezionato»; l'assistenza agli handicappati è in genere emarginante, ecc. Tutto ciò significa che di fatto vengono accolte alle famiglie funzioni teoricamente assunte dall'apparato pubblico, e che si realizza quindi un modello di soddisfazione privata dei bisogni tale che non garantisce per tutti appunto un livello adeguato di soddisfacimento dei bisogni.

c) Conseguenze per la presenza delle donne sul mercato del lavoro

In questa situazione sono presenti sul *mercato del lavoro a tempo pieno* essenzialmente:

- le donne giovani e, in genere, le nubili (queste due categorie coincidono in larga parte);
- le donne con responsabilità familiari che abbiano a disposizione dei sostituti più o meno adeguati: gli elementi da prendere in considerazione sono qui da un lato il carico familiare (e quindi numero ed età dei figli, presenza di persone malate o handicappate o anziane), dall'altro le risorse che la famiglia ha a disposizione, sia in termini economici che di prestazioni familiari;
- le donne il cui impegno lavorativo rappresenta la sola fonte di reddito o l'integrazione indispensabile di un reddito insufficiente, indipendentemente dalla possibilità di usufruire di sostituti nella gestione familiare: quindi, prima di tutto le donne «capofamiglia» e alcune donne di famiglie con problemi di sopravvivenza — ma in quest'ultimo caso è d'ostacolo ad un loro inserimento «stabile» l'assenza di istruzione e di qualificazione.

Sul mercato del lavoro marginale sono presenti: nelle aree in cui la domanda di lavoro stabile è assente o comunque estremamente limitata e discriminata, donne di ogni età e situazione familiare; nelle aree dove la domanda di lavoro stabile è più sostenuta, donne in prevalenza sopra i 35 anni, sposate, con figli, appartenenti per lo più alla fascia di famiglie operaio-impiegatizie; donne che, non disponendo a causa del carico familiare o della carenza di risorse, di soluzioni alternative tali da permettere loro un impegno lavorativo stabile, debbono giocare sulla flessibilità della loro prestazione lavorativa quanto agli orari, o quanto alle ferie, o quanto alla continuità, sopportandone però i costi in termini di rendimento, sicurezza, affaticamento.

d) I costi

Ogni soluzione, nel contesto strutturale di cui si è parlato, senza nemmeno prendere in considerazione quelle in cui il problema della sopravvivenza è grave ed acuto, presenta comunque per tutti dei costi elevati:

- anche gli *uomini capofamiglia* devono subire una serie di costi: su di loro grava essenzialmente la funzione di procacciatori di risorse, e ciò significa, ad un tempo, alti livelli di competitività, preminente identificazione col lavoro, ricerca del reddito più elevato possibile, spesso aggiungendo al normale svolgimento di un lavoro stabile, l'esecuzione, nei momenti cosiddetti «liberici», di un lavoro precario; ed esclusione dalla gestione e da una partecipazione attiva alla vita familiare stessa;
- la donna che rimane in casa, «casalinga» a

tempo pieno, si trova a svolgere un pesante lavoro, privo di riconoscimenti di ogni tipo, salvo, eventualmente, all'interno della famiglia, in condizioni di isolamento e di assenza di autonomia finanziaria;

- *la lavoratrice a tempo pieno* si trova in genere di fronte al ben noto problema del doppio lavoro, domestico ed extradomestico, al sovraccarico che ne deriva, ad un inserimento lavorativo in genere insoddisfacente e dequalificato per il livello di istruzione e di esperienza raggiunto; ed è spesso vincolata in modo rigido, sul piano della maternità, al non avere figli, o comunque ad averne non più di uno, massimo due; o è costretta a convivenze spesso difficili con parenti anziani;
- *la lavoratrice marginale* lavora in condizioni di isolamento, non percependosi in molti casi nemmeno come «lavoratrice»; scarse o nulle le garanzie previdenziali, assente o molto precaria la possibilità di difesa del posto di lavoro; assenza di retribuzione differita, e livelli di sfruttamento particolarmente elevati sul piano salariale.

e) Politiche del lavoro: i nodi per il sindacato

I problemi che primi si impongono e che caratterizzano le diverse proposte di politiche del lavoro riguardano sia il progressivo restringimento del nucleo di popolazione attiva «ufficiale», che il rapporto tra mercato del lavoro stabile e mercato del lavoro marginale. Fino ad oggi scarso è stato l'interesse e l'iniziativa da parte delle organizzazioni dei lavoratori e delle forze politiche nei confronti del lavoro precario, nettamente squilibrata rispetto alle azioni promosse nel campo del nucleo «stabile», sia per la maggior difficoltà a condurre lotte tra i lavoratori marginali, spesso isolati e deboli contrattualmente per definizione, sia per carenza di obiettivi precisi su questo piano.

A questo proposito è evidente che: a) nell'attuale situazione il lavoro precario è un lavoro di second'ordine, un lavoro «marginale» (non nel senso che non sia importante dal punto di vista produttivo, ma per il trattamento riservato ai lavoratori), ad un tempo frutto e consacrazione di una posizione di secondo piano nella vita sociale; b) è però anche vero che la sua estensione e il suo diffondersi nelle aree sviluppate, non è solo connesso alla struttura della domanda ma anche dell'offerta; e cambiare la struttura dell'offerta non è soltanto un problema di crescita quantitativa e qualitativa dei servizi pubblici esistenti; ma anche ridefinizione dei rapporti tra «pubblico» e «privato» e di mutamento profondo dell'organizzazione del lavoro, ed è quindi un nodo problematico la cui soluzione, per non risolversi in un aumento di costi

individuali e collettivi, richiede radicali mutamenti su tutti i piani indicati, e quindi non certo attuabili su breve periodo.

Da confronti con altri paesi occidentali risulta infatti che, con modalità differenti, l'estendersi di un mercato del lavoro con caratteristiche di flessibilità e sul piano dell'offerta e sul piano della domanda è un dato strutturale del mercato del lavoro dei paesi capitalistici: in Inghilterra come negli Stati Uniti, la crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro è una crescita essenzialmente di lavoro part-time: e anche in Svezia, dove è in atto una precisa politica di parificazione uomini-donne anche per l'accesso al mercato del lavoro, oltre il 50% delle donne sposate lavora part-time.

Parlare di modalità differenti significa anche parlare di diversi livelli di garanzia e di sfruttamento: dal lavoro regolato da contratti collettivi e tutelato da una normativa precisa, al lavoro «nero» privo di ogni garanzia, in cui tutto è affidato alla contrattazione orale tra il lavorante isolato e l'intermediario.

Il problema, appunto, è di chiarire le alternative concrete su breve periodo nel contesto economico, politico e sociale italiano, e di proporre ed elaborare, per il lungo periodo, obiettivi specifici inquadri in una politica di mutamento complessivo dell'intero quadro.

Le proposte formulate sinora hanno come obiettivi la riduzione del divario tra mercato del lavoro stabile e mercato del lavoro marginale e l'inserimento, o la non esclusione, di quote di forza lavoro attualmente emarginate o espulse dal mercato del lavoro:

- ultimamente alcuni gruppi femministi ed il partito Radicale hanno portato avanti proposte per il miglioramento delle condizioni e delle possibilità di lavoro delle donne anche attraverso l'imposizione di quote obbligate di lavoro femminile;
- vi sono poi proposte che riguardano il controllo e la riduzione dei margini di convenienza dei processi di decentramento, sia attraverso strumenti normativi e assunzione di poteri di controllo da parte di organismi dei lavoratori, sia istituzionalizzando e parificando dal punto di vista salariale e normativo il lavoro precario al lavoro «stabile»;
- le tendenze all'istituzionalizzazione del lavoro precario sono state fino ad oggi estremamente deboli in Italia, in particolare sul piano del part-time che in altri paesi è invece oggetto di contrattazione da parte dei sindacati. Oggi comunque sussistono forti spinte ad una riconsiderazione del part-time, anche da parte sindacale, da contrattare non tanto nell'industria, dove potrebbe funzionare piuttosto come forma di concorrenza al lavoro a tempo pieno,

quanto in alcuni settori dei servizi sociali per cui esiste carenza di manodopera qualificata e la manodopera femminile in particolare potrebbe venir impiegata in modo non a priori «marginale» o dequalificato (dato il tipo di prestazione richiesta).

Quello che è certo è che l'assenza di contrattazione e la sottovalutazione del lavoro precario, di cui il part-time è una delle modalità di attuazione, se permette di rifiutare teoricamente l'accettazione di partecipazioni discriminate al mercato del lavoro, indubbiamente comporta il rischio (e negli ultimi anni non si è trattato solamente di rischio), che esso si diffonda sotto forma di «lavoro nero» in modo del tutto incontrollato; quanto alle proposte fatte, se accolte e gestite come soluzioni dei problemi del lavoro femminile, in chiave statica, possono consacrare come «destino» delle donne una partecipazione di second'ordine al mercato del lavoro, subordinata al loro ruolo familiare, se utilizzate invece come obiettivi di breve periodo nel quadro di una politica complessiva di ristrutturazione del mercato del lavoro possono forse ridurre i livelli di sfruttamento e di emarginazione del lavoro precario da un lato e dall'altro ridurre gli ostacoli alle comunicazioni tra i due mercati, comunicazioni che attualmente esistono, per le donne, solo «a senso unico», da quello stabile a quello precario.

Ma indubbiamente soluzioni soddisfacenti si trovano solo in proposte più radicali di quelle esaminate, attuabili solo su lungo periodo e nel quadro di profonde trasformazioni. Ad esempio: — estensione della partecipazione lavorativa e riduzione generalizzata dell'orario di lavoro a venti-ventiquattro ore settimanali, con retribuzione proporzionale; — alternanza nella vita adulta di periodi lavorativi e di periodi di scuola; — espansione della produzione non monetizzata di servizi sociali attraverso il contributo volontario di tutta la collettività.

Proposte, come si vede, di larga massima e attuabili solo dopo una radicale modificazione del quadro politico e della politica economica che possono però fin d'ora servire come quadro di riferimento per la scelta di interventi concreti e immediati.

Alcune di queste proposte saranno esaminate più in dettaglio in una futura dispensa sulla condizione femminile, la famiglia e il lavoro.

NOTE

1. Ogni «tasso di attività» è un rapporto tra la parte «attiva» (cioè presente sul mercato del lavoro) di una certa popolazione e l'ammontare globale della popolazione stessa. Per «tasso generico d'attività» si intende solitamente il rapporto tra l'ammontare della popolazione attiva di un paese o di una regione e l'ammontare della popolazione complessiva, mentre si parla di «tassi specifici di attività» quando la popolazione

considerata è qualificata sulla base di variabili quali il sesso, l'età, lo stato civile ecc. Dato che oggetto di questa dispensa però è l'occupazione femminile, useremo «tasso generico d'attività» in un'accezione più ampia per indicare il rapporto tra l'ammontare della popolazione femminile attiva e l'ammontare della popolazione femminile complessiva, di un dato paese, opponendolo ai vari «tassi specifici» per età, per stato civile, per istruzione, ecc.

2. Per «tasso di femminilizzazione» indichiamo il rapporto percentuale tra forza-lavoro femminile (totale, di un settore, di una professione ...) e totale della forza-lavoro, maschile e femminile relativa (totale, di un settore, di un ramo di attività ...).
3. Ad esempio in Svezia, nonostante una politica deliberatamente volta all'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro in posizione di uguaglianza rispetto agli uomini, il 74% delle donne che lavorano di fatto sono concentrate in 25 professioni che presentano un alto grado di femminilizzazione (oltre il 70%). (In: A. G. LEIYON e M. KARRE, *La condition familiale en mutation*, Seghers, Parigi, 1972.
4. E. SULLEROT, *La donna e il lavoro*, Etas Kompas, Milano, 1969, pag. 254-255.
5. ONU, *Annuaire Démographique 1970*, New York, 1971. I dati riportati si riferiscono all'anno 1968.
6. SEEAR B. N., *Retour des femmes sur le marché du travail après interruption d'emploi*, OCDE, Parigi, 1971, pag. 11.
7. Quando non è diversamente indicato, i dati sono tratti da: ISTAT, *Annuari di statistiche del lavoro*, vari anni.
8. «Social Trends», 1970, Central Statistical Office.
9. ISTAT, *Annuario di statistiche demografiche 1968*, nostre elaborazioni.
10. I termini di occupazione «esplicita» e «implicita» sono utilizzati essenzialmente nelle ricerche di L. Frey; per occupazione «esplicita» si intende l'occupazione rilevata dai dati ufficiali in quanto tutelata sul piano normativo e contrattuale, mentre per occupazione «implicita» al contrario si intende un'occupazione che sfugge alle rilevazioni ufficiali proprio perché non tutelata sul piano normativo e contrattuale.
11. L. FREY, «Relazione», in: Giunta Regionale Lombardia, *Il lavoro a domicilio in Lombardia*, Atti del Convegno di Milano del 10 luglio 1972.
12. L. FREY, G. DE SANTIS, R. LIVRAGHI, *Lavoro a domicilio e decentramento dell'attività produttiva nei settori tessili e dell'abbigliamento in Italia*, Angeli, Milano, 1975.
13. *Ibidem*, pag. 57-58.
14. G. DE MEO, *Evoluzione e prospettive delle forze di lavoro in Italia*, ISTAT: Roma, 1970.
15. G. LA MALFA, S. VINCI, *Il saggio di partecipazione della forza-lavoro in Italia*, riportato in: P. LEON, M. MAROCCHI, *Sviluppo economico italiano e forza-lavoro*, Marsilio, Padova, 1973.
16. M. DE CECCO, *Una interpretazione ricardiana della forza-lavoro in Italia nel decennio 1959-69*, riportato in: P. LEON, M. MAROCCHI, *op. cit.*
17. *Ibidem*, pag. 127.
18. L. FREY, *Analisi economica della sottoccupazione femminile in Italia*, in: L. FREY, R. LIVRAGHI, G. MOTTURA, M. SALVATI, *Occupazione e sottoccupazione femminile in Italia*, Angeli, Milano, 1976.
19. *Ibidem*, pag. 26.
20. L'autore «corregge» ed integra i dati relativi all'occupazione rilevati dall'ISTAT, prendendo in esame altre fonti ufficiali, e precisamente: i dati degli uffici di collocamento, degli enti previdenziali, i risultati dei censimenti della popolazione.
21. *Ibidem*, pag. 56.
22. *Ibidem*, pag. 57.
23. Questa interpretazione è sostenuta da M. PACI, *Le contraddizioni del mercato del lavoro*, riportato in P. LEON e M. MAROCCHI, *op. cit.*
24. Cfr. M. LORINI, «Valutazione del lavoro e ruolo della donna oggi in Italia», in: Quaderni di rassegna sindacale, nr. 54/55, 1975, p. 90.
25. Iscritte cioè al Servizio Contributi Agricoli Unificati.
26. L. FREY, *Analisi economica della sottoccupazione femminile in Italia*, cit., p. 37.
27. I dati si riferiscono all'occupazione dipendente operaia e sono calcolati sulla base della rilevazione del Ministero del Lavoro relativo al III trimestre 1971.

28. AA.VV., *I lavoratori nell'industria italiana*, Angeli, Milano, 1974, citato da R. LIVRAGHI, *op. cit.*
29. Ministero del Lavoro, *Statistiche del Lavoro*, Il trimestre 1971, nostre elaborazioni.
30. R. LIVRAGHI, *op. cit.*, pag. 133.
31. *Ibidem*, pag. 136-137.
32. L. FREY, G. DE SANTIS, R. LIVRAGHI, *op. cit.*, pag. 49.
33. L. FREY, *Analisi economica della sottoccupazione femminile in Italia*, cit., pag. 49-50.
34. M. FURNARI, E. PUGLIESE, G. MOTTURA, *Occupazione femminile e mercato del lavoro*, in «Inchiesta», n. 18, 1975.
35. M. R. CUTRUFELLI, *Disoccupazione con onore*, Mazzotta, Milano, 1975, pag. 119-120.
36. Ministero del Lavoro, *Statistiche del Lavoro*, Il trimestre 1971.
37. CUTRUFELLI, *op. cit.*, pag. 96.
38. *Ibidem*, pag. 122.
39. L. FREY, G. DE SANTIS, R. LIVRAGHI, *op. cit.*, pag. 1512.
40. CUTRUFELLI, *op. cit.*, pag. 147-150.
41. L. FREY, G. DE SANTIS, R. LIVRAGHI, *op. cit.*, pag. 1516-1518.

I'inchiesta sui «nuovi operai» nella zona di Siracusa, cioè in una zona «ricca», rivela che appena il 23% degli operai possiede un frigorifero e inoltre che si ha una «consistenza» estremamente bassa di elettrodomestici. Ma solo le condizioni delle case soprattutto a darci un'idea dello standard di vita prevalente. A tutt'oggi oltre il 68% delle case in provincia di Caltanissetta sono sprovviste di bagno o doccia, molte addirittura di cucina (e le donne cuociono i cibi sul marciapiede, davanti alla porta di casa, sopra un fornello a carbone). A Messina, al Villaggio Aldisio, solo il 37,02% delle «case» (se così si possono chiamare) è provvisto d'acqua all'interno, mentre il 45,87% non ha gabinetto. Perfino l'illuminazione elettrica non è diffusa ovunque: in tutta la Sicilia si hanno ben 86.351 case, abitate in permanenza, senza elettricità (contro le appena 4.013 della Lombardia).

Le province siciliane occupano posti molto bassi nella graduatoria nazionale dei redditi. Il reddito di Milano o Torino, per esempio, è circa tre volte e mezzo quello di Agrigento, che si trova al penultimo posto nella graduatoria nazionale, seguita solo da Avellino. Ciò significa, fra l'altro, che l'alimentazione di una famiglia siciliana è senz'altro più povera e squilibrata dell'alimentazione di una famiglia del Nord, che la donna deve faticare molto di più per riuscire a mettere insieme un pasto decente.

Ancora diffusissima è l'usanza di fare il pane in casa (che a volte viene anche venduto ai vicini, nel quartiere: vi sono donne che vivono *solo* di quest'attività clandestina). Molto diffusi anche il trattamento e la conservazione degli alimenti per uso familiare, dalla salsa ai legumi, alla frutta seccata e trattata in maniera da farla durare tutto l'anno (per esempio i fichi secchi, l'uva passa). Nelle città o nei grossi paesi è diventato naturalmente ancora più difficile compiere tutte queste operazioni, per le mutate condizioni ambientali.

Ad esempio, per fare la salsa bisogna esporre al sole per lungo tempo tavolate di pomodori. Le donne sono costrette a mettere le loro tavole sulla strada, in mezzo alla polvere e alle macchine: una delle misure preventive anticollera ne vietò infatti la preparazione, l'anno scorso, a Gela.

Anche le spese per l'abbigliamento vengono «contenute» mediante lavoro domestico: si può dire che non c'è ragazza, nei piccoli paesi soprattutto, che non abbia frequentato un corso di taglio e cucito. Naturalmente accanto alla confezione degli abiti per tutta la famiglia può esserci molto spesso un'attività non ufficiale di sarta, svolta a pagamento per vicini ed amici.

«Le sartorie per donna servono esclusivamente i ceti più abbienti: le classi agricole, operaie e in certa misura piccolo-borghesi ricorrono alla sarta

LETTURE

I. Sulla condizione della donna in Sicilia - Lavoro domestico e lavoro extradomestico

I brani che seguono sono tratti da un libro di Maria Rosa Cutrufelli, *Disoccupata con onore* (Mazzotta, Milano, 1975) relativo alla condizione della donna siciliana, e riguardano specificamente il lavoro domestico e alcuni profili di donne con lavoro extradomestico.

Il lavoro domestico in Sicilia

«Il lavoro domestico prende ancora da noi il nome di *servitù*: l'uomo si sposa per avere la *servitù*, il vedovo si risposa per avere la *servitù*».

A Caltanissetta sono state censite ben 2.766 vedove contro 513 vedovi.

La quantità e la qualità del lavoro domestico variano a seconda delle zone: servizi sociali più numerosi, un reddito *pro capite* più alto significano meno lavoro all'interno della casa, meno fatica per la donna. In una zona di sottosviluppo il lavoro domestico richiede maggiore fatica e maggior tempo: e ciò spiega anche la minore disponibilità dell'uomo ad «aiutare» in casa o, se necessario, a fare da sé.

Mentre nel Centro-Nord la diffusione degli elettrodomestici e dei cibi surgelati o precotti ha aumentato la produttività e accorciato i tempi del lavoro domestico, riducendolo spesso a semplice «servizio», in zone di sottosviluppo il carico di lavoro domestico è ancora tale da assorbire gran parte delle energie delle donne.

solo per abiti particolarmente eleganti, mentre quelli giornalieri sono confezionati in famiglia. La conseguenza di tale situazione è la estrema difficoltà della diffusione di abiti confezionati in serie ...».

La spirale dei prezzi ha colpito soprattutto la Sicilia, anche a causa della mancanza di strutture autonome locali di produzione dei beni reali, che devono quindi essere importati (la Sicilia importa perfino l'olio): ed è chiaro che i trasporti richiedono tempi e costi maggiori. Qui, dove si registrano redditi fra i più bassi d'Italia, si sono avuti aumenti superiori a quelli di qualsiasi altra regione: e aumento del costo della vita significa, inevitabilmente, aumento del carico di lavoro domestico.

Si può dire in definitiva che il divario fra le condizioni di vita al Nord e le condizioni di vita al Sud è reso tollerabile esclusivamente dal maggior lavoro domestico della donna: esistono di conseguenza, per la donna meridionale, meno possibilità reali di sfuggire alla condanna del lavoro casalingo.

Ma nel valutare l'importanza del lavoro domestico bisogna sottolineare e tenere presente soprattutto una cosa: proprio questo lavoro, che permette la sopravvivenza del proletario meridionale, «causa» anche il suo minor costo sul mercato del lavoro. L'un fenomeno perpetua l'altro in una specie di circolo chiuso. Più il lavoro gratuito della donna è pesante, più la donna spende gratuitamente la sua forza-lavoro nell'ambito familiare, meno costa la forza-lavoro dell'operaio.

Lavoro domestico e servizi sociali

Luce, acqua, strade, fognature, case decenti: le donne siciliane hanno sempre lottato per avere questi servizi essenziali, perfino in epoca fascista. Ma le cose non sembrano molto cambiate, da allora.

Consideriamo, per cominciare, il problema dell'acqua. In molti paesi, oggi, mancano ancora le condutture e in tutta la Sicilia l'acqua è razionata, nonostante «il potenziale di acque sia enorme», come ha affermato Francesco Forte durante la prima conferenza nazionale sulla pianificazione delle acque, tenutasi a Palermo i primi di maggio del 1973. Nelle zone interne della Sicilia si sta verificando un «processo di desertificazione» causato dal fatto che nell'isola «solo il 12% dell'acqua disponibile viene utilizzata» (convegno del PCI a Enna sul problema delle zone interne, 12 marzo 1974). I contadini sono costretti a utilizzare a scopo irriguo le acque delle fogne, rischiando, fra l'altro, di vedersi distruggere tutto dai bulldozer qualora qualcuno decida di «scoprirli» (nel 1973 nel solo territorio di Caltabellotta - Sant'Anna più di 40 orti sono stati estirpati).

La mancanza d'acqua «regola» tutto il lavoro

domestico quotidiano su tempi e ritmi assurdi. Tutto è fatto in funzione e in previsione di quelle poche ore al giorno (alla settimana o addirittura al mese in alcuni paesi, come Licata e Niscemi, tanto per fare due nomi) in cui viene data l'acqua e bisogna farne provvista per distribuirla a seconda delle necessità della famiglia.

Sono ancora numerose, rispetto alla media nazionale, le case dove l'acqua non arriva addirittura (soprattutto le case costruite con le rimesse degli emigrati, di solito abusive e quindi senza il diritto a un allacciamento), e ciò complica non poco il lavoro domestico, gravato anche del problema dell'approvvigionamento idrico.

Un'inchiesta igienico-sanitaria condotta in un popoloso quartiere di Catania, il Cibali-Nesima, zona «Gelsi bianchi», ha rilevato che il 45% delle case è sprovvisto di acqua corrente e in quasi tutte le abitazioni manca qualsiasi forma di riscaldamento.

«L'indice di affollamento è di 2,7 persone per vano, cioè il quadruplo del minimo ammesso per il conforto personale e l'igiene comune».

Fino a trenta, quaranta anni fa la mancanza di servizi igienici era risolta grazie al lavoro delle donne che, la mattina e la sera, uscivano dalle case in lunghe file col vaso da notte da vuotare.

«La poco ambita operazione era assegnata alle giovanette. Incaricare la ragazza di sedici o diciassette anni di quella mansione era come darle una patente di liberalità; insomma come farle fare l'ingresso in società».

Oggi tale problema non è per niente superato. Al Pigno, quartiere proletario di Catania, la costruzione di una rete idrica e fognante è stata appaltata nell'aprile del 1974. Nel quartiere inoltre non c'è servizio di nettezza urbana, le donne o i ragazzini vanno a gettare l'immondizia nel «vadduni», fossa che è una vera e propria fonte d'infezioni. A Catania, del resto, per il tifo si registra una morbilità superiore del 70% alla media nazionale. In tutta Catania le fognature sono per il 70% pozzi neri, con «infiltrazioni incontrollate nel terreno lavico a ridosso di falde idriche per l'acqua potabile».

La situazione di Catania non è affatto eccezionale, anzi si presenta ancor più grave nelle zone interne, economicamente più depresse. Nella provincia di Siracusa nel 1951,

«ma da allora non vi sono stati progressi di grande rilievo, dei 31 centri abitati ben 15 erano senza fognatura e in uno soltanto la rete di canalizzazione si estendeva per una superficie eguale a quella del centro abitato».

I servizi sociali riguardanti l'infanzia sono praticamente inesistenti: i bambini vengono completamente «scaricati» sulle donne. Per fare un esempio, a due anni dall'entrata in vigore della legge nazionale che prevede l'istituzione di asili nido in tutta Italia, in Sicilia non ne è stato costruito neppure uno, contro i 76 del Lazio.

In Sicilia non solo vi è il maggior numero di esclusi dalla scuola materna, ma questi a loro volta sono i meno assistiti.

Dei trasporti ha usufruito su piano nazionale il 15,1%, nelle regioni meridionali il 6,2% (Sicilia: 1,2%; Sardegna: 2,7%), nelle centrali il 21,8%, al Nord il 29,2%.

Della refezione ha usufruito su piano nazionale l'80,2%; a digiuno rimane il 23% dei bambini nel Meridione, il 23,7% nelle regioni centrali e appena il 10,3% al Nord.

Nella scuola dell'obbligo i doppi e i tripli turni costringono le madri a estenuanti *corvées*. Gli alunni che frequentano i turni sono per le elementari il 7,9% nel Centro-Nord e il 23,3% nel Meridione; per le medie rispettivamente il 4,3% e il 6,6%.

La donna, con il suo lavoro gratuito, supplisce anche alle carenze del sistema sanitario. E' lei che fa da infermiera ai parenti negli ospedali, che li assiste giorno e notte, soprattutto quando si tratta di bambini.

(pag. 128-137)

Il lavoro extradomestico

Le gelsominaie

Il gelsomino è un fiore pregiatissimo per la pasta che se ne può estrarre, detta «la concreta», che serve come base per la fabbricazione di tutti i profumi. Il lavoro delle gelsominaie era molto duro. La raccolta cominciava all'una di notte (è l'ora in cui il fiore sboccia) e finiva la mattina verso le nove, le dieci, non c'era un orario fisso. Le donne lavoravano con i piedi nell'acqua senza le attrezzature necessarie; molte andavano scalze nei gelsomineti. Diffusissima era l'anchilostomiasi, malattia professionale, che si prende per via cutanea. L'anchilostoma è un verme che si trova tra i fiori e si va a fissare sulle mucose dell'intestino tenue, provocando emorragie e quindi anemia, svenimenti continui. Le donne portavano con sé i bambini, che data la piccola statura, erano molto più resistenti nel lavoro di raccolta.

Dal 1947 in avanti le gelsominaie conducono tutta una serie di lotte molto dure che le portano a conquistare migliori condizioni di lavoro. Ottengono gli indumenti protettivi, stivali, grembiuli, un

orario fisso di lavoro, le bilance automatiche e una commissione di controllo per la pesatura, ottengono anche il riconoscimento delle giornate lavorative in numero tale da garantire l'iscrizione negli elenchi anagrafici. Il lavoro minorile viene ufficialmente abolito (ma in realtà continua ancor oggi ad essere ampiamente usato). La categoria delle gelsominaie è sempre stata fortemente sindacalizzata, e ancor oggi è il nucleo più forte e organizzato della locale Camera del Lavoro. Ciò non ha impedito che il loro numero decresse continuamente: da oltre 3.000, quante erano dieci anni fa prima dell'intervento dell'industria nella zona, sono passate ad appena 300.

(pag. 96-97)

Le raccogliatrici

La raccolta della carota, della carruba, delle olive è un lavoro a cui le donne, tradizionalmente, partecipano in massa, spesso insieme alla famiglia. Ancor oggi a Modica si sposta tutto il nucleo familiare per la raccolta, ad esempio, della carota in territorio d'Ispica (che impiega 5/6.000 individui fra uomini e donne). Dieci anni fa la migrazione familiare dei modicani seguiva altre vie, oggi distrutte dall'industrializzazione del Gelese.

La disparità salariale è molto forte. In provincia di Ragusa per le otto ore regolari l'uomo riceve un salario che va dalle 5.500 alle 6.000 lire, la donna dalle 3.500 alle 4.000. Per lo straordinario l'uomo prende 800 lire l'ora, la donna 500. Molto bassi i salari delle raccogliatrici: in provincia di Messina le raccogliatrici di olive prendono L. 3.000 al giorno, le gelsominaie di Milazzo L. 1.800 in media.

Il problema più grosso rimase però quello della mediazione e del controllo maschile sul lavoro della donna. Se il bracciante viene ancora reclutato in piazza, al «mercato delle braccia», per la donna il meccanismo è diverso. Lei non va in piazza: viene «venduta» dal marito, dal fratello, da un parente qualsiasi o anche da un conoscente se per caso tutti gli uomini di casa sono emigrati o assenti. La donna non contratta mai direttamente: gli uomini garantiscono per lei.

(pag. 119-120)

La coadiuvante

In alcune zone il termine «bracciante agricola» non esiste nemmeno: c'è solo la coadiuvante, quella donna cioè che lavora in campagna per «aiutare» il marito, il padre. Il lavoro della coadiu-

vante è del tutto gratuito: ciò significa, in parole povere, che l'attività della donna nell'azienda contadina familiare non viene mai riconosciuta come un lavoro vero e proprio, nemmeno quando la donna vi lavora a tempo pieno, ma viene sempre considerata un'attività marginale, accessoria. La donna che lavora insieme al marito inoltre non può gestire l'azienda familiare né rappresentarla legalmente in assenza del marito: può soltanto lavorare, questo è il suo unico «diritto». E' normale infatti che essa «aiuti» il suo uomo, la sua famiglia erogando lavoro gratuito sui campi, come fa, normalmente, a casa.

«Una mala vita facciamo. In campagna facciamo tutto, tranne che zappare. E se il marito si ammala, va tutto in malora, perché una donna da sola non ci può andare in campagna, il paese le parlerebbe dietro, per forza con suo marito ci deve andare. E quando per guadagnare qualcosa di più andiamo a lavorare alla raccolta della carota, col marito, anche lì c'è la critica. Con questo aumento dei prezzi ora non si può vivere. I soldi entrano una volta l'anno, bisogna aspettare l'annata, e se l'annata non viene che dobbiamo fare? Dobbiamo morire. La casa la dobbiamo pagare, l'acqua la dobbiamo pagare, la luce la dobbiamo pagare. Si può mangiare un anno con 150.000 lire? Tanto entra in casa fra me e mio marito. Non si può mangiare. Si crepa, qui, si crepa. E a volte per questo abbiamo anche dei 'disturbi' con il marito, è logico, quando gli devi dire che i soldi sono finiti e lui dice come sono finiti, e se c'è qualche marito che è tristo magari ti picchia. Per risparmiare anche il pane in casa facciamo. E come potrei andare tranquilla a comprare il pane? Mi faccio il conto, 300 lire la farina, il panettiere poi logicamente ci deve guadagnare, allora facciamo una bella impastata e poi lo mangiamo duro, non fresco come fanno i signori, otto giorni ci deve durare». (Parla una coadiuvante di Pachino, provincia di Siracusa).

Il coadiuvantato non è un fenomeno ristretto o isolato: coinvolge migliaia e migliaia di donne.

Nella zona di Pachino, ad esempio, l'agricoltura è molto specializzata: la zona è coltivata tutta a vigneti e serre di primaticci (pomodori, soprattutto). I braccianti, oltre a lavorare per terzi, hanno anche la loro piccola serra o il loro vigneto (in affitto) che coltivano assieme alla moglie. Il lavoro nelle serre è un lavoro pesante, che mina la salute. Le donne sono costrette a portare con sé i bambini, che mangiano a contatto con sostanze venefiche, nocive. Eppure, ufficialmente, le donne di Pachino non lavorano. I braccianti iscritti negli elenchi anagrafici sono 3.000: tutte le loro mogli sono coadiuvanti, anche se risultano iscritte negli elenchi neanche 400 donne.

Questo lavoro non riconosciuto ma richiesto

alla donna «in nome» della famiglia non si traduce nemmeno in un vantaggio, anzi è di fatto un danno per la famiglia contadina, perché ne abbassa il reddito complessivo.

(pag. 120-122)

Le agrumaie

Per la conservazione e trasformazione dei prodotti ortofrutticoli, all'interno dei magazzini, viene impiegata quasi esclusivamente manodopera femminile.

Il lavoro è stagionale e, non raggiungendo i 151 giorni, non dà diritto alla cassa integrazione. Le condizioni di lavoro, tranne che in alcune aree, sono molto pesanti.

La conduzione delle aziende può essere definita tranquillamente di tipo schiavistico, la repressione è durissima. A Milazzo, alcuni preti operai che tentavano un'opera di sindacalizzazione sono stati licenziati in tronco.

Il lavoro spesso non è regolamentato da orari. L'assunzione avviene, in quasi tutte le zone, attraverso la triste figura del «caporale».

Molte delle operaie impiegate all'interno dei magazzini non sono del posto, ma vengono da zone, province vicine. Per esempio in provincia di Messina abbiamo un'emigrazione interna stagionale verso il Lentinese, mentre nel Siracusano affluiscono dalla provincia di Ragusa (Modica).

In molte zone le donne dormono, per tutto il periodo che dura tale lavoro, all'interno delle stesse aziende. Nel Siracusano sono state condotte di recente delle lotte per ottenere dall'azienda materassi di gommapiuma, dato che i giacigli abituali delle operaie erano costituiti da pagliericci umidi e malsani. Quelle invece che sono abbastanza vicine ai loro paesi da poter fare le pendolari vengono solitamente prelevate e caricate su camion dagli stessi «caporali» che le hanno ingaggiate (data l'inesistenza di trasporti pubblici).

Alcuni magazzini sono di tipo moderno, utilizzano le macchine e moderni metodi di lavoro, come la «catena» alla quale lavorano le donne. Accanto a questi, ci sono ancora i vecchi magazzini dove il lavoro viene fatto a mano, a ritmi meno elevati. Ciascuno di essi occupa in media da 30 a 40 donne, ma ne esistono anche di molto più grandi.

Moderni o meno, tutti i magazzini hanno alcune caratteristiche in comune: sono capannoni non rifiniti, senza servizi, umidi e freddi, senza mense (i lavoratori mangiano all'interno del magazzino quello che si portano da casa).

Le mansioni sono così suddivise: prima viene l'impaccatore, che ha la paga e la qualifica più alta, poi l'uomo di fatica che sposta e trasporta fuori le casse, e infine, ultime, le cernitrici e le incartatrici,

alla catena. Il salario di queste ultime è notevolmente più basso di quello degli uomini. L'aumento del 10% per tutti i gradi di qualifica per il 1974-'75 e un aumento immediato per le qualifiche inferiori, chiesti durante l'ultimo rinnovo di contratto, *tendono* a equiparare queste ultime categorie a quelle più alte.

Prima dell'introduzione delle macchine, veniva utilizzato un bambino per svuotare il recipiente che sta davanti alla cernitrice e dove questa getta la frutta scartata.

L'impaccatore ha anche una funzione simile a quella del «caporale»: viene ingaggiato purché garantisca di portare con sé quattro o cinque donne (formando la cosiddetta «cordata»). Le donne cioè vengono ingaggiate attraverso l'uomo, che contratta non solo la loro occupazione ma anche il livello del salario. L'uomo, a sua volta, viene reclutato da un capomastro.

A Lentini, oltre 1.000 donne lavorano nel settore degli agrumai «interni», cioè nei magazzini di conservazione e preparazione della frutta, che viene poi esportata. I braccianti, invece (tutti uomini, in questa zona), lavorano nel settore degli agrumai «esterni» cioè alla coltivazione dei giardini di aranci e mandarini.

Dunque, le donne «dentro» e gli uomini «fuori»: una divisione del lavoro veramente esemplare, ricalcata su vecchi schemi che nascondono dietro il mito ipocrita di un lavoro femminile meno «pesante», perché protetto da quattro mura (siano esse della casa o della fabbrica), la realtà di un supersfruttamento della donna.

Tuttavia, a Lentini, comune «rosso», la condizione delle operaie è migliore che nelle altre zone. Le donne non dormono nell'azienda, ma prendono in affitto una casa per tutto il periodo dell'ingaggio. Si è cercato di aggirare anche il problema del «caporale»: l'assunzione viene fatta attraverso l'ufficio di collocamento, l'uomo iscrive subito dopo di sé le «sue» donne e così si assicura la «cordata». Ma con questo sistema gli viene sottratta almeno la contrattazione del salario femminile.

Le agrumaie di Lentini hanno una lunga tradizione di lotta.

«Dal primo sciopero, nel 1956, sono entrata nel sindacato. Noi donne direttamente abbiamo preso l'iniziativa per il primo sciopero, perché la paga era troppo misera. I principali compravano i frigoriferi alla moglie, mentre se la lavoratrice si comprava un paio di scarpe rimaneva senza niente. Anche se c'era la questura, anche se facevano i posti di blocco, noi rimanevamo sempre lì e facevamo tornare indietro le altre. Non posso dimenticare una volta che il presidente degli agrumai, un ras, mi disse: faccia sospendere lo sciopero per 24 ore. Io gli dissi: il ferro si piega quando è nel fuoco, una volta che si è raffreddato

non ci si può fare niente. E lui allora disse: non ho mai visto una donna rispondermi in questo modo. E il commissario: sapete che lo sciopero non si può fare così, d'iniziativa. E io dissi anche a lui: e chi lo dice, noi donne abbiamo avuto questa iniziativa di lotta perché non si può andare avanti così. Questo commissario poi mandava a chiamare le donne a casa e le donne si spaventavano». (Parla un'agrumaia di Lentini, attivista sindacale).

Tutta questa tradizione di lavoro e di lotta non impedisce però ai pregiudizi di prosperare. E' un circolo chiuso: più il lavoro della donna è faticoso, dequalificato e dequalificante, più la donna è emarginata, e viceversa, più la donna è emarginata socialmente, più il suo lavoro è dequalificato.

«Molte donne preferiscono sacrificarsi ma non portare le figlie in magazzino. Perché è difficile maritarsi per una donna che è stata o è 'incartorata'. E' già diverso se la donna cuce, fa la sartina. Ma altrimenti i genitori di lui dicono: proprio un'incartorata devi andare a prenderti? Sono viste male, le donne che lavorano nei magazzini». (Agrumaia di Lentini).

(pag. 107-112)

Il lavoro a domicilio

Un altro lavoro che coinvolge sicuramente centinaia, forse migliaia di donne della costa nord-occidentale della Sicilia è la preparazione e la lavorazione del pesce azzurro (sardine, acciughe). Questo lavoro viene svolto in piccole unità produttive o a domicilio (i commercianti subappaltono al minuto e i dettaglianti ricorrono alle donne).

A Sciacca soltanto si contano circa trenta fabbrichette, che danno lavoro per sette mesi a più di 500 donne, pagandole a cottimo. Teoricamente, queste donne avrebbero diritto anche alla cassa integrazione, perché non lavorano per mancanza della materia prima, il pesce, durante i mesi invernali. La salagione del pesce azzurro è, fra l'altro, un lavoro molto nocivo che, a causa del continuo contatto con l'acqua e il sale, provoca disidratazione: naturalmente la malattia professionale non è riconosciuta. Ogni donna porta con sé a lavorare i figli: lo sfruttamento dei bambini viene fatto accettare alle madri attraverso il miraggio del maggior guadagno ottenuto mediante il loro «aiuto», ma anche e soprattutto attraverso il ricatto, ben più determinante, della mancanza assoluta di strutture di assistenza all'infanzia.

(pag. 142-143)

Un tipico esempio di lavoro a domicilio fatto in sostituzione della fabbrica troviamo invece a Regaluto, grosso paese in provincia di Enna, dove le donne tagliano e montano maschere subacquee. Le donne che apertamente fanno lavoro a domicilio sono circa 200, ma sembra che in realtà siano molte di più.

Lavorando otto ore, queste donne guadagnano una media di 600/700 lire al giorno (per guadagnare 10 lire bisogna lavorare dai 15 ai 20 minuti). E un lavoro di rifinitura che richiede attenzione, precisione. Per tagliare la plastica, le donne immergono le forbicine in un solvente che ha un odore pungente, fastidioso, che procura emicranie. Un po' isolata, appena fuori del paese, c'è la «fabbrica», cioè il magazzino-deposito, dove lavorano quattro uomini con stipendio regolare. All'inizio, quando venne avviato il lavoro, i proprietari fecero fare alle donne un corso di qualificazione, promettendo regolari assunzioni. Ogni tanto fanno ancora balenare questa speranza.

Etc.

(pag. 144-145)

II. L'organizzazione familiare nelle famiglie della fascia operaia e impiegatizia nelle aree urbane

Questa lettura è tratta da un articolo di Laura Balbo, «Le condizioni strutturali della vita familiare», (Inchiesta, n. 9, 1973), relative alle condizioni della vita familiare nelle aree urbane del Nord.

Nell'analisi vengono individuate tre «fasce» di famiglie sostanzialmente omogenee per quanto riguarda il livello di soddisfacimento dei bisogni e le modalità di accesso e i tipi di risorse utilizzate:

- una fascia «inferiore» in cui il problema della sussistenza in senso stretto è vivo e pressante, in cui il livello di vita è del tutto «inadeguato»;
- una fascia «superiore», costituita da famiglie in cui le risorse disponibili sono largamente sovrabbondanti rispetto alla soddisfazione dei bisogni;
- ed una fascia «intermedia» che comprende larga parte dei ceti medi e della classe operaia, nel senso che le risorse disponibili consentono di soddisfare i bisogni elementari di sopravvivenza mentre la soddisfazione di una serie di altri bisogni — non meno importanti — è problematica.

Il brano scelto descrive e analizza appunto la condizione della donna nelle famiglie che appartengono a quest'ultima fascia.

Nella fascia intermedia sono comprese situazioni anche molto diverse tra loro dal punto di vista della collocazione nel processo produttivo, della retribuzione, delle condizioni di lavoro, del prestigio, ma omogenee per un insieme di modalità

rilevanti per la vita familiare: *il ruolo del capofamiglia è rigido*, nel senso che consente pochissima o nulla flessibilità rispetto alle esigenze familiari; ed è *obbligato*, in quanto per la grandissima maggioranza dei lavoratori non esistono alternative possibili a questo modo di presenza nel mercato del lavoro. E' a questo dato strutturale, relativo all'organizzazione del lavoro, che bisogna riferirsi per inquadrare correttamente la specifica problematica della vita familiare.

Elenchiamo in termini sommarî e di generica indicazione le situazioni di lavoro proprie di questa fascia (sempre con diretto riferimento al contesto delle aree industriali del Nord nella fase attuale), per vedere poi le condizioni corrispondenti, rilevanti per la vita familiare.

— Situazioni di lavoro operaio stabile: occupazioni manuali a carattere relativamente stabile, nell'industria e nel terziario;

— situazioni di lavoro non manuale, dipendente: tutte le occupazioni impiegatizie d'ordine, nell'industria e nel terziario; e certe situazioni di lavoro dipendente di livello superiore (dirigenti, funzionari);

— situazioni di lavoro indipendente: occupazioni in proprio nell'artigianato, in piccole imprese industriali, nel commercio e nei servizi;

— certe situazioni di lavoro indipendente di livello medio superiore, come professionisti a livello medio-alto, situazioni in proprio a livello di media impresa nell'industria e nei servizi.

Tutte queste situazioni hanno in comune le seguenti modalità di lavoro:

a) orario di 8 o più ore (in caso di straordinario); il tragitto casa-lavoro è di una-due ore o anche più. Il capofamiglia è dunque assente da casa per 10 o più ore. Nella ricerca Alfa Romeo a cui si è già fatto riferimento, per esempio, risulta che il 25% degli operai intervistati fanno ore di straordinario, un altro 14% ha un secondo lavoro, e 5% ancora hanno sia il doppio lavoro che lavoro straordinario.

b) Periodi di ferie limitati: 10-15 giorni, per una minoranza un numero di giorni superiore, comunque coincidente con una minima parte delle giornate di vacanza scolastica e cioè di completa presenza dei figli in casa.

c) Date le caratteristiche della condizione di lavoro (sul lavoro e sui mezzi di trasporto) nelle agglomerazioni urbane, a questo impegno di tempo per il lavoro corrisponde un grave affaticamento fisico e psichico, con conseguenze non facilmente misurabili, ma senza dubbio reali e pesanti, per la vita familiare.

d) Infine, una persona che impegna tanto del suo tempo e delle sue energie nel lavoro, tende a sviluppare un'identificazione esclusiva o prioritaria appunto con la situazione di lavoro. Identificazione non necessariamente «positiva», ma anche passiva

oppure conflittuale: tutti i tipi che si possono individuare (l'operaio pronto agli straordinari più gravosi, la persona che, svuotata dopo la giornata di lavoro si lascia assorbire dalla televisione o dagli hobby domestici, l'attivista politico e sindacale) sono ugualmente esclusi da un ruolo attivo nella gestione familiare.

In questo senso dunque parliamo del ruolo lavorativo rigido del capofamiglia, che è condizione comune alle famiglie della fascia intermedia (mentre, come vedremo, la situazione è in qualche misura diversa nelle altre due fasce). Ci riferiamo cioè al fatto che per la gestione familiare manca completamente la risorsa costituita dal padre (se non per un impegno marginale nelle ore e nei giorni liberi). Simmetricamente, tutta la gestione grava sulla madre caratterizzandone il ruolo come a sua volta *rigido e obbligato*.

Il ruolo di casalinga

Le funzioni della moglie-madre, nelle famiglie della fascia intermedia, sono definite sulla base della disponibilità complessiva di risorse per la gestione familiare. Il capofamiglia non partecipa affatto, o partecipa in modo marginale, ai compiti domestici; l'accesso ai servizi privati è limitato dal reddito (particolarmente rilevante qui è il dato secondo cui il 72% delle donne coniugate che lavorano, in una ricerca condotta nel 1970 dalle Acli milanesi, non sono aiutate «da nessuno» nelle attività domestiche; l'utilizzazione dei servizi pubblici, largamente diffusa, è caratterizzata da carenze e problemi. Tutti questi elementi definiscono e costringono la condizione della donna che ha responsabilità familiari.

Poiché il complesso dei compiti è, come si è visto, un elemento relativamente fisso, la donna si trova in una condizione altrettanto rigida e obbligata di quella che ha l'uomo nel mondo del lavoro: obbligata nel senso che scelte alternative non sono possibili, rigida nel senso che gli spazi di autonomia nell'organizzare il ruolo sono minimi.

Si sa quale complesso di compiti sia connesso con la cura dei figli. Rispetto a questi, la donna della fascia intermedia, in Italia, ha aiuti molto limitati: per la maggioranza è del tutto inaccessibile un aiuto pagato, praticamente inesistenti gli asili nido e del tutto insufficienti i posti nelle scuole materne; la scuola dell'obbligo non soltanto non è a tempo pieno — come in altri paesi, e come sono in molti casi le scuole private anche in Italia — ma è disorganizzata dai turni, dalle numerosissime vacanze, dalla prolungata interruzione estiva; le attrezzature sportive e di tempo libero per gli adolescenti sono scarsissime. La madre ha compito di custodia, di organizzazione, di assistenza dei figli per un periodo che va ben oltre l'età pre-scolare o anche

della scuola elementare.

Un'altra serie di attività è legata alla cura della casa. Nelle famiglie della fascia intermedia si è diffuso, in questi ultimi anni, l'uso degli elettrodomestici, dei surgelati, degli omogeneizzati, ecc.: ma rispetto ad altri paesi questo uso è ancora relativamente limitato da condizionamenti economici e culturali. Tuttavia la tendenza è in atto ed è probabile che proprio in questa sfera dei compiti domestici diminuisca in futuro il carico che grava sulla casalinga. Aumentano, invece, compiti burocratici. La donna di famiglia operaia, la moglie dell'impiegato, del commerciante e del professionista, hanno numerosissimi compiti relativamente «nuovi»: pagare l'affitto, i contributi per la domestica a ore, le bollette del gas e della luce, e anche l'assicurazione, il bollo della patente, le multe; seguire le pratiche Enpas, Inam, Inps; tener dietro alle scadenze degli acquisti a rate, di eventuali mutui con la banca, del canone televisivo; seguire le campagne di vendita nelle diverse stagioni, fare gli acquisti a giorni fissi nei mercati controllati dal Comune. Sono compiti «burocratici» in questo senso — segnati cioè da scadenze rigorose e caratterizzati da modalità formali rigidamente definite — i contatti con enti pubblici (gli uffici di assistenza, le colonie); i rapporti con il medico (i bambini sono seguiti dal pediatra, ma vanno controllati anche su segnalazione del servizio medico scolastico, dal dentista, dall'oculista, dall'ortopedico); i rapporti con la scuola (la segreteria per l'iscrizione, gli insegnanti delle varie materie, eventualmente il preside per problemi disciplinari; oppure anche il comitato scuola-famiglia).

Osserviamo per inciso che queste tendenze sembrano dare contenuti e modalità nuovi al ruolo di casalinga in quanto comportano tempi e scadenze che richiedono una programmazione; contatti con enti esterni alla sfera domestica, che comportano responsabilità e competenze particolari; comportamenti di consumo in cui le alternative sono complesse, e rispetto alle quali è possibile una certa pianificazione. Tutti questi elementi contribuiscono a «professionalizzare» il ruolo della casalinga, in contrasto con altre tendenze — più spesso messe in evidenza — che lo svuotano e lo routinizzano rispetto alle funzioni svolte in passato. Non sviluppiamo qui questo aspetto, peraltro di notevole importanza nella misura in cui una professionalizzazione in questo senso può costituire un ostacolo nuovo o una **remora**, al processo di liberazione della donna dalla condizione di casalinga.

Quello che qui importa sottolineare è che a queste condizioni è necessaria la presenza nella famiglia di una persona a tempo pieno che assolva i compiti della gestione familiare. Il modello prevalente è quello della presenza a tempo pieno della donna come casalinga (salvo le eccezioni che descriveremo, che comportano in ogni caso, per la

donna stessa e per gli altri membri della famiglia, costi molto alti in termini di fatica fisica, di tensione, di mancato appagamento di bisogni di vario genere).

Il processo di «professionalizzazione» del ruolo di casalinga sembra essere tanto più accentuato quanto più è rigido il ruolo lavorativo del capofamiglia e quanto più inadeguate sono le risorse disponibili per la gestione familiare: e appunto in questi termini, come vedremo, il «ruolo specializzato di casalinga» appare più tipico della donna della fascia intermedia. Ci appare con caratteristiche eccezionalmente rigide in Italia rispetto ad altri paesi: infatti mentre la rigidità del ruolo occupazionale del capofamiglia è caratteristica comune così delle società a capitalismo avanzato dell'occidente come delle società a capitalismo avanzato dell'occidente come delle società industrializzate di modello sovietico, varia la disponibilità di risorse. Nei paesi dell'est europeo e nell'Unione Sovietica (dove i tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro sono molto elevati), i servizi pubblici sono notevolmente sviluppati e l'accesso agli stessi è generalizzato. In società capitalistiche come gli Stati Uniti e l'Inghilterra, per prendere due esempi, il ruolo di casalinga nelle famiglie di classe media è sì altamente specializzato, ma con due fondamentali elementi di differenza rispetto alla situazione italiana: un numero crescente di queste donne riassume un ruolo lavorativo dopo una interruzione in cui sono casalinghe a tempo pieno, e questo è rilevante anche dal punto di vista dell'identificazione della donna con il mondo del lavoro; e inoltre, i servizi specifici e le condizioni generali di vita delle famiglie della classe media e della classe operaia stabile sono tali che la stessa rigidità e specializzazione del ruolo hanno costi molto minori.

La donna e il lavoro

In queste condizioni è un dato strutturale — cioè non legato a scelte individuali ma elemento generalizzato e permanente — che le donne con carico familiare siano assenti dal mercato del lavoro o che vi partecipino in forme occasionali, *part-time*, subordinate in ogni caso alle esigenze della gestione familiare.

Riprendiamo i punti essenziali che caratterizzano le modalità di partecipazione femminile al mercato del lavoro nell'area lombarda:

a) il tasso di attività femminile è elevato nella fascia giovanile;

b) il periodo di questa partecipazione giovanile è prolungato rispetto agli altri paesi, cioè in pratica l'età del matrimonio è spostata perché il contributo del salario femminile è necessario per avviare la famiglia a raggiungere quelle condizioni di consumo e di livello di vita ritenute desiderabili: «si

accumula» cioè reddito da lavoro femminile fondamentalmente mediante l'acquisto di beni di consumo durevoli;

c) non si verifica, nella fascia di età sopra i 35 anni, il rientro massiccio di donne coniugate nel mercato del lavoro che è diventato negli ultimi anni caratteristico di paesi come gli Stati Uniti o la Gran Bretagna;

d) questa tendenza, che è comune alla popolazione femminile nel suo complesso, è probabilmente più specifica della fascia intermedia (e appunto le grosse dimensioni di questa fascia rispetto alle altre due determinano l'elevato valore medio). Vedremo infatti come le condizioni proprie della fascia superiore rendano in certi casi possibile, e quella della fascia inferiore in molti casi necessaria, la presenza della donna sul mercato del lavoro.

In una situazione, come quella che abbiamo descritta, in cui la famiglia deve assolvere a un complesso di compiti e in cui le risorse sono comunque limitate (in termini sia di persone che possono svolgere questi compiti, sia di servizi e facilitazioni disponibili anche all'esterno della famiglia), è praticamente impossibile per la donna della fascia intermedia avere un'occupazione extra domestica. E invece le donne lavorano — una minoranza, ma forse non tanto ridotta, e soprattutto, a condizioni particolari. Tre tipi di situazioni sono presenti:

1) *le donne capofamiglia*, che lavorano a tempo pieno e, a tutti gli effetti, hanno un ruolo lavorativo equivalente a quello del capofamiglia uomo; in genere queste donne annullano o riducono drasticamente i contenuti del loro ruolo di gestione domestica;

2) *le lavoratrici marginali*. Qui si intende una categoria eterogenea e residuale: tutte le donne che lavorano con modalità diverse dal modello a tempo pieno e rigido, e quindi con orari parziali, o stagionalmente, o in certe fasi soltanto della loro vita matrimoniale; queste donne subordinano l'attività di lavoro ai compiti familiari;

3) *le lavoratrici e casalinghe*: sono le donne con famiglia che lavorano a tempo pieno a domicilio o fuori casa (in nuclei familiari in cui il capofamiglia è un uomo).

1. La donna capofamiglia

Una condizione particolare nella tipologia delle situazioni familiari è quella in cui la donna è capofamiglia. E' difficile dare una valutazione di quante possano essere in Italia, o nelle aree che qui specificamente analizziamo, le donne in questa condizione: un numero certo non trascurabile, che comprende le donne vedove con figli piccoli, le separate, divorziate, abbandonate che tengono con loro i figli, le madri nubili, e le donne il cui marito

convive con la famiglia, ma è malato o invalido — cioè inabile al lavoro, o spesso ricoverato per ragioni di salute. Ma indipendentemente dal loro numero, questi casi vanno considerati a parte perché le donne in questa condizione si trovano nella nostra società, gravemente svantaggiate perché questa condizione non è istituzionalmente «prevista» né culturalmente accettata.

Questa situazione provoca una serie di conseguenze sul piano delle condizioni della vita familiare. Innanzitutto, queste famiglie sono private dal reddito maschile e nella grandissima maggioranza si trovano in condizioni finanziarie difficili. Quanto alla specifica condizione della donna, questa è caratterizzata dal ruolo lavorativo e dalle modalità (assenza da casa per tutta la giornata; affaticamento; periodi di vacanza limitati; priorità del ruolo lavorativo) descritte per il capofamiglia uomo. Dalla ricerca sulla scuola elementare T. di Milano, per esempio, risulta che nei nuclei familiari in cui il padre è assente lavora la quasi totalità delle madri; nei nuclei in cui il padre è pensionato o invalido, lavora il 62% delle madri. E non sono invece «casalinghe» proprio perché tra queste due condizioni esiste una sostanziale incompatibilità. Le funzioni di cura dei figli, di gestione della casa e della famiglia sono o svolte da un'altra persona (e diventano frequenti, perché praticamente inevitabili, le convivenze con genitori anziani, determinando situazioni familiari in ogni caso anomale, spesso gravose) o annullate: i figli sono lasciati in un collegio, in un istituto, presso parenti, e non esiste più la famiglia come unità di convivenza.

2. *Le lavoratrici marginali*

Questa condizione è, numericamente, la più importante. Diffusissimo è l'insegnamento come tipica professione femminile *part-time*; ma esistono anche le professioniste *part-time* (medici, terapisti, psicologhe nelle scuole, tecnici televisivi, giornaliste occasionali; oppure medici, avvocati, architetti negli studi dei mariti). Esistono le occupazioni impiegate a tempo parziale: contabili, dattilografe, traduttrici. Esistono, numerosissime in un'area come quella milanese, le donne che aiutano il marito o altri familiari nell'impresa in proprio: nel negozio, nel bar, nel ristorante, nella piccola azienda familiare.

Tempo parziale non vuole necessariamente dire un numero limitato di ore di lavoro: è soprattutto la flessibilità che questa formula comporta che va considerata. Ci sono domestiche a ore che lavorano fino a otto ore, anche in due o più famiglie, con carico di lavoro pesantissimo: ma si garantiscono magari l'ora dei pasti libera, o le vacanze scolastiche, o le ore del tardo pomeriggio quando il bambino rientra dal nido. Ci sono le professioniste

che concentrano visite a domicilio, appuntamenti, impegni di vario tipo in otto lunghe ore tra le otto e mezza e le quattro e mezza (sempre se i figli sono in scuole private). Ci sono tutte le donne che lavorano con il marito, per le quali tempo parziale significa arrivare al lavoro magari mezz'ora dopo l'inizio effettivo dell'orario — avendo accompagnato i figli a scuola — o non presentarsi a lavorare quando i figli sono malati, ma che per il resto accumulano quotidianamente sei, anche otto ore di lavoro.

Moltissime occasioni di lavoro femminile con caratteristiche di marginalità sono concentrate ai livelli più bassi: il servizio a ore, la pulizia degli uffici e dei negozi, certi lavori stagionali connessi con l'agricoltura o con il turismo.

3. *Le lavoratrici e casalinghe*

a. *Il lavoro a domicilio*

Ci sono donne con famiglia che sono operaie, impiegate, professioniste a tempo pieno, ma in posti di lavoro con caratteristiche particolari. Si scoprono qui le «formule», più o meno legali, grazie alle quali l'abbinamento che si è detto impossibile, tra lavoro extra domestico e ruolo familiare, diventa in qualche modo possibile. Qui si colloca il grosso discorso sul lavoro femminile a domicilio. Partendo da tutto quello che siamo venuti osservando sui fattori della vita familiare che condizionano la scelta occupazionale della donna con famiglia, appare chiaro che nel lavoro a domicilio vanno comprese situazioni lavorative molto varie, allargando notevolmente la definizione corrente.

A domicilio si fanno lavori tradizionali: la sarta, la magliaia, la ricamatrice; ma anche si producono, come in fabbrica — noleggiando o comprando una macchina — pezzi per le produzioni più svariate; si fanno lavori di assemblaggio, di montaggio, di inscatolamento; si fanno lavori di artigianato artistico o di serie: oggetti di boutique, di arredamento; si perforano schede; si fanno lavori impiegatizi: dattilografia, contabilità, traduzioni; si danno lezioni private, si svolge pratica professionale.

E' lavoro a domicilio, nel senso che qui interessa, anche quello delle donne che hanno casa e negozio contigui e si occupano di entrambi; delle donne che tengono in casa propria bambini piccoli, dietro pagamento; che aiutano il marito artigiano o piccolo imprenditore (ricevono le telefonate, preparano le fatture); sono lavoratrici a domicilio le portinaie, le custodi, le bidelle che svolgono un'attività lavorativa riconosciuta come tale a tutti gli effetti, ma che si svolge in condizioni particolari che conciliano, sia pure con gravi difficoltà, l'esigenza di lavorare con quella di essere presenti in

famiglia.

Il contenuto del lavoro a domicilio non è dunque diverso dal lavoro che si fa fuori casa. Sono, evidentemente, le modalità in cui la prestazione viene resa che sono modificate, rendendola conciliabile con il ruolo di casalinga a cui la donna con famiglia non può rinunciare, e realizzando nel contempo una serie di vantaggi per il datore di lavoro.

La lavoratrice sopporta costi elevatissimi: orario pesantissimo, condizioni di lavoro disagiate (il poco spazio dell'abitazione adibito anche a luogo di lavoro), in genere mancanza di assicurazioni anti-infortunistiche e di altro genere: e il meccanismo dell'autosfruttamento spinto all'estremo, che coinvolge anche i figli, sia nel senso che si negano loro una serie di prestazioni di cui hanno bisogno, sia perché spesso vengono coinvolti attivamente nel lavoro stesso.

b. *Il lavoro extra domestico*

Le donne con famiglia che hanno un lavoro extra-domestico a tempo pieno sono una minoranza esigua, concentrata in certe classi di età, in certi settori e professioni. Donne privilegiate della fascia superiore possono «permettersi il lusso» di avere un'occupazione fuori casa, oppure donne in condizioni economiche estremamente disagiate, più spesso che le donne della fascia intermedia, rimangono sul mercato del lavoro anche dopo la nascita dei figli.

Nell'ambito della fascia intermedia, le donne che mantengono questo ruolo lavorativo hanno comunque caratteristiche di gestione familiare atipiche rispetto al modello che abbiamo descritto come prevalente: o sono capofamiglia; o hanno un solo figlio; o «sfruttano» la convivenza con altri parenti demandando a questi in parte o totalmente il ruolo di casalinga. Le modalità di organizzazione della vita familiare sono state molte volte denunciate, e sono comunque facilmente intuibili: pesantissimo carico di lavoro, totale mancanza di tempo libero, esclusione da qualunque attività partecipativa. Una ricerca delle ACLI conferma che le lavoratrici dedicano la sera, il sabato e la domenica e i giorni festivi alle attività domestiche; e questo esclude in modo assoluto la possibilità di avere altre attività, altri impegni, altri interessi, che non siano quelli domestici e quelli di lavoro.

Ecco ora alcuni esempi, tratti da una ricerca di organizzazione familiare in casi in cui la donna svolge un lavoro extradomestico, sia stabile che marginale:

Famiglia H

Padre magazziniere, 40 anni; madre operaia, 39

anni; gravemente esaurita. Tra marito e moglie esistono forti contrasti. Un figlio in V e uno in II elementare.

La madre si alza alle 6 e mezza e cerca di fare alcuni lavori prima di uscire, i figli restano soli mezz'ora, si preparano e vanno a scuola da soli. Tornano a casa e stanno da soli finché torna la madre verso le 6; il padre sta fuori dalle 7 di mattina alle 7 di sera, dopocena, esce o guarda la televisione. La madre sta alzata fino alle 11 o mezzanotte per sbrigare le faccende: i bambini le combinano «un sacco di disastri», lei è molto tesa e intollerante.

Non ha alcun aiuto (parenti o vicini) su cui contare, e tantomeno può fare assegnamento sul marito. Se uno dei bambini si ammala deve chiedere permessi in ditta, ma appena può lasciarli soli riprende il lavoro e approfitta dell'ora di intervallo per correre a casa a preparargli il pranzo. Proprio per non lasciarli soli troppo a lungo ha cambiato diversi lavori, avvicinandosi a casa: ora impiega un quarto d'ora per andare alla fabbrica, prima perdeva un'ora intera.

Famiglia G

Il padre, 37 anni, è muratore; la madre, 36, portinaia. Entrambi lombardi, hanno fatto le elementari. Tre figli: uno in II elementare, uno all'asilo, uno piccolo in casa. La portineria dove vivono è molto piccola, poco luminosa. La madre comincia alle 5 i lavori di pulizia delle scale, di riordino del cortile; poi apre i negozi, distribuire la posta al caseggiato ha un centinaio di appartamenti e diversi negozi al pianterreno. Tutto il giorno c'è via vai di gente nella portineria.

La madre accompagna di corsa il bambino di 8 anni, portandosi dietro il più piccolo. Dopo non esce più, non può lasciare la portineria incustodita. I bambini vanno ai giardini quando li accompagna un cugino un po' più grande, o il pomeriggio della domenica accompagnati a turno da uno dei genitori (l'altro deve tenere aperta la portineria), altrimenti giocano sul marciapiede. Se uno di loro è malato, sta solo all'ultimo piano dove hanno le stanze da letto; se si tratta del più piccolo, lo avvolge in una coperta e lo lascia tutto il giorno da una inquilina che glielo tiene; se è una malattia prolungata, deve farlo ricoverare. D'estate i due figli grandi frequentano per un turno la colonia elioterapica. Non lasciano mai Milano. Il marito ha periodi di disoccupazione.

Famiglia D

Il padre è gestore di una tavola calda; la moglie lo aiuta nelle ore in cui i tre figli — 8, 6 e 4 anni —

sono a scuola e all'asilo. Il padre esce di casa molto presto la mattina; la madre è costretta a lasciar solo il più piccolo per accompagnare le due maggiori: venti minuti di corsa e di «cuore in gola». Quindi ritorna a casa, prepara il piccolo e lo porta all'asilo; di là va direttamente ad aiutare il marito. Riprende il bambino alle 3 e mezza, fa le spese portandoselo dietro — sebbene lui sia molto stanco — fino all'ora in cui anche le figlie escono da scuola. Arrivano a casa tutti insieme verso le cinque, e la madre comincia allora i lavori domestici, dal fare i letti al preparare la cena, al bucato. Il marito rientra molto tardi la sera, stanchissimo; cena e va a letto. La domenica, unico suo giorno di riposo, dorme tutto il pomeriggio.

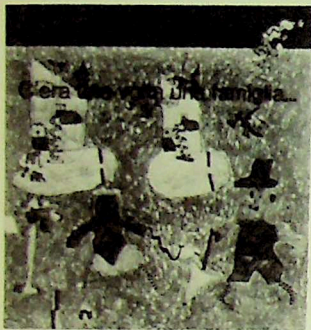
La madre svolge la sera, rimanendo sempre

alzata fino a tardi, le faccende che non sono rumorose e che non disturbano gli altri membri della famiglia addormentati: stira, cuce, pulisce le verdure per il pasto del giorno dopo. Quando uno dei figli si ammala, allora il marito cerca di arrangiarsi da solo al lavoro: «dopotutto sono suoi figli, non è come un altro lavoro dove non potrei rimanere a casa».

La domenica stanno sempre in casa, «i temi del lunedì delle mie figlie sono sempre gli stessi». D'estate il marito ha meno lavoro e si occupa da solo della tavola calda. La moglie porta i bambini al parco Sempione, e mentre li sorveglia mette a posto, poco per volta, i vestiti per l'inverno: deve cercare di arrangiarsi lei, adattandoli da un anno all'altro: «Soldi ce n'è sempre pochi».

1 C'era una volta una famiglia...

Un'inchiesta sulla famiglia condotta nella scuola elementare Villa Torchi di Bologna. L'esperienza coinvolge insegnanti, ragazzi e genitori di un quartiere popolare su un tema di grande attualità. Un testo utile sia per la corretta impostazione politica che per le indicazioni didattiche.



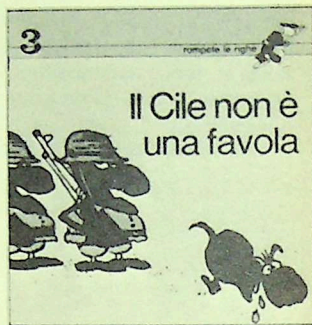
2 Vivere è lottare

Un manuale di alfabetizzazione pubblicato originariamente nel 1963 in Brasile. Le indicazioni metodologiche sono utili per i corsi delle 150 ore che si trovano a dover affrontare il grosso problema ancora irrisolto in Italia dell'analfabetismo ma sono anche valide per gli insegnanti elementari perché «alfabetizzino» i bambini partendo da frasi complete e significative senza scissioni tra tecniche, espressione e realtà.



3 Il Cile non è una favola

Una storia vera che ha come riferimento concreto gli avvenimenti che hanno sconvolto il Cile negli ultimi anni e che stimola un dibattito e una riflessione su alcuni dei principali temi che il movimento operaio deve affrontare in realtà anche molto diverse da quella cilena.



Sono in preparazione altri testi che affronteranno: **argomenti generali** come: l'imperialismo in Brasile, l'emarginazione, i mass media; **Inchieste** sulla realtà di quartiere, sui problemi sanitari, sull'evasione scolastica; **strumenti** per la decodificazione dei fumetti, l'utilizzo dell'inchiesta, la creazione di una biblioteca di classe; **storie...**

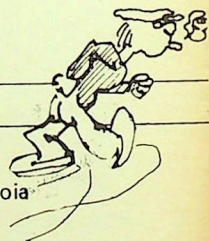
Queste indicazioni programmatiche avranno un senso solo se potranno collegarsi ad altre esperienze educative alternative, ad altri gruppi, ad altri singoli compagni, al cui contributo la collana è aperta.

Rompete le righe c/o Centro di documentazione, cas. post. 53 - 51100 Pistoia.

Ogni numero L. 1000. Abbonamento a 7 numeri L. 5000 da versare sul conto corrente postale 5/27769 intestato a Centro di documentazione - Pistoia.

rompete le righe

Edizioni Ottaviano
Centro di Documentazione - Pistoia
Libreria Calusca Editrice



la salamandra

COLLANA FILO ROSSO

Jeremy Brecher
SCIOPERO!
(1 due volumi indivisibili)
pp. 386 - Lire 5.500

«Nel pensare a quello che noi possiamo fare per combattere la stretta che ci viene imposta, può essere utile dare uno sguardo alle azioni che gli operai hanno condotto nel passato sia per riconoscere il grande potere che le masse lavoratrici possono esercitare con gli scioperi ed altre forme di azione diretta, sia per evitare alcuni degli errori commessi da quelli che ci hanno preceduti».

Elizabeth Gurley Flynn
LA RIBELLE
(1 due volumi indivisibili)
pp. 238 - Lire 4.500

Le istanze personali di una donna (che sia poi leggendaria ha in fondo scarso rilievo) nel pieno della lotta di classe, un'autobiografia che va oltre la pura autobiografia, uno stupendo quadro d'epoca in cui le forze in campo (in fase di eroiche lotte degli operai americani) acquistano spessore di aspra e insieme dolce quotidianità.

Paul Avrich
GLI ANARCHICI
nella rivoluzione russa
pp. 212 - Lire 2.800

Dalla sopresione degli anarchici russi sono passati cinquant'anni e, visti in prospettiva storica, il ruolo che essi ricoprono nella rivoluzione del 1917 appare più che mai sconcertante. Leggendo gli scritti del periodo rivoluzionario, non cessano di colpire la perspicacia delle loro critiche al socialismo autoritario, il carattere profetico del loro monito circa la pericolosità del potere centralizzato, la rilevanza delle loro idee riguardo al presente: sullo sfondo del più vasto e incisivo processo rivoluzionario, l'intreccio delle contraddizioni tra istanze autonome, individuali o di massa, ed esigenze di partito, di governo, di stato. La cronaca ancora in atto tra almeno due concezioni di comunismo, due modi di rapportarsi alle effettive necessità di ogni rivoluzione: la politica sopra la testa della gente, al di qua della sua vita reale, e la politica reale a partire dai bisogni della gente. Dichiarazioni, documenti, volantini, appelli, testimonianze di una prassi e di un programma per nulla utopici — anzi di un'alternativa che è la sola a svilupparsi dalla situazione degli sfruttati — e il filo rosso di una sconfitta non necessaria. L'altra faccia della medaglia a pugno chiuso, una delle poche facce non di bronzo nella marea di mezze e finte liberazioni.

Insieme contro

esperienze dei consultori femministi

Clara Jourdan

la salamandra

Il vaso di Pandora

COLLANA
IL VASO DI PANDORA

Barbara Ehrenreich Deirdre English
LE STREGHE SIAMO NOI
Il ruolo della medicina nella repressione della donna
pp. 196 - Lire 2.800

Una rilettura della storia della medicina dal punto di vista avuto dalle donne. La cronaca di una intera fase di progresso capitalistico: dalla caccia alle «streghe» all'istituzione medica come pilastro della società occidentale moderna.

AA.VV.
DONNE BIANCHE E DONNE NERE
nell'America dell'uomo bianco
pp. 180 - Lire 2.400

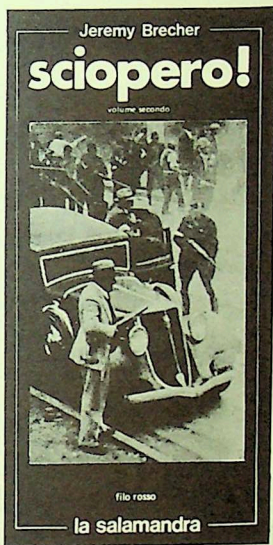
Una storia non in negativo, che vede le donne solo come vittime, ma in positivo, attenta a rintracciare, sotto la spessa scorza dell'oppressione femminile, l'attivo contributo dato dalle donne — bianche e nere — alla definizione dei rapporti di forza e di potere interni alla società americana.

Gruppo per l'espressione della donna
PERCHE' NON I FIORI
Lire 3.800

Per noi è stato veramente importante riuscire ad esprimerci attraverso una pratica collettiva senza competizione, senza tener conto delle categorie «bello» e «brutto» imposte dalla società per tutti quei prodotti considerati «espressioni creative».

Clara Jourdan
INSIEME CONTRO
Esperienze dei consultori femministi
pp. 200 - Lire 2.800

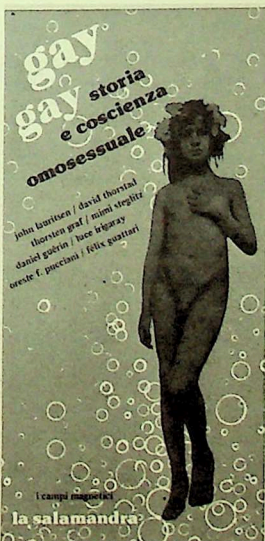
Insieme per scoprire che possiamo riappropriarci del nostro corpo, contro un potere falloscientifico che ha cercato di trasformarlo in un oggetto passivo malconosciuto medicalizzato.



COLLANA
CAMPI MAGNETICI

AA.VV.
GAY GAY
Storia e coscienza omosessuale
pp. 187 - Lire 2.600

La cosiddetta «diversità» lungo i processi storici e all'interno stesso di alcune pratiche antistituzionali. Due testi (uno tedesco, l'altro nord-americano) e una serie di interventi apparsi sulla «Quinzaine littéraire», focalizzano la storia quasi sconosciuta del primo movimento per i diritti dell'omosessuale, il quadro di una doppia oppressione nella società borghese, sia capitalista che burocratica, e le diverse angolazioni di un essere gioiosamente fuori delle norme: la pratica del desiderio come fatto politico, la politica come desiderio e pratica rivoluzionaria.



Tutti i volumi pubblicizzati li inviamo (con spese postali a nostro carico) previo versamento dell'importo sul conto corrente postale n. 3/49271 intestato a: LA SALAMANDRA
Via F. Filzi, 27 - 20124 Milano.

● Le dispense usciranno senza seguire rigorosamente la numerazione progressiva, con ciò nulla togliendo alla comprensione delle stesse, dato che, nella misura del possibile, ciascuna cercherà di affrontare in modo compiuto lo specifico tema.

● Il prezzo di ogni singola dispensa è di 600 lire, sia essa di 8,24 o 32 pagine, con o senza grafici, interamente elaborata e redatta, o di semplice riproduzione da altri autori.

Le ragioni di questa scelta sono da una parte di natura amministrativa e finanziaria in quanto ci sarà una effettiva compensazione tra dispense «grasse» e «magre»; dall'altra la riproposizione della organicità per i vari settori in cui sono articolate.

● Gli abbonamenti, le richieste di spedizioni e tutte le informazioni necessarie alla diffusione militante delle dispense sono di competenza del Collettivo Editoriale Calusca, C.so P.ta Ticinese 106, 20123 Milano, tel. 8379639. Per la distribuzione nelle librerie Celuc Libri, Via S. Valeria 5, 20123 Milano, tel. 806976. Agli abbonati sarà inviata in omaggio la dispensa sul cottimo, e 4 cartelle/raccoltori per i quattro settori.

IL MERCATO DEL LAVORO (serie verde)

1. Cos'è la forza lavoro e come si vende sul mercato
2. Fasi e caratteristiche dello sviluppo del capitalismo in Italia nel dopoguerra
3. I mutamenti nella distribuzione forza lavoro in Italia a partire dal dopoguerra
4. La ricostruzione e le lotte per l'occupazione
5. Il boom nei livelli occupazionali a cavallo degli anni '60
6. Aspetti giuridico normativi del mercato del lavoro
7. Il mercato del lavoro in Italia negli anni '60 e sino ad oggi: i diversi schemi interpretativi globali e le loro implicazioni politiche
8. L'Italia nella divisione internazionale del lavoro: conseguenze sulla struttura occupazionale
9. L'Italia nella divisione internazionale del lavoro: l'emigrazione italiana all'estero
10. Il carattere selettivo del lavoro industriale e le migrazioni interne
11. Forme di occupazione marginale e sottoccupazione
12. Il mercato del lavoro femminile
13. Il mercato del lavoro nel settore terziario
14. La scuola e il mercato del lavoro
15. Il mercato del lavoro nell'agricoltura
16. Il mercato del lavoro meridionale
17. Organizzazione del lavoro e mercato del lavoro
18. Modi e strumenti di intervento della borghesia sul mercato del lavoro
19. Lotte operaie, sindacato e mercato del lavoro

SALARI E INFLAZIONE (serie blu)

1. Lavoro salariato e capitale
2. Il cottimo*
3. Salari reali e scala mobile
4. Le differenze tra i salari
5. Formazione dei prezzi nell'industria, agricoltura e commercio
6. Profitti, salari e prezzi nella concorrenza e nell'oligopolio
7. Forme e cause dell'inflazione
8. Commercio internazionale, mercato dei capitali e inflazione internazionale

9. Prezzi, salari, produttività costo della vita e modificazione nella struttura dei bilanci familiari negli ultimi 20 anni in Italia.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (serie rossa)

1. Le lotte contro l'organizzazione capitalistica del lavoro: significato sindacale e politico delle lotte dal '68 ad oggi.
2. Le lotte del 1968-9: Zanussi, Marzotto, Fiat, Montedison, Pirelli, 3M.
3. Lotta di fabbrica e lotta contro l'organizzazione del lavoro nella linea sindacale dal 1950 al 1970
4. Produzione industriale e organizzazione del lavoro: linee di tendenza e fasi di sviluppo
5. Processi produttivi: composizione e uso della forza lavoro
6. Processi produttivi: esempi di tipi caratteristici
7. Controllo sociale della forza lavoro: uso del salario, delle mansioni e della gerarchia ecc. come strumenti di controllo
8. Conseguenze (medico-sanitarie, psicofisiche ecc.) dell'organizzazione del lavoro sui lavoratori, e risposta operaia
9. Politiche padronali di controllo sociale (relazioni umane, job evaluation, valutazione del merito, pianificazione delle carriere ecc.)
10. Alcuni problemi di metodo per lo studio delle modificazioni dell'organizzazione del lavoro
11. Alcuni casi di ristrutturazione industriale in rapporto con la riorganizzazione del lavoro (Fiat, Olivetti ecc.).

NOZIONI SUL SINDACATO (serie viola)

1. Organizzazione territoriale e categoriale
2. Differenze ideologiche, storiche, politiche tra le Confederazioni
3. Organizzazione interna alle fabbriche
4. Tipi di obiettivi e livelli di contrattazione
5. Nascita del sindacato in Italia
6. L'occupazione delle fabbriche e i consigli
7. Il sindacato nel periodo fascista
8. Il sindacato negli anni '50
9. I mutamenti del sindacato dal '68 ad oggi
10. Sindacato cinghia di trasmissione; uso operaio del sindacato; pansindacalismo
11. Prospettive del sindacato in Italia

* Questa dispensa benché faccia organicamente parte del piano di lavoro complessivo viene considerato un omaggio agli abbonati, poiché pur essendo molto costosa date le sue caratteristiche tecniche e grafiche (colori, disegni, ecc.) è quasi integralmente la ristampa di una pubblicazione del sindacato. Ai non abbonati sarà venduta al prezzo di costo.

Collettivo Editoriale Calusca

Corso Porta Ticinese 106 - Milano - Telefono 8379639

CELUC LIBRI

Via Santa Valeria 5 - Milano - Telefono 806976

