

Il sindacato e una nuova politica salariale

[1953¹]

1. Considerazioni sull'analisi congiunturale.

Un breve esame condotto sugli elementi che caratterizzano l'andamento recente dell'attività economica, riconferma la nota arretratezza e lentezza del nostro sistema economico: tutti i problemi, tutte le difficoltà che specificamente si incontrano in questo o in quel settore, in questa quella categoria di fenomeni economici (prezzi, consumi, investimenti ecc.) si ricongiungono in ultima analisi a quella arretratezza, a quella debolezza, manifestamente presenti nella rigidità e nella ristrettezza del mercato, nella costanza delle minacce inflazionistiche, nello scarso saggio annuo di capitalizzazione a confronto della abbondanza di forza di lavoro a disposizione.

Tale riconferma, non poteva e non può non condizionare l'atteggiamento del movimento sindacale democratico nei riguardi dei rapporti con il sistema economico in cui esso opera. Da molto tempo, infatti, la CISL ha posto l'accento sulla esigenza di porre in atto tutti i mezzi idonei ad accelerare lo sviluppo del sistema economico nazionale e quindi a garantirne il rafforzamento.

2. Criteri di ispirazione dell'azione salariale.

Che allo sviluppo e al rafforzamento del sistema, la CISL fin dagli inizi della sua presenza nella vita italiana abbia sempre dedicato le sue maggiori preoccupazioni, è manifesto per la sua stessa azione salariale, costantemente contenuta nei limiti indicati dalle possibilità di sopportazione del sistema stesso, sotto il profilo delle conseguenze che l'aggravio del costo del lavoro, in certe determinate condizioni di mercato, ha sulla stabilità e, pertanto, sul potere di acquisto della moneta.

Il movimento sindacale democratico ha, infatti sempre condizionato la propria azione all'opportunità che l'aggravio monetario dei costi di impresa derivante da

¹ Il documento è stato preparato per una riunione ufficiale del Consiglio Generale della Confederazione Italiana Sindacale Lavoratori (l'unico sindacato italiano all'epoca aderente alla Confederazione internazionale dei Sindacati Liberi) che ebbe luogo a Ladispoli il 24-26 febbraio 1953.

aumenti dei salari monetari avvenisse solo in concomitanza ad una non espansione dei costi reali di produzione e in condizioni di non trasferimento dell'aumentato, onere salariale sul prezzo di offerta dei prodotti (cioè, di possibilità effettiva di erosione dei profitti).

Lo sviluppo dell'azione salariale nelle condizioni e nei casi suddetti, è informato alla convinzione della necessità di non porre ostacoli al continuo accrescimento del reddito nazionale ed alla convinzione che lo sviluppo della redditività dell'apparato produttivo necessita un maggiore incremento del ritmo di capitalizzazione, per mettere a disposizione delle forze di lavoro occupate e disoccupate sempre nuovi mezzi di produzione e sempre nuove occasioni di lavoro.

Nello stesso tempo si è considerata l'opportunità, in date certe situazioni aziendali, la necessità, di favorire con ogni sforzo l'aumento costante del rendimento delle combinazioni produttive aziendali. L'aumento, cioè, della produttività delle aziende.

L'orientamento dell'azione salariale sopra illustrata, non può e non deve significare peraltro la determinazione di non sfruttare al massimo la possibilità di ottenere degli aumenti salariali nelle condizioni e nei casi suddetti.

La CISL ritiene, infatti, più facilmente e vantaggiosamente perseguibile l'attribuzione ai lavoratori di una quota di reddito sempre crescente in presenza di un volume globale di reddito sempre crescente. Ciò non esclude, ma anzi afferma il principio di fare acquistare ai lavoratori la massima quota degli incrementi di reddito nell'ambito di un reale equilibrio necessario alla conveniente espansione del saggio di capitalizzazione.

La preoccupazione di garantire questa conveniente espansione del saggio di capitalizzazione, ha infatti il suo valido e preciso contrappeso nella preoccupazione di assicurare, in presenza di un volume di reddito crescente, una adeguata espansione dei salari reali; di assicurare insomma che, se si realizza aumento della redditività, vi sia anche aumento della remunerazione monetaria.

Perchè, se non si ha questo aumento, (essendo nella ambientazione descritta impensabile una riduzione del livello generale dei prezzi, se non per cause di ordine monetario) l'espansione conseguente dei profitti non è da considerarsi nel nostro Paese positiva ai fini di un effettivo allargamento del mercato, di un efficiente e produttivo impiego del capitale disponibile, e ai fini della creazione di un ambiente economico in cui la massima profittività dell'impresa tenda a coincidere con il massimo sfruttamento dei mezzi produttivi a disposizione, con la più efficiente combinazione dei fattori immessi nella produzione, con il maggiore volume di produzione al minimo costo unitario.

L'espansione dei profitti in presenza di aumenti della produttività e conseguente ad un mancato adeguato aumento dei salari, si rivela elemento di sterilizzazione di quel capitale che si dovrebbe rendere disponibile per investimenti, e quindi affatto positiva agli effetti non solo degli interessi dei lavoratori, ma altresì dello sviluppo generale del sistema economico.

3. Applicazioni al livello nazionale.

Ai criteri generali sopra esposti - come si è detto -- si é richiamata costantemente l'azione del movimento sindacale democratico; ed è evidente che questa azione, per essere conseguente, ha dovuto articolarsi adeguatamente ai diversi livelli della vita economica nazionale.

La CISL si è decisamente rivolta all'esame delle possibilità di incrementare nel processo di distribuzione del prodotto nazionale la quota del lavoro, proporzionalmente all'aumentata redditività generale del sistema. Ed è muovendo dalla considerazione che in presenza di aumento di produttività fosse senz'altro opportuno un aumento in misura adeguata della remunerazione monetaria anche sul piano generale nazionale, che si valutò di circa il 3-4 per cento l'aumento percentuale annuo dei salari reali sopportabili dal sistema economico in quanto scontato nel suo saggio naturale :di sviluppo.

Ed è a questo titolo che sullo scorcio dello scorso anno venne formulata la richiesta (successivamente accolta, sia pur in termini e misure diverse per i lavoratori di tutti i settori produttivi) di aumento dei salari, richiesta configurata in termini di revisione della situazione degli assegni familiari.

Naturalmente la garanzia per il sistema economico, nel caso di richiesta di aumenti di salari generali commisurate al saggio di aumento della produttività del sistema, si ottiene al prezzo delle limitate proporzioni degli aumenti medesimi.

4. Applicazioni al livello aziendale.

L'impiego della nozione di produttività generale media del sistema economico nazionale, non può comportare minimazioni del significato di gran lunga più rilevante di quella di produttività delle unità produttive. Nella consapevolezza di ciò, il movimento sindacale democratico ritiene essenziale applicare una politica salariale di settore o di azienda diversificata, non solo per quanto concerne l'ammontare delle richieste ma anche per quanto concerne le preoccupazioni relative a certe modalità di richiesta. Infatti le preoccupazioni che valgono giustamente in termini generali sul piano nazionale, non si possono trasferire anche sul piano del settore e delle unità produttive. Giacchè aggiustamenti approssimativi del livello salariale ai livelli della produttività che sul piano nazionale, per quanto riguarda il margine di approssimazione, possono avere facili ripercussioni inflatorie, perdono la loro pericolosità se visti al livello di settore e, di più, al livello delle economie di azienda.

A quest'ultimo livello. l'azione salariale ha degli effetti del tutto diversi. Essa infatti si applica a *strutture di costi estremamente diverse* fra unità produttive che peraltro, per appartenere ad uno stesso settore od a uno stesso ramo di produzione, sono legate ad uno stesso mercato e ad un medesimo equilibrio della domanda e dell'offerta. La incidenza del costo dell'unità lavorativa fissato contrattualmente si

ripartisce infatti in modo diverso sul costo unitario del prodotto a seconda del diverso grado di efficienza nell'organizzazione aziendale.

L'azienda efficiente che subisce singolarmente un aggravio del proprio costo del lavoro in base ad un aumento del costo dell'unità lavorativa e vede ridurre la propria posizione di vantaggio rispetto alle aziende operanti sul medesimo mercato, difficilmente può trasferire sul prezzo di offerta l'ulteriore onere, in primo luogo perché le sarà difficile convincere le concorrenti a ristabilire la propria individuale superiorità con un aggiustamento generale del prezzo di offerta a nuovi livelli, in secondo luogo perché necessiterebbe un mercato disposto a sopportare in modo assolutamente completo tali variazioni di prezzo.

In quest'ultima ipotesi, sia che il mercato sia costituito da altre aziende le quali non hanno subito un aumento dei propri costi in base ad aumenti dei propri prezzi, nè contare su facili disposizioni a queste variazioni salariali (e non possono per tanto nè giustificare variazioni da parte del loro proprio mercato), sia che il mercato sia costituito da consumatori finali (i quali non hanno aumentato la loro capacità di acquisto) è improbabile che ci si trovi sempre di fronte a quella forte rigidità di domande che determina l'assorbimento completo da parte del mercato dell'aumentato prezzo di offerta.

In sostanza resterà inoperante, in queste circostanze, il consueto tentativo di trasferire il maggior onere ai successivi richiedenti fino a raggiungere il richiedente finale, cioè il consumatore, per annullargli di fatto gli eventuali incrementi di potere d'acquisto. Un aumento del costo del lavoro che si verifichi in sede puramente aziendale tende in generale ad essere riassorbito nell'ambito stesso. Naturalmente a condizione che tale aumento non superi i limiti delle possibilità economiche dell'azienda, e che questa si trovi ad operare in un mercato caratterizzato da un margine sia pur minimo di possibilità concorrenziali.

L'azione salariale applicata all'economia delle aziende, trova dunque possibilità di sviluppo, esenti da conseguenze inflazionistiche, se si applica in relazione al sistema costi-prezzi interni ed al rapporto offerta/domanda del mercato in cui ogni singola azienda opera.

5. Richiamo alle formulazioni di politica economica generale.

Si è accennato precedentemente come il criterio ispiratore della politica salariale della CISL sia stato sempre quello di aumentare la quota spettante al lavoro nel processo di distribuzione del prodotto annuo nazionale nei modi e nelle condizioni favorevoli ad un continuo accrescimento di quel prodotto e, a tal fine, del saggio annuo di investimenti produttivi.

E si è anche accennato come il maggiore rendimento dei capitali disponibili nel Paese risultasse da un appropriato equilibrio fra saggio di capitalizzazione, utilizzo qualitativo dei capitali, e conveniente espansione ;del potere di acquisto dei lavoratori..

Ma l'acquisizione del criterio ottimo, ai fini dell'acceleramento del saggio di sviluppo economico del Paese, da adottarsi nella distribuzione della ricchezza nazionale prodotta annualmente, è in fondo l'obiettivo principale di una politica economica dei poteri pubblici che miri a provvedere non alla difesa di esigenze e di interessi particolari, ma al soddisfacimento di quelli della comunità nazionale. .

Ecco perchè è stata sostenuta dalla CISL al già ricordato Consiglio Generale di Bari di due anni or sono, l'opportunità di una programmazione economica nazionale che provvedesse ad un illuminato orientamento dell'impiego degli scarsi capitali a disposizione, anche tramite un controllo qualitativo degli investimenti, o ad una appropriata politica dei consumi, nello spirito della massima e più efficiente utilizzazione delle risorse nazionali e della lotta contro tutte le forme di isterilimento e di consumo antisociale della ricchezza a disposizione.

Il perseguimento degli orientamenti del sindacato democratico in materia di politica economica generale ha avuto alterne e complesse vicende.

Se non si può affermare che in generale si sia tenuto molto conto dei suggerimenti che la CISL ha fornito agli organi responsabili della politica economica nazionale, tuttavia si deve rilevare che si è cercato di attaccare alcune depressioni strutturali con una politica di investimenti statali che per quanto attuata con modalità poco valide ai fini della ricerca di un maggiore equilibrio fra ritmo di capitalizzazione e espansione dei salari, ha comunque rappresentato un tentativo importante di diretta utilizzazione di capitali contro la stagnazione economica.

Naturalmente si è ancora lontani dagli orientamenti e dagli strumenti che una programmazione avente per obiettivo lo sviluppo economico-sociale comporta.

6. Rilevanza di una politica contrattuale.

Quello che qui però preme di sottolineare sopra ogni altra cosa, è che il raggiungimento dell'equilibrio ottimo fra le esigenze di espansione dei salari e del ritmo di investimenti produttivi nel processo di distribuzione del reddito nazionale, è perseguibile non solo in sede di determinazione politica generale del processo di distribuzione, ma anche, e molto più opportunamente, in sede contrattuale sindacale, e più particolarmente sul piano aziendale, là dove le modalità di distribuzione si possono adattare molto più convenientemente alle concrete situazioni di redditività delle unità in cui si forma il reddito nazionale.

Perseguire quell'equilibrio come mezzo efficacissimo per la creazione di fattori di acceleramento dello sviluppo del sistema economico, e ritenere che le valutazioni medie e le tecniche adottabili al livello nazionale sono cariche di quelle imperfezioni che si riflettono, poi per settori in squilibri, scompensi e, comunque, in effetti dannosi alla stabilità del sistema, significa soprattutto vedere nelle aziende l'ambiente più proprio ove operare.

Con maggior efficacia ai fini dell'aggiustamento empirico fra livello della produttività, livello delle retribuzioni, livello della capitalizzazione, aggiustamento

che assicura fra l'altro la possibilità di inserire stimoli concorrenziali più attivi in tutto il sistema.

La sede aziendale si dimostra dunque, sia sotto il profilo delle preoccupazioni per la stabilità del sistema, sia sotto il profilo dell'incentivo per il suo sviluppo, la sede più idonea ove realizzare la distribuzione del prodotto nelle condizioni più favorevoli, mediante lo strumento contrattuale.

Nella misura in cui la contrattazione collettiva saprà adeguarsi a queste esigenze, nella misura in cui si accelererà la maturazione degli attuali metodi contrattuali nel senso di una più operante presenza del sindacato nell'ambito dell'azienda, nella misura in cui l'integrazione aziendale dei contratti nazionali di categoria costituirà una realtà in sviluppo, si potranno creare le basi per un'ambientazione e una strumentazione favorevoli all'espansione del sistema economico. Su di questo la CISL si deve sentir impegnata a porre l'accento e a richiamare una specifica attenzione.

E' urgente infatti che la parte economica della contrattazione collettiva amplifichi il compito, svolto da lungo tempo, di stabilizzare dei livelli minimi di retribuzione e miri all'adeguamento della quota del lavoro agli incrementi di redditività. E' chiaro che per svolgere questa sua funzione, estremamente più importante di quella presentemente svolta la contrattazione collettiva deve potersi trasferire dal livello nazionale intercategoriale e di categoria ove sin qui ha quasi esclusivamente operato, al livello delle unità produttive.

A questa evoluzione della contrattazione collettiva appare strettamente condizionata:

- a) la possibilità di creare un ambiente favorevole alla massima espansione di reddito e di produttività;
- b) la possibilità di incrementare i salari reali senza pregiudizio, ma anzi con sostanziali miglioramenti, della profittività delle imprese.

7. Le resistenze all'accoglimento delle prospettive contrattuali indicate.

La linea indicata, per quanto chiara nelle premesse e nelle conseguenze, incontra numerose resistenze. Si tratta soprattutto delle difficoltà riconducibili all'ambiente di natura sua non incline ad accogliere innovazioni nella metodologia contrattuale.

In primo luogo va ricordata la resistenza dei gruppi imprenditoriali, resistenza che si va facendo sempre più intransigente e contro la quale il movimento sindacale democratico deve raccogliere tutte le proprie energie.

Si tratta naturalmente di un irrigidimento nel modo di vedere e di agire del mondo imprenditoriale, che si trova peraltro ad essere condizionato da un quadro socio-economico particolare, tipico degli ambienti in fase arretrata di sviluppo.

Il sindacato imprenditoriale difende nel contratto nazionale di categoria l'unica possibilità di assicurare la propria coesione di gruppo sul fronte salariale e in ogni

tentativo di integrazione della contrattazione nazionale di categoria vede un pericolo per l'immobilismo salariale cui sono legati numerosi interessi di posizione.

Il sindacato imprenditoriale non s'avvede però, o almeno sembra non avvedersi, che, così facendo, mortifica terribilmente le possibilità di sviluppo della produttività e della efficienza del sistema, dei settori e delle unità produttive. Mortifica cioè quella possibilità di incremento della redditività che tornerebbe ovviamente a lungo andare a vantaggio dei medesimi gruppi imprenditoriali.

Purtroppo la mentalità produttivistica, che ha come fondamento il riconoscimento della funzionalità degli aggiustamenti salariali al reddito di impresa e per tanto il riconoscimento della funzionalità della contrattazione integrativa di azienda, deve calarsi in un ambiente poco incline al dinamismo capitalistico, in un mercato ristretto e rigido, in cui naturalmente la scarsità dei capitali e la scarsa propensione agli investimenti inducono gli operatori a misurare l'efficienza delle combinazioni produttive unicamente in termini di redditività a breve andare.

8. Opportunità di un interessamento dei pubblici poteri.

Ma se questa mentalità produttivistica non è lo spontaneo frutto di una attività imprenditoriale innovatrice e dinamica, dovrebbe essere almeno il filo conduttore del comportamento di quanti hanno le responsabilità delle decisioni politico - economiche. Da parte di tali responsabili non solo si dovrebbe formulare un giudizio chiaramente positivo sulle istanze rinnovatrici del sindacato democratico per quanto concerne la contrattazione collettiva, ma si dovrebbe agire a fondo e predisporre i mezzi atti a favorire il sindacato nello sforzo di superamento della struttura attuale della contrattazione stessa.

L'intervento indiretto dei responsabili della politica economica nazionale che la CISL prospetta, è richiesto, sia ben chiaro, solamente perchè nuove prospettive nei riguardi della contrattazione collettiva costituiscono un elemento tecnico importantissimo per il superamento di numerosi immobilismi e numerose rigide alternative fatali alle possibilità di acceleramento dello sviluppo del sistema, e pertanto un prezioso apporto per l'avvio a soluzione di un problema di indubbio interesse generale.

9. Altre resistenze all'accoglimento delle prospettive di azione indicate.

Oltre alla resistenza del mondo imprenditoriale, altre difficoltà si frappongono all'accoglimento sul piano operativo delle prospettive di azione indicate. Esse possono ricondursi, alla peculiare situazione del movimento sindacale italiano, che presenta, tra diversissimi aspetti, alcuni lati sfavorevoli ad un valido sforzo dell'azione sindacale in tal senso.

Si va dal prevalere degli opposti criteri di politica contrattuale e delle conseguenti azioni del sindacato comunista, alla organizzazione del giovane movimento sindacale democratico, non in tutto adeguata a sostenere l'arduo compito richiesto da una così rilevante evoluzione nella politica contrattuale. Fra questi due termini, si inserisce la scarsa diffusione del convincimento della indispensabilità dell'indirizzo indicato e, difficoltà da non sottovalutare, il difetto della preparazione tecnico-economica dei quadri sindacali e degli organizzati, necessaria a sostenere praticamente il nuovo ruolo.

Le difficoltà ricordate si traducono, naturalmente, in una mancanza di attuazioni che a loro volta costituiscono un fattore particolarmente negativo nel movimento sindacale, che si trova trascinato costantemente, da un confluire di diversi fattori, a muoversi e operare su un terreno tanto tradizionale quanto inadatto ad un'efficace introduzione a più corrette forme di contrattazione.

10. Linee di un programma di azione.

Gli indirizzi di politica salariale e contrattuale esaminati e la valutazione approfondita delle difficoltà che si frappongono alla loro attuazione, come hanno costituito il motivo ispiratore costante dell'azione della CISL, costituiscono il punto di riferimento ugualmente costante nello sviluppo del programma di azione per il futuro.

Appare quindi, opportuno tracciare le linee fondamentali e dell'azione svolta e del programma che deve guidare l'azione da svolgere.

10.1. Il Comitato Nazionale per la Produttività e la sua funzionalità.

Come si è rilevato, è ad uno sforzo svolgentesi nel senso della creazione di una mentalità produttivistica e, insieme, nel senso dello studio dei mezzi atti a incrementare effettivamente la produttività del nostro sistema economico e delle nostre aziende, che la CISL ha da tempo connesso la possibilità di attuazione dei suoi principi di politica salariale.

Convinta che per procedere nei sensi suddetti fosse estremamente opportuno ottenere il massimo impegno e il più efficace apporto di idee e di energie da parte dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, la CISL circa due anni or sono insistentemente invitò i pubblici poteri a riunire in un unico organismo di studio e di propulsione con queste finalità i predetti gruppi.

Dopo lunga attesa, si pervenne alla istituzione del Comitato Nazionale per la Produttività (CNP) che iniziò, come è noto, la sua attività nel gennaio ultimo scorso.

Le pratiche possibilità di avvicinamento al problema da parte di questo organismo furono precisate dal Ministro dell'Industria e Commercio on. Campilli (nella sua qualità di Presidente), assegnando fin dalla prima riunione come programma immediato i seguenti obiettivi: a) avviare lo studio dei mezzi idonei ad assicurare la

cooperazione di tutti i partecipanti alla vita delle imprese e più generalmente al fenomeno produttivo, per la ricerca di una più elevata produttività; b) intensificare la ricerca del contributo dei mezzi tecnici all'incremento della produttività (compreso semplificazioni, standardizzazioni specializzazioni); c) intensificare la ricerca del contributo della tecnica contabile ed amministrativa allo scopo previsto; d) promuovere lo studio dei fattori di mercato e della organizzazione della distribuzione atta a realizzare il postulato produttivistico; e) effettuare ,la ricerca dei possibili contributi del fattore umano e delle condizioni di lavoro all'incremento della produttività; f) indagare nelle condizioni particolari del Paese; il problema della misura della produttività; g) .studiare i problemi di informazione e di propaganda; h) vedere la possibilità attraverso « aziende dimostrative » di verificare nella realtà le impostazioni considerate valide; i) assumere, infine, il compito di suggerire agli organi di Governo proposte pratiche e schemi di provvedimenti.

Per raggiungere gli obiettivi indicati furono predisposti opportuni strumenti attraverso l'articolazione del CNP in sottocomitati di studio per argomenti specifici, in gruppi di lavoro per settori produttivi, e in uffici speciali per l'attività esecutiva.

Si tratta quindi di un programma di assistenza tecnica e di studio; ma anche di un programma la cui realizzazione poggia non solo sulla cooperazione dei sindacati e dei lavoratori da essi rappresentati, ma anche sull'impegno che gli eventuali benefici conseguibili vadano a vantaggio sia dell'impresa, sia dei lavoratori, sia della collettività.

Siccome il beneficio, per i lavoratori, consiste in un aumento dei loro redditi, si tratta di realizzare l'aumento di reddito dei lavoratori nelle condizioni in cui lo rende possibile lo sviluppo della produttività delle aziende in cui operano. Ciò introduce la possibilità di sviluppare un tipo di contrattazione sulla produttività che può costituire una importante premessa per l'applicazione di una vasta prassi contrattuale al livello aziendale.

La CISL ha seguito attentamente e in molti casi orientato, attraverso la sua rappresentanza, le prime attività del Comitato Nazionale per la Produttività. In occasione di ogni iniziativa presa dal CNP tendente ad allargare l'interesse e sviluppare una "mentalità" in materia di produttività . (per es., convegni e a seminari, corsi di formazione, pubblicazioni varie, etc.) la CISL ha insistito sui punti che costituiscono le basi del suo programma di azione.

La CISL ha da tempo cercato di chiarire le ragioni di fondo che sole potevano e dovevano ispirare una "*campagna per la produttività*" e ha cercato sempre di collegare quel problema alla ricercata soluzione della *questione salariale* che si impone nel nostro Paese con imprescindibile urgenza. Sempre la CISL ha già fatto rilevare l'importanza che la campagna per la produttività ha anche nei riflessi dei problemi contrattuali, mentre ha sottolineato le influenze che una corretta politica contrattuale ha sullo accrescimento della produttività aziendale. La CISL ha inoltre messo in guardia insistentemente contro possibili illusioni tecnicistiche e impostazioni "direzionali" delle applicazioni produttivistiche, e ha sottolineato l'importanza che la metodologia congeniale alla antica "organizzazione scientifica del

lavoro” fosse superata, portando i lavoratori da oggetto a soggetto delle iniziative aziendali per la produttività.

Questa, infatti, deve essere soprattutto intesa come possibilità di conseguire una cooperazione di buona fede fra imprenditori e lavoratori per il massimo sfruttamento dei mezzi a disposizione dell'impresa, nello spirito di una equa ripartizione dei benefici che se ne ricavano.

E per realizzare questo tipo di cooperazione, l'unica via praticabile è l'accordo diretto fra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, è il contratto attraverso cui il sindacato e l'impresa si garantiscono il comune vantaggio nel reciproco aiuto. Solo in questo modo si potrà costituire una premessa importantissima per lo sviluppo di buone relazioni sociali e di un efficace spirito di cooperazione tecnico-produttiva.

10.2. Esperienze aziendali e loro premesse.

In questo spirito la .CISL ha orientato i primi approcci del CNP al problema della cooperazione per la produttività su base aziendale; approcci avvenuti in occasione della predisposizione del programma delle aziende dette “dimostrative”.

In sede di Giunta di coordinamento del Comitato, si è raggiunto un accordo fra tutte le organizzazioni rappresentate, in base al quale nelle aziende cui il CNP presterà in via sperimentale e dimostrativa la propria assistenza tecnica, si deve realizzare un accordo di massima fra il sindacato e l'impresa che prevede:

- a) la fissazione del principio che i benefici eventuali derivanti dall'aumento della produttività (cioè della diminuzione dei costi di produzione) devono essere ripartiti di comune accordo e nelle modalità congiuntamente studiate in profitti, in salari e in diminuzioni dei prezzi di vendita;
- b) l'impegno che ogni applicazione tecnica, economica e sociale nell'azienda introdotta al fine dell'aumento della produttività, sia oggetto di consultazioni fra direzioni e lavoratori;
- c) l'impegno che il programma di incremento della produttività non debba avere ripercussioni sfavorevoli sul livello di occupazione nell'azienda così come portare pregiudizio al datore di lavoro ed alla collettività.

Tale accordo chiaramente sancisce, almeno per le aziende dimostrative, l'opportunità di procedere con metodi di accordo e di consultazione aziendale, se si vuol attendere un risultato concreto dalle esperienze in atto.

La ripartizione dei benefici, la consultazione aziendale, la partecipazione all'esame ed alla soluzione dei problemi tecnico produttivi, costituiscono momenti ed aspetti di un procedere sulla via di una progressiva integrazione dei lavoratori nell'azienda, integrazione che risponde manifestamente alla tendenza verso l'assunzione da parte dei lavoratori di sempre più vaste responsabilità nella vita economica.

Comunque le, possibilità di estensione sono strettamente condizionate all'allargamento dello spirito di "produttività" oltre i limiti dimostrativi del CNP. Ma il valore esemplare di queste prime esperienze dovrebbe, poter servire ad affermare la prassi illustrata e a far sentire ai datori di lavoro che se il sindacato chiede di trattare sul piano della impresa, ciò può essere solo fonte di arricchimento di quei motivi di cooperazione che nel nostro sistema difettano, e che non potranno non far progredire l'efficienza di tutto l'apparato produttivo. Se si mettono in grado i lavoratori, e i loro rappresentanti qualificati di assolvere l'impegno di collaborazione nelle forme che, rispettano la personalità e l'iniziativa e che suscitano la soddisfazione per il comune lavoro, si sprigioneranno quelle energie produttive, dalle quali soltanto si può attendere il reale sviluppo del sistema economico e sociale, il reale progresso nelle condizioni di lavoro e di vita di tutti e ciascuno.

E' chiaro quindi che ogni sforzo deve essere fatto dalle organizzazioni aderenti alla CISL per sviluppare incontri e trattative indirizzate alla richiesta di istituzione di un sistema misto di cooperazione per promuovere l'aumento della produttività aziendale.

Nella pratica attuazione del sistema, dalle fase preliminare alla fase applicativa, si dovrà tenere in linea di massima presente l'esperienza accumulata nelle aziende « dimostrative », cui ha prestato la propria assistenza il CNP.

Un accento particolare deve porsi sulla opportunità che sia direttamente il sindacato, e non altri organismi di rappresentanza, aziendale, a promuovere le trattative ed a portarle a conclusione, così come al sindacato compete di assistere tecnicamente i lavoratori nello sviluppo del programma di cooperazione in seno all'azienda.

Le condizioni "esterne" favorevoli dovranno essere assicurate dalla azione di pressione che il sindacato riuscirà ad esercitare a tutti i livelli della sua organizzazione; sarà compito degli organismi periferici individuare le unità produttive suscettibili di avvicinamento ad esercitare la azione conseguente, come sarà anche compito degli organismi centrali (federali e confederali) predisporre la documentazione generale necessaria. per la individuazione delle predette unità produttive e esercitare l'azione opportuna nei riguardi degli organismi e degli enti che potrebbero facilitare l'azione sindacale nella singola azienda.

Nell'azione da sviluppare per il superamento delle difficoltà in atto, il nostro movimento non potrà non appoggiarsi a tutti gli organismi che possono facilitargli il perseguimento dei suoi obiettivi. Va particolarmente annoverato fra questi il Comitato Nazionale della Produttività.

10.3. Sviluppo della preparazione tecnico-economica.

Ma è anche necessario che la CISL proceda verso il superamento delle molte resistenze soggettive, cioè, come si è detto, delle difficoltà inerenti alla sua stessa

preparazione all'azione, per quanto riguarda in generale i quadri e gli strumenti tecnico-organizzativi a disposizione.

Appare conveniente a questo scene, che il nostro movimento sviluppi un'azione principalmente lungo due linee:

- 1) sul piano formativo dei quadri sindacali;
- 2) sul piano organizzativo.

L'azione formativa da molto tempo è al centro delle preoccupazioni della CISL. E' noto come nello scorso anno si sia dato vita (oltre ai numerosi convegni di studi tenutisi a scopo formativo), al Centro Studi di Firenze, che dovrà diventare, nella misura in cui la sua attività troverà perfezionamento, un vero proprio centro propulsore di idee e di uomini, per tutte le organizzazioni aderenti.

L'attività formativa deve per altro essere sempre più organizzata e programmata. Sempre meno ci si deve affidare per la maggior efficacia degli sforzi che si fanno, alle iniziative singole e disorganiche; e sempre di più ad un organico piano di sviluppo dell'attività stessa.

Le iniziative già realizzate e quelle in corso di perfezionamento in vista appunto di tale esigenza, permettono già di visualizzare questo piano delle attività formative (articolate opportunamente sia al centro che alla periferia) in modo estremamente funzionale e concreto, cioè legato alle specifiche esigenze delle categorie e quindi capace di porre sempre più in grado dirigenti e militanti di azienda di affrontare con sicurezza le loro sempre maggiori responsabilità.

All'attività formativa in senso stretto, si deve accompagnare uno sforzo per l'adeguamento sempre maggiore della struttura organizzativa alla linea di azione sindacale precisata.

Innanzitutto si tratta attrezzare le categorie in modo che esse possano sviluppare la loro attività sulla base di una perfetta conoscenza delle situazioni strutturali e congiunturali del mercato e dei vincoli connessi produttivi in cui operano.

Perciò sono necessari, e non solo a livello nazionale, uomini e servizi adatti, nuove forze di attività e di assistenza sindacale.

Evidentemente anche sul piano orizzontale provinciale occorrerà attrezzarsi secondo le esigenze di una politica organizzativa che tiene conto sempre maggiore dell'importanza che la coesione sindacale nell'interno dell'azienda ha per il successo dell'azione salariale e quindi del rilievo della presenza continua nelle aziende anche attraverso appositi tecnici in grado di assistere i lavoratori lungo il non facile cammino delineato.

Anche sul piano confederale è necessario che si sviluppi il coordinamento ed il controllo del programma. La Confederazione pertanto dovrà integrare ed allargare i già esistenti servizi, soprattutto per quanto concerne la disponibilità di personale tecnico specializzato con il quale assistere le Federazioni e le Unioni nell'opera di applicazione per l'accrescimento della produttività e nella prassi contrattuale. Si tratta di disporre di esperti in tecniche di retribuzione per l'applicazione di formule adatte, di contabilità industriale e rilevazione dei costi, nello studio dei tempi e dei movimen

ti, in relazione umane, in organizzazione aziendale, ecc. che aiutino il nostro movimento a realizzare il suo programma.