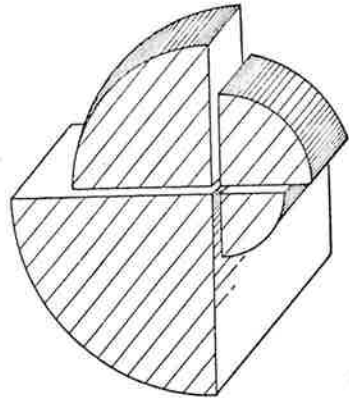


Il tema delle qualifiche è di quelli che la stagione di lotte operaie iniziata con il 1968 ha imposto al centro non solo di una intensa e ricca conflittualità che ha inciso concretamente su un aspetto centrale della condizione di lavoro in Italia, ma anche di un più largo dibattito culturale che, a partire dal nodo delle qualifiche, del rapporto tra professionalità e divisione capitalistica del lavoro, ha sollevato i problemi del rapporto fra scienza, cultura, scuola e produzione, dei nessi tra struttura professionale e unità della classe operaia, della critica del taylorismo, ecc. Le ricerche raccolte in questo volume, pur avendo presente tutto intero questo dibattito teorico, si sforzano di fornirgli un quadro di riferimento storico. Dal momento della prima introduzione dei sistemi «oggettivi» di valutazione del lavoro (Job Evaluation) alla metà degli anni Cinquanta, all'accentuazione dei valori della professionalità, fino alle prime esperienze di «inquadramento unico», che segnano la fase dell'attacco sistematico e generalizzato alle manifestazioni istituzionali della divisione fra lavoro manuale e lavoro intellettuale in fabbrica, si sviluppa una complessa vicenda che è insieme sociale, politica e culturale. I saggi di questo volume ne individuano gli episodi più significativi e i diversi piani di sviluppo con un impegno di precisione analitico che non può non risultare prezioso per chi voglia tentare un bilancio rigoroso della più recente storia del movimento operaio in Italia.

Gino Giugni Note introduttive. Sergio Garavini I mutamenti nei ruoli professionali e nei rapporti di lavoro. Franco Cai L'esperienza italiana sulla Job Evaluation. Il caso Italsider. Giulio Mattioli L'esperienza ENI sulla valutazione del lavoro come oggetto della contrattazione collettiva. Gaetano Veneto La recente contrattazione delle qualifiche. Pietro Ichino - Tiziano Treu La contrattazione dell'inquadramento professionale nelle piccole e medie aziende metalmeccaniche milanesi dal 1967 al 1972. Luciano Visentini Qualifica del lavoro e trasformazione della leadership sindacale. Paolo Peira Esperienze aziendali in tema di classificazione unica.



L. 5000 (4718)

CL 07-2501-3

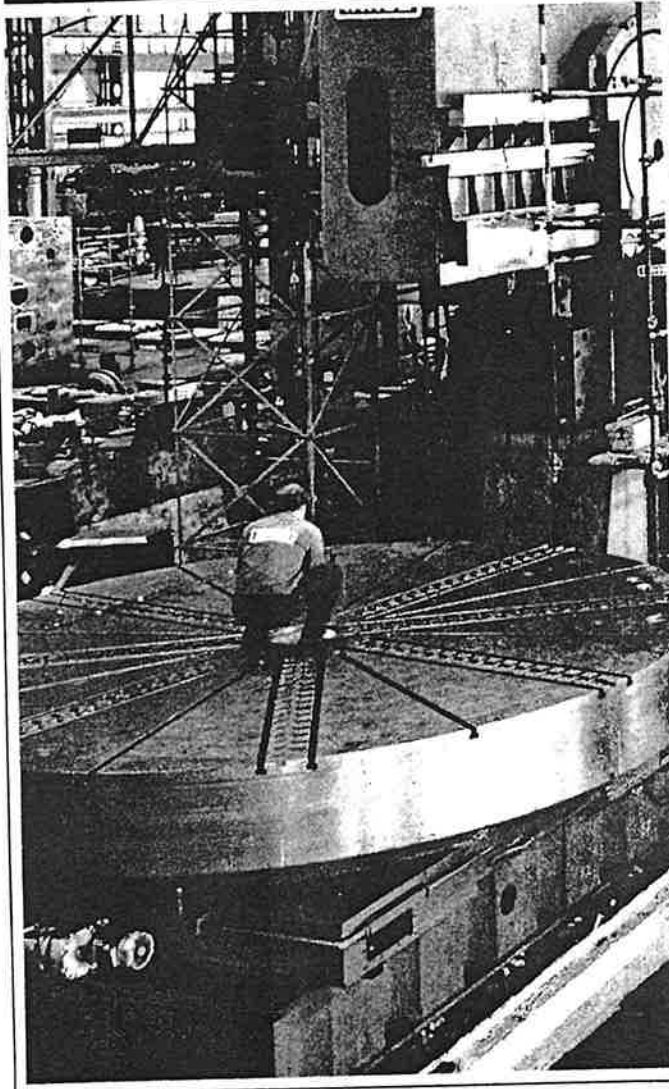
Giugni Garavini Cai Mattioli Veneto  
**ASCESA E CRISI DEL RIFORMISMO IN FABBRICA**



Giugni Garavini Cai Mattioli Veneto  
 Ichino Treu Visentini Peira  
**ASCESA E CRISI  
 DEL RIFORMISMO  
 IN FABBRICA**

Le qualifiche in Italia  
 dalla Job Evaluation  
 all'inquadramento unico

De Donato



Giugni Garavini Cai Mattioli Veneto  
Ichino Treu Visentini Peira

## **ASCESA E CRISI DEL RIFORMISMO IN FABBRICA**

Le qualifiche in Italia  
dalla Job Evaluation  
all'inquadramento unico

© 1976 De Donato editore SpA  
Lungomare Nazario Sauro 25, Bari  
CL 07-2501-3

Il volume pubblica gli atti del convegno *Le qualifiche nel sistema di relazioni industriali in Italia* (Roma, 28-29 settembre 1973) organizzato dalla AISRI (Associazione italiana per lo studio delle relazioni industriali).

Pietro Ichino - Tiziano Treu

La contrattazione dell'inquadramento professionale  
nelle piccole e medie aziende metalmeccaniche milanesi  
dal 1967 al 1972

Pietro Ichino (Milano 1949) attualmente è assistente di Diritto del Lavoro nell'università statale di Milano. Ha pubblicato vari saggi su problemi di storia delle teorie giuridiche e della contrattazione. Nel 1975, con De Donato, ha pubblicato *Diritto del lavoro per i lavoratori*. Collabora a varie riviste e dal 1973 è responsabile, insieme a Dino Luzzatto, del coordinamento dei servizi legali della Camera del Lavoro di Milano.

Tiziano Treu (Vicenza 1939) è ordinario di Diritto del Lavoro presso la facoltà di Giurisprudenza dell'università di Pavia. Tra le sue pubblicazioni si ricordano in particolare: *L'organizzazione sindacale*, I, Milano 1970; *Sindacato e rappresentanze aziendali*, Bologna 1971; *Atti discriminatori e condotta antisindacale*, Bologna 1974. Ha diretto programmi di sviluppo economico e sociale per conto di organizzazioni internazionali in Brasile, in Zaire e in Somalia.

### 1. *Il ruolo delle piccole e medie aziende nella recente contrattazione sull'inquadramento*

L'azione svolta dal sindacato contro il vecchio sistema di inquadramento professionale si è ormai lasciata alle spalle la fase di demolizione delle categorie tradizionali, ed è entrata nella fase decisiva di costruzione del nuovo sistema; è comprensibile che in questo momento l'interesse degli studiosi e degli osservatori estranei al movimento sindacale si concentri sui risultati della contrattazione collettiva nelle aziende di grandi dimensioni: risultati che — oltre ad essere i più facilmente reperibili — sono certamente i più appariscenti e quelli che più chiaramente anticipano la politica rivendicativa dell'intero movimento sindacale.

Questa polarizzazione delle ricerche sulla contrattazione nelle grandi aziende, però, ha portato spesso negli ultimi anni ad una visione parziale, se non distorta, del fenomeno nel suo complesso. Un'interpretazione molto diffusa della lotta contro il vecchio inquadramento — interpretazione che è stata generalmente recepita e trasformata in un vero e proprio luogo comune dalla pubblicistica non specializzata — individua come primi protagonisti della lotta gli operai dequalificati delle linee di montaggio delle grandi aziende metalmeccaniche del Nord (prevalentemente giovani, e immigrati dal meridione): la battaglia sull'inquadramento sarebbe partita dal movimento spontaneo degli operai di linea della FIAT, dell'Alfa Romeo e di una o

due altre grandi fabbriche nel 1968, e si sarebbe quindi estesa con rivendicazioni dello stesso tipo alle altre fabbriche negli anni immediatamente successivi<sup>1</sup>; all'origine del movimento starebbe la reazione delle nuove generazioni operaie contro le conseguenze dello sviluppo tecnico dei metodi di produzione che, soprattutto nelle grandi aziende, ha trasformato il sistema delle mansioni trasferendo alle macchine compiti e specializzazioni che prima erano attribuiti direttamente all'operaio, e facendo coincidere l'aumento della produttività con una dequalificazione progressiva ed una sempre più spinta parcellizzazione delle mansioni affidate all'operaio<sup>2</sup>.

Ora, i dati raccolti sulla contrattazione in materia di inquadramento nelle aziende di tutte le dimensioni impongono di rivedere — almeno in parte e almeno per ciò che riguarda la fase di lotta successiva al '68 — questo schema interpretativo: risulta, innanzitutto, in modo sufficientemente netto che la battaglia contro il vecchio inquadramento professionale assume una sua fisionomia ben definita (e in parte diversa rispetto alle lotte del '68<sup>3</sup>) *su tutto il fronte sindacale* nel 1970-71. I dati disponibili rivelano una pressoché perfetta contemporaneità fra piccole, medie e grandi aziende nella mobilitazione generale contro il vecchio inquadramento, ed una marcata omogeneità dei contenuti della contrattazione nello stesso periodo — con una differenza che, come vedremo, riguarda proprio quella rivendicazione della 2<sup>a</sup> categoria, caratteristica specifica delle iniziali piattafor-

<sup>1</sup> Cfr. Giambarba e Meneghelli, *L'evoluzione contrattuale delle classificazioni 1945-1970* in «Quaderni di Rassegna sindacale», n. 30, 1971, pp. 31-32.

<sup>2</sup> Cfr. Regini e Reyneri, *Lotte operaie e organizzazione del lavoro*, Padova 1971, pp. 87-115.

<sup>3</sup> Le vertenze della FIAT, dell'Alfa Romeo e della Candy nel '68 partivano dalla rivendicazione della 2<sup>a</sup> categoria per tutti gli operai di linea; le piattaforme rivendicative nel '70-71, invece, come si vedrà meglio in seguito, sono più complesse, sostenute da una base operaia molto più ampia, e presentano come caratteristica dominante la rivendicazione dell'abolizione della 5<sup>a</sup> categoria e del passaggio in massa dalla 4<sup>a</sup> in 3<sup>a</sup>, anche nelle grandi aziende (vedi tabelle 3, 4 e 5); questo fa pensare che il movimento rivendicativo nel '70-71-72 abbia un suo carattere specifico, determinato da circostanze di carattere generale di cui si parlerà più avanti.

me del '68. Se invece la rivolta contro il vecchio sistema di inquadramento nascesse prevalentemente dalla reazione delle nuove generazioni operaie all'evoluzione tecnologica dei processi produttivi nella grande produzione di massa, non si spiegherebbe la *tempestiva e estesa* mobilitazione degli operai delle aziende piccole e medie, anche di quelle dove non funzionano catene di montaggio, dove il processo di evoluzione tecnologica non ha ridotto la gamma delle mansioni<sup>4</sup>, o comunque dove la condizione socio-economica e la posizione nel processo produttivo degli operai dequalificati non può essere assimilata semplicisticamente a quella degli immigrati meridionali addetti alle linee di montaggio della FIAT o dell'Alfa Romeo. Come pure occorre dare conto della mancata estensione dell'attacco alla categoria chiave dell'operaio qualificato su tutto il fronte della contrattazione del 1970-71 e degli stessi contratti nazionali del 1973.

Le lotte degli operai di linea della FIAT, dell'Alfa Romeo e della Candy nel 1968 hanno sicuramente costituito una prima importante avvisaglia, ed anche una generica indicazione di rotta per l'intero movimento. Ma la rivolta di massa contro il vecchio sistema di inquadramento ha assunto una sua forma di massa più complessa, e in certa misura contraddittoria, nel '70-71, contemporaneamente nelle grandi, nelle medie e nelle piccole aziende. Non è quindi sostenibile che queste ultime siano venute a rimorchio di un indirizzo rivendicativo già maturato e consolidato nelle grandi aziende, né che all'origine del fenomeno ci siano soltanto o prevalentemente le cause e le motivazioni che possono aver mosso gli operai dequalificati delle grandi linee di montaggio.

Al contrario, è proprio l'attività rivendicativa nelle piccole e medie aziende quella che registra il maggiore incremento assoluto e percentuale e il maggiore peso numerico<sup>5</sup> rispetto al movimento nel suo complesso nel '70-71, cioè nel momento in cui avviene su tutto il fronte sindacale il salto qualitativo nella lotta

<sup>4</sup> Vedi, a questo proposito, l'ultima parte del paragrafo 4.

<sup>5</sup> Il 54% dei contratti aziendali in materia di inquadramento, in provincia di Milano, sono stati stipulati in piccole o medie aziende nel 1969; l'81,4% nel 1970; l'88,1% nel 1971; l'89,9% nel 1972 (v. Tabella 2).

contro il vecchio inquadramento: si può quindi formulare la ipotesi — su cui torneremo in seguito — che l'entrata in campo degli operai delle piccole e medie aziende, con le loro specifiche motivazioni abbia svolto un ruolo non secondario nel determinare l'indirizzo del movimento sindacale nella contrattazione dell'inquadramento professionale, rafforzandone la capacità di tenuta, ma anche mettendone in risalto i limiti.

Sottolineare il ruolo assunto dalle piccole e medie aziende nella contrattazione sull'inquadramento, non è una esercitazione accademica fine a se stessa. È proprio scoprendo il contributo decisivo dato dalle piccole e medie aziende in questa fase della lotta, che si può meglio individuare il significato del movimento nel suo complesso, ed anche ridimensionare certe affrettate affermazioni che nascono da una visione unilaterale dei fatti.

## 2. Dati di carattere generale

L'indagine sulla contrattazione aziendale in materia di inquadramento professionale<sup>6</sup> ha comportato l'esame di un campione statistico formato da 1854 contratti stipulati nelle aziende metalmeccaniche della provincia dal 1967 a tutto il luglio 1972 ad opera delle Commissioni interne, delle Organizzazioni sindacali provinciali o di zona, o dei Consigli di fabbrica<sup>7</sup>; fra questi ne

<sup>6</sup> Per la provincia di Milano, l'indagine è stata resa possibile dalla disponibilità dell'archivio della FIOM e dell'ottima schedatura dei contratti aziendali effettuati in questa sede da Lilliana Gatti.

<sup>7</sup> Nonostante che la segreteria provinciale della FIOM chieda a tutti gli attivisti e ai dirigenti delle fabbriche e delle zone di far pervenire tutti gli accordi aziendali, quali che siano i soggetti stipulanti è certo che una parte degli accordi (soprattutto quelli stipulati ad opera delle Commissioni interne, e i numerosi accordi in forma verbale che spesso intercorrono nelle piccole aziende fra la direzione e i rappresentanti delle maestranze) sfugge alla raccolta. Non sembra possibile valutare l'entità numerica di queste fughe, ci troviamo nell'impossibilità di fondare giudizi e affermazioni sui dati assoluti risultanti dall'esame dei contratti disponibili. È possibile invece considerare i contratti disponibili come un campione statistico sufficientemente ampio, da cui trarre, anno per anno, alcuni dati percentuali utilizzabili per lo studio della contrattazione aziendale e delle sue tendenze. In appendice (pp. 217-25) vengono riportati, comunque ordinati in tabelle relative a ciascun anno, anche i dati assoluti relativi

sono stati individuati 670 contenenti pattuizioni di inquadramento professionale dei lavoratori dipendenti.

È importante rilevare subito la variazione percentuale degli accordi che investono l'inquadramento professionale, rispetto al totale degli accordi esaminati, dal 1967 al 1972:

TAB. 1

Percentuale degli accordi in materia di inquadramento rispetto al totale degli accordi esaminati<sup>8</sup>  
(dati percentuali)

1967	1968	1969	1970	1971	1972 *
15,5	19,4	20,3	41,1	50,0	47,3

\* Primi mesi.

Appare da queste percentuali la straordinaria intensificazione della contrattazione aziendale in materia di inquadramento verificatasi nel 1970 e nel 1971, in corrispondenza col mutamento che, come vedremo, è avvenuto nello stesso periodo nel contenuto della contrattazione stessa. E il dato è ancora più interessante se si osserva che, come appare nella seconda tabella, tale

al numero e al contenuto dei contratti esaminati, perché possano essere utilizzati per ulteriori elaborazioni. I dati relativi al 1967 sono stati uniti a quelli del 1968 in quasi tutte le tabelle, perché l'esiguità del numero dei contratti disponibili (90 di cui soltanto 14 in materia di inquadramento) non consente di trarne percentuali attendibili. Dalle tabelle di cui mi sono servito per le rivelazioni statistiche sarebbero ottenibili anche altri dati, che non riporto per non appesantire eccessivamente l'esposizione, per esempio il numero delle aziende in cui sono stati stipulati più contratti nello stesso anno sulla stessa materia, la suddivisione dei contratti secondo il soggetto stipulante e relative differenze del contenuto ecc. Per i dati relativi al 1970 ci si è avvalsi anche di una ricerca svolta due anni or sono da Pietro Ichino sullo stesso materiale per un gruppo di studio universitario.

<sup>8</sup> Questa variazione quantitativa riscontrata per la provincia di Milano è simile alla variazione riscontrata da più autori a livello nazionale (vedi: *Gli sviluppi della contrattazione aziendale nel 1972*, Roma 1973, pp. 15 ss.; FIM-CISL, *Lotte di fabbrica*, Milano 1971, p. 102; Guidi Valcavi e altri, *Movimento sindacale e contrattazione collettiva, 1945-1971*, Milano 1972, pp. 280-1). Di quest'ultima, però, non è possibile riportare i dati, per un confronto, perché le tabelle offerte dalle tre fonti citate contengono dati statistici notevolmente discordanti fra loro, né mi è stato possibile accertare quali siano quelli attendibili.

espansione della contrattazione aziendale in materia di inquadramento corrisponde anche allo straordinario *aumento nel peso delle piccole aziende del movimento rivendicativo*, cui si è accennato nel paragrafo precedente.

Si confermano pienamente sia la eccezionale validità e consistenza nel tempo manifestata a livello nazionale, della contrattazione aziendale dopo il 1969 sia la centralità del tema dell'inquadramento ormai assunto — dopo anni di silenzio — a materia chiave nella politica sindacale di quasi tutte le categorie.

TAB. 2

*Suddivisione percentuale degli accordi in materia di inquadramento, secondo le dimensioni delle aziende, dal '67 al '72 (dati percentuali)*

anno	aziende fino a 100 dipendenti	aziende da 101 a 500 dip.	aziende con più di 500 dip.	totale
1967-68 *	29,0	32,8	38,2	100
1969	19,6	34,4	45,9	100
1970	50,0	31,4	18,6	100
1971	50,8	37,3	11,9	100
1972	49,5	40,4	10,1	100

\* I dati percentuali relativi al 1967 ed al 1968 verranno d'ora in poi unificati, poiché l'esiguo numero dei contratti in materia di inquadramento disponibili per il 1967, non consente una attendibile elaborazione statistica.

Mentre il peso delle aziende di medie dimensioni, pur registrando un aumento a partire dal 1970, appare relativamente stabile, è evidente il balzo in avanti compiuto dalla contrattazione dell'inquadramento nelle piccole aziende fra il '69 e il '70, e la corrispondente diminuzione percentuale dei contratti stipulati nelle grandi aziende.

### 3. La classificazione del contenuto dei contratti

Per poter tradurre in dati statistici i mutamenti intervenuti nel momento cruciale della « fase di demolizione » del vecchio inquadramento categoriale, e confrontare l'attività rivendicativa

svolta dal movimento sindacale nelle aziende piccole e medie con l'attività rivendicativa svolta nelle aziende di grandi dimensioni, si è classificato il contenuto dei contratti aziendali negli otto tipi descritti più avanti in questo paragrafo, corrispondenti a diversi livelli di politica rivendicativa, e a diversi rapporti di forza all'interno delle fabbriche.

La classificazione del contenuto dei contratti aziendali non può, evidentemente, costituire da sola lo strumento sufficiente per individuare con precisione le tendenze e gli sviluppi effettivi del movimento rivendicativo. Il contenuto del contratto, infatti, non coincide quasi mai con il contenuto della rivendicazione che ha aperto la vertenza, ma ne differisce invece quasi sempre sul piano quantitativo, e talora anche sul piano qualitativo (due tipi di vertenze che hanno ben diverso peso e significato nell'ambito del movimento rivendicativo, possono in determinate circostanze aziendali portare a risultati contrattuali identici; e viceversa). D'altra parte, poiché è evidentemente impossibile esaminare ognuno dei 670 contratti disponibili alla luce della relativa situazione aziendale, confrontandolo con la piattaforma rivendicativa originaria, non resta che fare riferimento all'esperienza diretta di lavoro sindacale<sup>9</sup>, all'esperienza di una serie di sindacalisti interpellati (attivi nella provincia di Milano), ed alle ricerche già svolte da altri sullo stesso tema, per formulare alcune ipotesi di carattere generale sulle vertenze che possono aver dato luogo ai contratti esaminati: ipotesi suscettibili di essere poi verificate ed arricchite alla luce degli stessi dati raccolti.

#### GLI OTTO TIPI DI ACCORDO E LE IPOTESI SUL LORO POSSIBILE SIGNIFICATO

1. *Generico impegno della direzione aziendale a rivedere l'inquadramento categoriale di una parte dei dipendenti* È questo il patto che corrisponde alla posizione di maggiore debolezza

<sup>9</sup> Pietro Ichino ha lavorato come sindacalista della FROM nella zona di Cusano Milanino (alla periferia nord di Milano) dal settembre 1970 al maggio 1972.

del movimento sindacale di fronte alla direzione aziendale, la quale si limita a prender atto delle richieste dei lavoratori, riservandosi di accoglierle, in genere attraverso un esame congiunto con la commissione interna, o l'esame del Comitato tecnico paritetico (CTP), nella misura e nei tempi che riterrà opportuni. Come vedremo, è una clausola contrattuale frequentissima fino al 1969, che tende a sparire bruscamente negli anni immediatamente successivi.

Sono stati *esclusi da questa categoria* tutti gli accordi che, contestualmente al generico impegno di revisione futura, contengono anche un'altra clausola in materia di inquadramento professionale classificata in uno dei sette gruppi successivi; il numero degli accordi classificati in questo primo gruppo può così meglio rappresentare un indice di scarsa incisività del movimento rivendicativo.

2. *Promozione di un determinato numero di lavoratori ad una categoria superiore* È il contenuto tipico della contrattazione aziendale in materia di inquadramento prima della « fase di demolizione ». Molti degli accordi di questo tipo contengono l'elenco nominativo (inserito nel testo, o in allegato) dei lavoratori che vengono promossi.

Il significato dei dati relativi a questi due primi gruppi di accordi non è univoco: dopo il 1967, infatti, gli accordi che hanno questo contenuto possono nascere da due tipi di vertenza:

— dalla *vertenza tradizionale*, che punta al riconoscimento della giusta categoria, in relazione alle mansioni svolte, per un determinato numero di lavoratori (viene chiesto in genere il riconoscimento della qualifica di O. Q. — operaio qualificato, 2<sup>a</sup> categoria — o di O. S. — operaio specializzato, 1<sup>a</sup> categoria), in applicazione del contratto collettivo nazionale;

— oppure dalla *vertenza di tipo nuovo* in cui si esprime l'insofferenza generalizzata degli operai comuni e dei manovali nei confronti del vecchio sistema di inquadramento professionale (non entriamo per ora nel merito delle cause e delle motivazioni di questa insoddisfazione); in questo caso le richieste di promozione

non sono poste in relazione con le mansioni svolte dal singolo operaio.

La vertenza tradizionale; dunque, mira all'esatta applicazione del vecchio inquadramento; l'altra invece sorge proprio per contestarlo.

È questo secondo tipo di vertenza che, come è noto, assume un'importanza decisiva nella svolta operata dal movimento sindacale negli anni 1970-71; ma prima di raggiungere la sua espressione più avanzata, con la rivendicazione del passaggio automatico di categoria e dell'abolizione delle categorie basse (vedi accordi del 5° e del 6° tipo, che esamineremo in seguito), la lotta degli operai comuni per uscire dal *gabetto* delle categorie basse può essersi espressa in molti casi nella rivendicazione di passaggi di categoria in gran numero, a cui ha fatto seguito, a seconda del rapporto di forze, un accordo che prevede l'impegno generico della direzione aziendale a rivedere l'inquadramento di alcuni lavoratori (accordo di tipo 1) o di un accordo più preciso che prevede un determinato numero di passaggi (accordo di tipo 2).

I dati relativi ai primi due tipi di accordo non possono, dunque, essere considerati *sic et simpliciter* come indici di un determinato orientamento del movimento rivendicativo. In particolare il dato relativo agli accordi del secondo tipo non corrisponde necessariamente al numero delle vertenze di tipo tradizionale.

3. *Promozione ad una determinata categoria di tutti gli addetti ad una mansione individuata nell'ambito dell'azienda* Anche in questo caso viene pattuita la promozione di un numero limitato di lavoratori, ma questa volta in base ad un criterio preciso ed unico, che ha valore generale; viene tolto alla direzione aziendale ogni spazio per operare discriminazioni o opporre « veto » alla promozione di determinati lavoratori sgraditi; e inoltre gli altri lavoratori che in futuro verranno addetti alla stessa mansione potranno invocare lo stesso criterio per ottenere la promozione.

È appunto questo carattere di generalità del criterio di pro-

mozione che consente di considerare piú avanzato il contenuto degli accordi di questo tipo rispetto agli accordi del tipo precedente, pur collocandosi entrambi nello stesso indirizzo (tradizionale) di politica rivendicativa.

Mentre nelle grandi aziende il tipo di accordo ora esaminato ricorre con una notevole frequenza e regolarità, esso ha invece scarso rilievo fra le piccole e medie aziende, forse perché in queste ultime è piú difficile trovare reparti nei quali ad un numero rilevante di operai sia affidata una identica mansione.

4. *Promozione alla categoria superiore di tutti i lavoratori che al momento della stipulazione sono inquadrati in 5ª o in 4ª categoria* È l'« anticamera » dell'abolizione della 5ª o della 4ª categoria operai: l'unica differenza rispetto all'abolizione radicale sta nel fatto che la direzione aziendale si riserva il diritto di assumere in futuro lavoratori in 5ª o in 4ª.

È questo uno sbocco, piú avanzato rispetto agli accordi del secondo tipo, che incomincia ad aprirsi alle vertenze di tipo nuovo nel 1969 (v. pp. 200-16).

5. *Passaggio automatico di tutti i lavoratori inquadrati in una determinata categoria, alla categoria superiore, in relazione all'anzianità* L'importanza di questo patto (che come vedremo risulta di gran lunga il piú diffuso negli anni 1971 e 1972 nelle aziende di tutte le dimensioni) sta nel fatto che con esso viene posto un limite drastico e generale alla sfera di discrezionalità della direzione aziendale in materia di inquadramento degli operai dequalificati, e si gettano le prime basi di un diritto del lavoratore alla carriera (almeno economica).

6. *Eliminazione di una categoria (5ª e 4ª operai, e in alcuni casi anche la 4ª impiegati)* Insieme al precedente, questo tipo di accordo corrisponde alla fase culminante del processo di demolizione del vecchio sistema di inquadramento.

7. *Unificazione dei livelli retributivi fra categorie operai e impiegatizie (con o senza modifica dei parametri salariali); nuovi*

*criteri di inquadramento* In questo gruppo si è classificato una serie di accordi (che in provincia di Milano, contrariamente a quanto è avvenuto in altre zone, come quella di Bologna e quella di Lecco, ricorrono quasi esclusivamente fra le grandi aziende nel 1971 e nel 1972) con contenuti spesso sensibilmente differenti fra loro (per esempio in relazione al grado di avvicinamento normativo fra operai e impiegati, o ai parametri salariali); non si è ritenuto necessario analizzare e suddividere ulteriormente questo dato, dal momento che obiettivo di questa ricerca non è l'analisi dei contenuti piú avanzati della contrattazione aziendale, delle esperienze di punta, ma l'analisi del contenuto della contrattazione nelle piccole e medie aziende ed il confronto con il contenuto della contrattazione nelle grandi. Ai fini della ricerca è quindi sufficiente constatare l'assenza quasi totale di accordi di questo tipo nelle aziende di medie e piccole dimensioni, e la sua limitata diffusione nelle grandi fino al 1971. Sul significato di questa constatazione torneremo alla fine del saggio.

8. *Impegno specifico a favorire lo sviluppo e la qualificazione professionale dei lavoratori; rotazione delle mansioni nei reparti montaggio* Sono classificati in questo gruppo i patti che non investono soltanto l'inquadramento professionale del lavoratore ma anche il suo diritto allo sviluppo delle proprie capacità professionali, incidendo sull'organizzazione e sulla divisione del lavoro nei reparti.

Come gli accordi classificati nel gruppo precedente, anche quelli classificati in questo gruppo non hanno contenuto uniforme; tralasciando l'analisi dei diversi modi in cui le direzioni aziendali si impegnano per la tutela e lo sviluppo delle capacità professionali dei lavoratori, verrà rilevato soltanto come pure questi accordi ricorrano quasi esclusivamente nelle aziende di grandi dimensioni.

4. L'andamento della contrattazione nelle aziende piccole e medie dal 1967 al 1972

Si è visto nel paragrafo precedente come le vertenze di tipo tradizionale (per la corretta applicazione del vecchio sistema di inquadramento) e le vertenze di tipo nuovo (con cui si contesta il vecchio sistema di inquadramento) possono — soprattutto negli

TAB. 3  
Classificazioni degli accordi  
Dati percentuali\* relativi alle piccole e medie aziende  
(fino a 500 dipendenti)

contenuto degli accordi	1967-68	1969	1970	1971	1972
1. Generico impegno a rivedere l'inquadramento di una parte dei dipendenti	62,2	54,5	29,3	4,5	5,1
2. Promozione di un numero determinato di dipendenti	35,5	15,1	22,8	23,9	27,5
3. Passaggio alla categoria superiore per tutti gli addetti ad una mansione	2,2	6,1	5,7	2,7	3,1
4. Passaggio alla categoria superiore per tutti gli appartenenti ad una categoria	—	15,1	7,9	5,8	6,1
5. Passaggio automatico in relazione alla anzianità	—	3,0	25,0	45,5	48,0
6. Eliminazione di una categoria del vecchio inquadramento	2,2	6,1	26,4	43,2	23,5
7. Unificazione dei livelli retributivi operai-impiegati	—	—	—	0,9	—
8. Impegno specifico per la tutela dello sviluppo professionale-rotazione delle mansioni	—	3,0	1,4	0,4	2,0
Percentuale degli accordi relativi a piccole e medie aziende rispetto al totale degli accordi in materia di inquadramento	61,8	54,0	81,4	88,1	90,0

\* Le percentuali sono tratte dalle tabelle A, B, C, D, E, in appendice. Vedi la nota in margine alle tabelle sul calcolo delle percentuali.

anni in cui il movimento non ha ancora espresso il suo vigore e la sua capacità di incidere sulla organizzazione delle aziende — essersi mescolate in « due sbocchi comuni », concludendosi entrambe con la stipulazione di accordi del primo tipo (generico impegno a rivedere l'inquadramento di una parte dei dipendenti) o del secondo (numero determinato di passaggi di categoria).

TAB. 4  
Classificazione degli accordi  
Dati percentuali\* relativi alle grandi aziende  
(più di 500 dipendenti)

contenuto degli accordi	1967-68	1969	1970	1971	1972
1. Generico impegno a rivedere l'inquadramento di una parte dei dipendenti	27,7	32,2	24,8	6,7	0
2. Promozione di un numero determinato di dipendenti**	57,8	35,7	21,3	40,0	18,2
3. Passaggio alla categoria superiore per tutti gli addetti ad una mansione	13,6	21,4	15,6	16,7	0
4. Passaggio alla categoria superiore per tutti gli appartenenti ad una categoria	6,8	3,6	6,2	6,7	0
5. Passaggio automatico in relazione alla anzianità	3,4	3,6	28,1	60,0	18,2
6. Eliminazione di una categoria del vecchio inquadramento	6,8	3,6	21,9	36,7	18,2
7. Unificazione dei livelli retributivi operai-impiegati	0	0	0	6,7	54,5
8. Impegno specifico per la tutela dello sviluppo professionale-rotazione delle mansioni	0	7,1	25,0	16,7	54,5
Percentuale degli accordi relativi a grandi aziende rispetto al totale degli accordi in materia di inquadramento	38,2	45,9	18,6	11,9	10,1

\* Le percentuali sono tratte dalle tabelle A, B, C, D, E, allegare in appendice. Vedi nota in margine a dette tabelle sul calcolo delle percentuali.

\*\* Nel 1971 quasi tutte le clausole del 2° tipo, negli accordi stipulati in grandi aziende si accompagnano a clausole del 5° e del 6° tipo.

È quanto si è probabilmente verificato negli anni '67-68, nei quali gli accordi del primo e del secondo tipo raggiungono le percentuali massime rispetto al numero totale degli accordi in materia di inquadramento (vedi Tabella 3: 62,2% gli accordi del primo tipo, e 35,5% gli accordi del secondo, nelle piccole e medie aziende); né è possibile discernere fra questi accordi quali siano espressione di vertenze di tipo nuovo (anche perché il confine fra i due tipi di vertenze non è netto).

Nel 1969, invece, si incominciano ad aprire sbocchi contrattuali diversi (già sperimentati in due o tre grandi aziende — v. Tabella 4) alle vertenze di tipo nuovo:

— passaggio di tutti i lavoratori inquadrati in 4<sup>a</sup> o in 5<sup>a</sup>

categoria, alla categoria superiore (accordo del quarto tipo): 15,1%;

Tab. 5  
Classificazione degli accordi  
Dati percentuali\* complessivi  
(tutte le aziende)

contenuto degli accordi	1967-68	1969	1970	1971	1972
1. Generico impegno a rivedere l'inquadramento di una parte dei dipendenti	47,3	41,0	22,7	4,8	4,5
2. Promozione di un numero determinato di dipendenti	46,0	24,5	22,7	25,8	26,6
3. Passaggio alla categoria superiore per tutti gli addetti ad una mansione	6,6	13,0	7,6	4,4	2,7
4. Passaggio alla categoria superiore per tutti gli appartenenti ad una categoria	2,6	9,8	7,6	5,9	5,5
5. Passaggio automatico in relazione alla anzianità	1,3	3,3	25,6	47,2	44,9
6. Eliminazione di una categoria del vecchio inquadramento	3,9	4,9	25,6	42,5	22,9
7. Unificazione dei livelli retributivi operai-impiegati	0	0	0	1,6	5,5
8. Impegno specifico per la tutela dello sviluppo professionale-rotazione delle mansioni	0	0	5,8	2,4	7,3

\* Le percentuali sono tratte dalle tabelle A, B, C, D, E, allegate in appendice. Vedi nota in margine a dette tabelle sul calcolo delle percentuali.

— passaggio automatico alla categoria superiore (accordo del quinto tipo): 3%;

— eliminazione radicale della 5<sup>a</sup> o della 4<sup>a</sup> categoria (accordo del sesto tipo): 6,1%.

Corrispondentemente diminuiscono gli accordi del primo e del secondo tipo: rispettivamente dal 62,2 al 54,5%, e dal 35,5 al 15,1%.

Il grosso avviene dal 1969 al 1971: mentre, da un lato, la percentuale degli accordi del primo tipo, che possiamo considerare — sia pure con prudenza — come un indice della debolezza o della scarsa incisività del movimento<sup>10</sup>, scende bruscamente dal 54,5% del 1969 al 29,3% del '70 e al 4,5% del '71,

<sup>10</sup> Cfr. *supra*, p. 197.

dall'altro lato negli stessi anni si registra una variazione pressoché identica, ma di segno opposto, delle percentuali relative agli accordi del quinto e del sesto tipo (passaggio automatico, e eliminazione della 5<sup>a</sup> o della 4<sup>a</sup> categoria), che passano rispettivamente dal 3% e 6,1% del 1969 al 25% e 26,4% del 1970, e al 45,5% e 43,2% del 1971. Esamineremo più avanti il significato di questi accordi<sup>11</sup>.

*Gli accordi del secondo tipo* Nel periodo successivo al 1969 la percentuale degli accordi che prevedono un numero determinato di passaggi di categoria subisce un leggero incremento, fino a raggiungere il 27,5% nel 1972.

Questo incremento è certamente un indice della permanente vitalità della vertenza di tipo tradizionale — che manifesta una evidente utilità come sfogo per la selezione di corsi individuali. Ma guardando i dati più da vicino si nota che *buona parte* (il 45% nel 1971, il 30% nel '72) di questi passaggi di categoria sono, ancora nel '71 e nel '72, passaggi dalla 4<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> e persino dalla 5<sup>a</sup> e alla 4<sup>a</sup> categoria operai, nonostante che nel 1970 gli operai di 4<sup>a</sup> e di 5<sup>a</sup> categoria — cioè quelli interessati rispetti-

<sup>11</sup> In un consuntivo della FIOM-FIM-UILM — Sindacato provinciale di Milano — su *L'azione articolata nel 1970* si accenna ad una differenza nei contenuti della contrattazione aziendale fra il primo e il secondo semestre del 1970: « Nel primo semestre del 1970 [...] l'azione rivendicativa nella sua impostazione e gli accordi raggiunti ricalcano sostanzialmente, nella generalità, l'impostazione degli anni precedenti [...]. Per quel che riguarda la contrattazione in materia di inquadramento professionale, ho rilevato soltanto un grosso salto *quantitativo* (25 contratti su 117 [21,4%] da gennaio a maggio, e 147 su 301 [48%] da giugno a dicembre).

Nei contenuti della contrattazione, invece, i dati relativi ai due periodi del 1970 non appaiono molto dissimili, se si eccettua il forte calo degli accordi del primo tipo, e l'aumento di quelli del quarto:

tipo di accordo	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°
percentuali gen.-maggio '70	36,0	28,0	8,0	—	24,0	20,0	—	12,0
percentuali giugno-dic. '70	19,7	28,6	7,5	8,8	25,8	20,4	—	4,1

[...] ».

vamente al passaggio in 3<sup>a</sup> e in 4<sup>a</sup> — fossero soltanto il 9% del totale<sup>12</sup>.

TAB. 6

Suddivisione degli accordi del secondo tipo, in relazione al contenuto (percentuali)

anno	1971	1972
passaggio 5 <sup>a</sup> -4 <sup>a</sup> operai	7,5	4,8
passaggio 4 <sup>a</sup> -3 <sup>a</sup> operai	39,9	28,2
passaggio 3 <sup>a</sup> -2 <sup>a</sup> operai	20,3	35,8
passaggio 2 <sup>a</sup> -1 <sup>a</sup> operai	24,6	18,4
passaggio 4 <sup>a</sup> -3 <sup>a</sup> impiegati	12,1	18,4
passaggio 3 <sup>a</sup> -2 <sup>a</sup> impiegati	1,8	—

I dati sono sempre riferiti alle piccole e medie aziende (fino a 500 dip.). Le percentuali si riferiscono al numero complessivo degli accordi del secondo tipo esaminati, non al numero dei lavoratori promossi. La somma delle percentuali è superiore al 100%, perché alcuni accordi prevedono contestualmente promozioni a categorie diverse (ad es.: sia la promozione di alcuni operai della 4<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>, che la promozione di altri dalla 3<sup>a</sup> alla 2<sup>a</sup>). Vedi i dati assoluti in appendice (Tabella F).

Se si considera che i passaggi dalla 5<sup>a</sup> alla 4<sup>a</sup> e dalla 4<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> coinvolgono in molti casi un numero rilevante di lavoratori rispetto al totale degli occupati nell'azienda — e si possono quindi considerare «passaggi in massa» — se ne può concludere che ancora nel 1971 e nel 1972 la contestazione delle categorie 5<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup>, come tali, si è espressa in parte, nelle piccole e medie aziende, in accordi di questo tipo.

*Passaggio automatico e abolizione della quinta e della quarta categoria (accordi del 5° e del 6° tipo)* Si è visto come gli accordi che prevedono il passaggio automatico di categoria in relazione al decorso dell'anzianità (5° tipo) e quelli che aboliscono la 5<sup>a</sup> o la 4<sup>a</sup> categoria (6° tipo) abbiano avuto un vero e proprio boom nel 1970 e nel 1971.

<sup>12</sup> Fonte: Ministero del Lavoro, rilevazione effettuata nell'aprile del 1970; i dati sono riportati in «Quaderni di Rassegna sindacale», n. 30, 1971, p. 40.

Se è vero che tre o quattro grandi aziende hanno preceduto il resto del movimento sindacale, sperimentando questi tipi di accordi fin dal 1968-1969, va però rilevato che (come risulta dal confronto fra le tabelle 3 e 4) il momento della grande espansione di questi accordi vede perfettamente allineate le piccole e medie aziende alle grandi.

L'allineamento fra piccole, medie e grandi aziende va anche oltre il puro e semplice dato percentuale complessivo; la formulazione stessa degli accordi rivela un grado eccezionale di omogeneità<sup>13</sup>: è facile individuare un accordo-tipo, che ricorre con grande frequenza nelle aziende di tutte le dimensioni soprattutto negli anni '71 e '72, che prevede contestualmente la abolizione della 5<sup>a</sup> categoria operai e il passaggio automatico dalla 4<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> alla maturazione di un certo numero di mesi di anzianità.

La notevole omogeneità del movimento rivendicativo non solo per quel che riguarda il numero, ma anche per quel che riguarda il contenuto degli accordi del 5° e del 6° tipo è documentata dalle due tabelle 7 e 8<sup>14</sup>.

TAB. 7

Suddivisione degli accordi del 5° tipo (passaggio automatico), secondo il contenuto (percentuali, anno 1971)

	aziende fino a 100 dip.	aziende da 101 a 500 d.	aziende con più di 500 d.
passaggio 5 <sup>a</sup> -4 <sup>a</sup> op.	2,3	3,4	11,1
passaggio 4 <sup>a</sup> -3 <sup>a</sup> op.	87,4	71,6	61,1
passaggio 3 <sup>a</sup> -2 <sup>a</sup> op.	2,3	18,9	33,3
passaggio 2 <sup>a</sup> -1 <sup>a</sup> op.	—	1,7	5,5
passaggio 4 <sup>a</sup> -3 <sup>a</sup> impieg.	13,9	34,4	72,2

<sup>13</sup> La stessa omogeneità rilevabile nei dati relativi agli operai non è rilevabile nei dati relativi agli impiegati. Ma ciò è evidentemente dovuto al fatto che nelle aziende di piccole dimensioni il numero degli impiegati è spesso talmente esiguo da escludere la possibilità di una contrattazione collettiva del loro inquadramento.

<sup>14</sup> Non sono riportati nelle tabelle che seguono i dati relativi agli «intermedi» (capi-reparto e simili); due accordi nel 1971 prevedono il passaggio automatico nell'ambito delle categorie intermedie: uno è stato stipulato in una grande azienda, ed uno in una media.

Nelle tabelle che seguono non sono riportati i dati relativi agli «ap-

TAB. 8

Suddivisione degli accordi del 6° tipo (eliminazione di una categoria),  
secondo il contenuto  
(percentuali, anno 1971)

	aziende fino a 100 dip.	aziende da 101 a 500 d.	aziende con più di 500 d.
abolizione 5ª operai	80,0	94,2	81,8
abolizione 4ª operai	50,0	41,5	45,4
abolizione 3ª operai	—	—	—
abolizione 4ª impiegati	18,3	16,6	—

Le percentuali delle due tabelle indicano il rapporto fra il numero degli accordi che hanno un determinato contenuto e il numero totale degli accordi (rispettivamente del 5° o del 6° tipo) stipulati nelle aziende piccole, medie o grandi. La somma delle percentuali di ciascuna riga è superiore al 100% perché molti accordi prevedono contestualmente l'abolizione di due o più categorie, o il passaggio automatico a due o più categorie. Vedi i dati assoluti relativi alle due tabelle in appendice (tabelle G e H).

Da queste tabelle risulta però chiaramente confermato quanto si diceva all'inizio, cioè il diverso comportamento delle medie e piccole aziende nella contrattazione dei passaggi di categoria oltre la terza categoria operaia, che nelle piccole aziende è quasi inesistente e anche nelle medie rimane a livelli nettamente inferiori a quelli riscontrati nelle grandi (sia per il passaggio alla 2ª operai sia per quello alla 1ª, invero alquanto circoscritto pure nelle grandi).

La differenza dei risultati contrattuali tra i due gruppi di aziende è altrettanto evidente per gli ultimi due modelli di accordi considerati, relativi all'inquadramento unico tra operai e impiegati e all'avvio di nuove forme di professionalità e di mobilità del lavoro.

prendisti». Nel 1971 sono stati stipulati 8 accordi che prevedono il passaggio automatico degli apprendisti alle categorie operaie: uno in una grande azienda (5,5%), tre in medie aziende (5,2%) e quattro in piccole aziende (9,2%).

Per non appesantire eccessivamente l'esposizione, si riportano soltanto, a titolo di esempio, i dati relativi al 1971, e non quelli relativi al 1970 e al 1972, poiché dai dati relativi ai tre anni si traggono indicazioni sostanzialmente analoghe.

Per ambedue questi modelli le pur iniziali esperienze di alcune grandi aziende non hanno trovato alcun seguito nelle aziende medio-piccole. Per quanto riguarda le posizioni rispettive di operai e impiegati anzi le distanze restano espressamente confermate dal fatto che le categorie più basse di quest'ultime, (specie la 4ª) hanno subito — anche nelle piccole-medie aziende — lo stesso processo di compressione verificatosi per le basse categorie operaie.

Prima di avanzare qualche ipotesi sul significato di questa omogeneità e differenza del movimento rivendicativo nelle aziende di varia dimensione va posta la questione se i risultati posti possono ritenersi comuni anche fra aziende delle stesse dimensioni ma di tipo diverso, cioè fra aziende il cui processo produttivo comporta una differente organizzazione e divisione del lavoro.

Una risposta esauriente non è possibile allo stato attuale della ricerca. Una indicazione in senso positivo deriva dall'indagine condotta sulla contrattazione in materia di inquadramento svoltasi negli anni 1970-71-72 nelle aziende della zona sindacale di Cusano Milanino: una zona che in via di prima approssimazione può ritenersi abbastanza rappresentativa sia per la presenza sindacale sia per il tipo di aziende coinvolte. Sono state escluse le tre aziende della zona con più di 500 dipendenti, e suddivise le 22 rimanenti aziende, interessate dalla contrattazione in materia di inquadramento, in tre gruppi corrispondenti approssimativamente a tre diversi livelli di complessità tecnica del processo produttivo:

*primo gruppo*: aziende che effettuano lavorazioni semplici in serie come trancitura, imbottitura a macchina, saldatura a rotella, montaggio o avvolgimento di elementi elettrici o meccanici semplici ecc., per cui le aziende risultano schematicamente composte da un reparto per la lavorazione e un reparto attrezzista;

*secondo gruppo*: aziende impegnate in un processo produttivo più complesso, che richiede anche il lavoro di fonderia, o il montaggio di macchine utensili complesse, o comunque un sistema di lavorazioni differenziate effettuate in più reparti;

*terzo gruppo*: aziende impegnate in un processo produttivo

tecnologicamente molto avanzato e sofisticato che richiede macchine, impianti e mansioni peculiari.

Il confronto fra i contratti stipulati nei tre gruppi di aziende in materia di inquadramento professionale ha rivelato l'esistenza di un alto grado di omogeneità: moltissimi di questi accordi prevedono l'abolizione della 5ª categoria, e il passaggio automatico dalla 4ª in 3ª al raggiungimento di una determinata anzianità; e comunque non sono ravvisabili significative differenze nei contenuti della contrattazione in corrispondenza delle differenze fra i processi produttivi. La stessa indicazione è emersa da una serie di colloqui — diretti a un'esame approfondito della contrattazione rilevante ai nostri fini — con operatori sindacali di altre zone della provincia di Milano.

Nell'individuare il significato e le circostanze generali che possono aver attivato le linee rivendicative finora esaminate è utile valutare separatamente, scontando inevitabili schematismi, i due gruppi di accordi sopra esposti, per cui esiste omogeneità fra aziende di diverse dimensioni e quelli per cui si riscontra divergenza. Il gran numero di accordi relativi alla compressione delle categorie operaie (e anche impiegatizie) non può non essere ricondotto ad alcuni caratteri generali della spinta egualitaria che costituisce l'asse portante, variamente manifestatosi, della contrattazione post-1969: il deterioramento progressivo, diffuso, anche se in gradi diversi, delle vecchie professioni e il crescente appiattimento di molte posizioni di lavoro produttivo, ma *ancor più* la crisi di un inquadramento contrattuale fondato su differenziali salariali allargatisi per tutti gli anni '60 in contrasto con tendenze già da tempo prevalenti in altri paesi, oltre che con la stessa situazione tecnico produttiva. L'inadeguatezza di tale inquadramento, e il peso obiettivo esercitato sulle spinte rivendicative egualitarie più elementari, risulta chiaro considerandone la struttura quale definita dal Contratto collettivo nazionale del 1969.

Le definizioni della 3ª, della 4ª e della 5ª categoria operai, contenute nel Contratto nazionale, forniscono da sole una prima importante indicazione: appartengono alla 3ª categoria « gli operai che eseguono lavori per abilitarsi ai quali occorrono un breve

periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare »; alla 4ª categoria « gli operai che eseguono lavori semplici o leggeri di carattere ripetitivo o semi-ripetitivo per abilitarsi ai quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica ».

A proposito della 3ª e della 4ª, è facile vedere che le due definizioni contenute nel CCNL non presentano ai fini pratici nessuna consistente differenza. Non costituisce certo un criterio distintivo sufficiente il carattere di « ripetitività » o « semi-ripetitività » indicato per le mansioni dell'operaio di 4ª (quale operaio di 3ª non svolge di fatto mansioni ripetitive o semiripetitive?); né può costituire un elemento apprezzabile di differenziazione il fatto che all'operaio di 3ª si richiedano « conoscenze professionali di tipo elementare » non richieste all'operaio di 4ª, dal momento che qualsiasi operaio, col fatto stesso di lavorare in una azienda per qualche giorno, acquisisce una esperienza professionale « di tipo elementare », che è d'altronde indispensabile per un soddisfacente inserimento nel processo produttivo; non resta che la differenza fra il « breve periodo di pratica » necessario per l'acquisizione della 3ª categoria, e il « periodo minimo di pratica » necessario per l'acquisizione della 4ª; e questo dice tutto <sup>15</sup>.

Per quel che riguarda la 5ª categoria, il CCNL prevede che vi siano inquadrati « i lavoratori che compiono lavori elementari, non direttamente collegati al processo produttivo, come lavori di pulizia, trasporto a mano, incollaggio e marcatura a mano, cernita, contatura e simili, con un ritmo non vincolato ».

Il criterio fondamentale per l'inquadramento in 5ª categoria è dato dunque dal « non diretto collegamento » della mansione svolta col processo produttivo. Ma come si può sostenere che il lavoro di chi è addetto a trasportare quotidianamente tonnellate

<sup>15</sup> La controprova si ha immediatamente nello stesso articolo 42 del CCNL, là dove vengono indicativamente elencate le mansioni specifiche inerenti a ciascuna categoria: le mansioni di « montatore », « saldatore », « imbragatore », « tranciatore », « verniciatore », « sbavatore », « collaudatore », « imbutitore », « addetto a galvanica », « animista », « raschiatore », « sabbiatore », e svariate altre, compaiono sia negli elenchi relativi alla 4ª che in quelli relativi alla 3ª categoria.

late di prodotti finiti o di materie prime sulle proprie spalle, o quello dell'operaia che vede passare fra le proprie mani l'intera produzione dell'azienda, per la fase finale di cernita o di etichettatura, siano meno direttamente collegati al processo produttivo di quanto non sia il lavoro del verniciatore o del fuochista? o che il « trasportatore a mano » e l'« etichettatrice » vengono pagati di meno perché in realtà essi « non parteciperebbero direttamente » al processo produttivo?

È evidente, anche ad una prima lettura, che queste tre categorie, non trovavano nel vecchio Contratto nazionale una definizione compiuta ed univoca dei rispettivi contenuti professionali; il che equivale a dire che il Contratto nazionale (non ancora corretto da contratti aziendali) lasciava la più ampia discrezionalità all'imprenditore nell'inquadramento della mano d'opera meno qualificata, e quindi anche il più ampio margine di arbitrio e la possibilità concreta di attuare ogni sorta di discriminazioni.

Dietro la finzione del giudizio sulla « capacità professionale » dell'operaio, l'inquadramento in 3<sup>a</sup>, 4<sup>a</sup> o 5<sup>a</sup> categoria serviva per creare ingiustificate differenze di trattamento economico.

All'interno delle aziende l'attribuzione della 5<sup>a</sup>, della 4<sup>a</sup> o della 3<sup>a</sup> consentiva di differenziare arbitrariamente il trattamento economico degli operai in base alla produttività individuale o al « gradimento » complessivo del comportamento dell'operaio da parte della direzione aziendale o del capo-reparto; nella grande maggioranza dei casi, inoltre, dipendeva esclusivamente dall'arbitrio del capo-reparto e non dalla capacità dell'operaio la possibilità per l'operaio stesso di essere adibito a mansioni qualitativamente superiori. In molte aziende, l'inquadramento nelle basse categorie serviva per reintrodurre quella differenza di retribuzione fra operai e operaie che doveva considerarsi completamente superata con l'accordo interconfederale sulla parità salariale (1960): nonostante che venissero loro affidati lavori di precisione e niente affatto semplici, le operaie venivano molto spesso inquadrate in 4<sup>a</sup> categoria (nelle piccole aziende anche in 5<sup>a</sup>), mentre, a parità di livello professionale effettivo, gli operai nelle stesse aziende o in aziende dello stesso tipo erano inquadrati in 3<sup>a</sup>.

Di fronte a una simile disciplina contrattuale la linea di dire-

zione della politica sindacale, per quanto riguarda la eliminazione delle categorie basse, era in larga misura obbligata, caratterizzandosi come recupero di un ritardo storico del nostro inquadramento, incapace ormai di tenere il confronto con la realtà di qualunque organizzazione aziendale, non solo della produzione di massa, ma anche di tipo tradizionale (e di cui la coscienza critica operaia rilevava sempre più massicciamente il carattere strumentale).

L'urgenza di un intervento preparativo di questo tipo era tanto più evidente nelle piccole (e medie aziende), se si considera che la vecchia struttura di inquadramento, specie delle categorie basse, consentiva l'arbitraria differenziazione delle retribuzioni operaie soprattutto a scapito delle unità produttive.

A questo proposito va ricordato come, pur non essendoci spesso differenza sostanziale di capacità professionale e di mansione fra un operaio dequalificato della grande fabbrica e un operaio dequalificato della piccola fabbrica, il primo venisse spesso inquadrato in 3<sup>a</sup> o addirittura in 2<sup>a</sup> categoria, mentre il secondo veniva inquadrato anche in 4<sup>a</sup> o addirittura in 5<sup>a</sup>, con la conseguente differenza di salario. Si otteneva così di scaricare sugli operai dequalificati una parte del peso della minore produttività delle piccole aziende, oppure anche di effettuare determinate lavorazioni a costi più bassi (era ed è tutt'oggi diffusissimo il fenomeno della grande azienda che affida i lavori di serie più semplici alla piccola azienda gestita formalmente da un'impresa autonoma, ma che in sostanza è un vero e proprio reparto staccato della grande azienda, legato alle sorti ed alle scelte organizzative della stessa, dove però gli operai hanno qualifiche e paghe nettamente inferiori alle qualifiche e alle paghe che avrebbero alle dipendenze della grande azienda).

Dello sventagliamento categoriale ai gradi bassi erano dunque le piccole aziende a fare più pesantemente le spese: in termini retributivi prima ancora che di dequalificazione. Cosicché più immediato era l'obiettivo della eliminazione di queste categorie, e più evidente l'adeguamento realizzabile della retribuzione alla realtà produttiva (a prescindere da una vera ricomposizione materiale della forza-lavoro).

Questo spiega perché, subito dopo l'autunno caldo, si sia registrato un fortissimo incremento di peso delle piccole aziende sul movimento rivendicativo sul fronte dell'inquadramento e perché proprio la 4<sup>a</sup> e la 5<sup>a</sup> categoria siano state scelte come bersaglio principale: raggiunta la consapevolezza del mutato rapporto di forze, gli operai delle piccole aziende individuano in queste categorie il primo obiettivo da colpire del vecchio sistema di qualifiche (ciò vale in parte anche per gli impiegati — per cui una analoga contrattazione è pure relativamente diffusa nelle stesse piccole e medie aziende).

Se ciò segna un ridimensionamento del carattere di 'scoperta' della linea rivendicativa sindacale, le attribuisce anche una particolare saldezza e fondamento, che motiva la grande capacità di coinvolgimento da essa esercitata in tutto il movimento, ivi compresi appunto settori operai delle piccole aziende finora scarsamente partecipi dell'azione sindacale. Tale coinvolgimento riveste un peso determinante nel fatto che l'obiettivo egualitario pur elementare di adempimento delle scale retributive più basse sia diventato una posta sicuramente assestata — forse l'unica — della intera stagione contrattuale post-1969 confermando un ruolo politico-sindacale di rilievo alle piccole aziende (spesso a torto sconosciuto). Contribuisce e spiega la notevole continuità di lotte nel periodo, tra livelli aziendali e Contratto nazionale del 1973, che ha ripreso a fondo il tema delle qualifiche invertendo, con l'inquadramento unico, una tendenza allo sventagliamento perdurante da decenni (si ricordi che nel 1969 il problema fu ritenuto sindacalmente immaturo — nonostante la contrattazione aziendale del 1968 — per trasporre nelle piattaforme nazionali qualsiasi indicazione sulle qualifiche). Anche per questo il Contratto nazionale ha potuto confermare il suo valore di momento di generalizzazione delle conquiste avviate a livello di fabbrica.

Altrettanto rilevante per il significato generale della politica rivendicativa è l'assenza quasi totale di risultati contrattuali delle piccole e medie aziende sui gruppi di temi da ultimo elencati (attacco alla 3<sup>a</sup> categoria operaia; nuove forme di inquadramento, impegno alla qualificazione professionale e alla mobilità

dei lavoratori). Si tratta dei due modelli più avanzati della sperimentazione contrattuale degli ultimi anni, introdotti già dal 1970 in un numero ristretto, ma significativo di aziende: soprattutto siderurgia pubblica da una parte e dall'altra Alfa Romeo, Innocenti ecc. Quest'ultimo modello mira a portare all'estremo la spinta egualitaria, attaccando la categoria operai qualificati che costituisce la tradizionale categoria chiave per il controllo della forza-lavoro in azienda, nonché l'inquadramento degli operai, così da acquisire non più solo l'effetto di perequazione retributiva, ma di rovesciamento dei valori e della scala professionale, in quanto realizzato diffusamente un simile risultato avrebbe comportato una sostanziale smitizzazione della intera distribuzione in qualifiche (la riduzione in due livelli di tutta la manodopera operaia in produzione nega in definitiva l'esistenza di una vera gerarchia di inquadramento).

Il secondo gruppo di accordi rappresenta la ricerca di proposte contrattuali che, pur assumendo la prospettiva egualitaria come momento critico della scala di valori professionali esistenti, offrissero soluzioni più articolate e miranti a congiungere la individuazione di nuovi criteri di inquadramento con impegni da parte imprenditoriale di un uso dinamico della forza-lavoro (rotazione, polivalenza ecc.) inteso al superamento degli appiattimenti reali delle condizioni di lavoro e a una loro generale riqualificazione.

Orbene, se l'anticipazione di questi modelli contrattuali nelle grandi aziende può essere comprensibile, la mancata loro ripresa delle aziende medio-piccole, anche negli anni successivi al 1970, sembra confermare alcune difficoltà e contraddizioni già da alcuni rilevate in tali esperimenti. Difficoltà che del resto sono emerse nella conduzione del Contratto nazionale, che proprio su questi problemi ha registrato le maggiori esitazioni e molteplici aggiustamenti di rotta dopo l'originaria piattaforma proposta nella Conferenza di Genova, che rappresentava una coerente estremizzazione della linea egualitaria.

Importanza relativamente secondaria può avere la sfasatura nella contrattazione sull'impostamento unico, nel suo aspetto di parificazione normativa operai-impiegati. La diffusione, pur scarsa,

di tale aspetto nelle piccole-medie aziende si colloca in un contesto contrattuale dove la tendenza egualitaria è già largamente acquisita nei suoi aspetti più elementari indicati, cui anche la parificazione suddetta può in senso lato ricondursi. Cosicché il Contratto nazionale ha potuto svolgere — con una certa facilità — l'azione — già collaudata nel 1969 — di diffusore generale di conquiste anticipate da settori relativamente circoscritti della contrattazione aziendale.

Più rilevante è lo stacco fra aziende grandi e medio-piccole riscontrato nella contrattazione attinente direttamente alle qualifiche. Esso è forse più significativo per l'aspetto riguardante le sorti della 3ª categoria operaia, che per la ricerca di nuove forme di inquadramento e mobilità professionale.

Per queste infatti si potrebbe vedere un ostacolo largamente preclusivo alla loro attuazione nella struttura produttiva o comunque nelle ridotte dimensioni delle unità produttive, tendenzialmente limitative della possibilità di ovviare quei meccanismi di mobilità professionale che costituiscono un punto fondamentale dei nuovi modelli di inquadramento. Senza dire della maggiore urgenza che nelle piccole aziende ha assunto, come si diceva — l'obiettivo di parificazione dei livelli retributivi —. Ma tale giustificazione è dubbia, oltre che per le aziende medie, per molte delle stesse piccole unità, che siano provviste di strutture produttive sufficientemente complesse, articolate con rilevante dinamismo produttivo e di forza-lavoro. Non a caso la applicazione di nuovi sistemi di mobilità e inquadramento ha fatto buona prova in alcuni esempi pur 'isolati' di altre province (Bologna, Lecco). Invero sulla scarsa diffusione del modello oltre poche grandi aziende può aver pesato la incertezza della politica sindacale in alcune delle sue direttive di sviluppo a più lunga scadenza — nei riguardi dell'attuale organizzazione del lavoro —; per cui la individuazione di nuovi criteri di inquadramento, e soprattutto di mobilità, è, a distanza di quasi tre anni (e anche in sede di Contratto nazionale) ancora oggetto di indicazioni allusive, o rimessa con larga indeterminazione alla fase di gestione bilaterale degli accordi.

In ogni caso giustificazioni del genere sono ancor più difficili

da accettare per l'altra rivendicazione — di attacco alla 3ª categoria — che in astratto avrebbe dovuto essere estendibile anche ad aziende medio-piccole, specie in quelle con ciclo produttivo elementare e fondate sull'impiego di manodopera largamente dequalificata, dove l'obiettivo della qualifica unica si poteva persino presentare come del tutto realistico.

In verità l'attacco all'inquadramento esistente, forse agevolato nelle grandi aziende dalla più evidente dimensione di massa assunta dalla mobilitazione operaia, con la conseguente intensa trasmissione delle parole d'ordine rivendicative più avanzate (sindacali e non), si è fermato nelle aziende medio-piccole, di minor tradizione sindacale e organizzativa, agli aspetti elementari e in fondo tradizionali delle eliminazioni delle sperequazioni retributive più gravi (segnando così un limite alla radicalizzazione della linea unitaria, riflesso e confermato nello stesso Contratto nazionale). Il che induce a riflettere, al di là delle contingenti difficoltà e del momento sindacale, sulla resistenza di questo limite, se non sulla sua scarsa praticabilità, sostenuta da Garavini, di una nuova scala professionale; non solo in rapporto ma anche autonomamente, dall'esistente organizzazione tecnica del lavoro: quindi sul peso dei condizionamenti culturali e politici, che difendono l'ancora persistente scala professionale, sul suo legame con un livello di struttura più generale, l'organizzazione sociale del lavoro, che come tale va messo in discussione, più di quanto si sia fatto finora.

Ciò ripropone immediatamente alcuni interrogativi di fondo della strategia sindacale rivelandone una vera e propria *impasse* relativa all'assetto complessivo della materia e allo stesso ruolo della contrattazione collettiva. Si impone anzitutto la verifica di un'alternativa fondamentale — che sembra sempre più evidente — alla base delle recenti linee contrattuali: fra la imposizione di una disciplina rigida del rapporto di lavoro, con limiti altrettanto rigorosi all'impiego della forza-lavoro, che può essere alla lunga velleitaria (neutralizzabile dalla tecnologia delle grandi imprese, impraticabile nelle piccole) o incapace di superare le soglie, oltre cui assume un valore diverso da quello di mero adeguamento alla realtà esistente, e dall'altra parte la corresponsabilità

del sindacato nella gestione della forza-lavoro e nei cambiamenti dell'organizzazione, con i rischi che ciò comporta, fra l'altro, di rilegittimare nuove scale professionali di dubbia consistenza storica, rischi tanto maggiori, quando al venir meno del consenso sull'attuale valutazione del lavoro, non si combina la scelta di nuove forme capaci di mobilitare generalmente tutto lo schieramento operaio e impiegatizio<sup>16</sup>. Questa seconda strada sembra aver guadagnato qualche punto in sede di contrattazione nazionale, nonostante i risultati fin qui discussi indichino piuttosto una maggiore propensione del movimento rivendicativo di base verso la prima. Ma al suo interno sono già presenti contraddizioni profonde, ben visibili nella laboriosa stesura del contratto, che si alimentano di una diffusa aggressione strisciante all'attuale assetto organizzativo e di valutazioni del lavoro, e se non sono riuscite a esprimersi in coerenti linee alternative, hanno impedito un consolidarsi del consenso su nuove stratificazioni della forza lavoro subite dal sindacato.

Il problema implica la chiusura del cerchio — egualitarismo-modifica dell'organizzazione del lavoro-ricomposizione della classe — aperto nel 1968 e coinvolge evidentemente scelte che vanno oltre il livello del contratto, anche nazionale (su questi punti destinato a manifestare limiti invalicabili), estendendosi, come si accennava allo stesso intervento nella organizzazione sociale.

<sup>16</sup> Per un approfondimento di questa alternativa e delle sue implicazioni più generali cfr. U. Romagnoli - T. Treu, *Il sindacato fra sistema di fabbrica e sistema politico*, in «Politica del diritto», 1973, p. 341 e nella collana «Interventi», ed. il Mulino, 1973.

TAB. A  
Anno 1967-68

contenuto dell'accordo:	dati in percentuale *			dati in assoluto **				
	aziende fino a 100	aziende da 101 a 500	aziende con più di 500	per com.	aziende fino a 100	aziende da 101 a 500	aziende con più di 500	totale
1) Generico impegno a rivedere l'inquadramento di una parte dei dipendenti	45,4	72,0	27,7	47,3	10	18	8	36
2) Promozione di un numero determinato di dipendenti	54,6	24,0	57,8	46,0	12	6	17	35
3) Passaggio alla cat. superiore per tutti gli addetti ad una mansione	—	4,0	13,6	6,6	—	1	4	5
4) Passaggio alla cat. superiore per tutti gli appartenenti ad una categoria	—	—	6,8	2,6	—	—	2	2
5) Passaggio automatico in relazione all'anzianità	—	—	3,4	1,3	—	—	1	1
6) Eliminazione di una cat. del vecchio inquadramento	—	4,0	6,8	3,9	—	1	2	3
7) Unificaz. livelli retributivi operai-impiegati	—	—	—	—	—	—	—	—
8) Impegno specifico per la tutela dello sviluppo profess. rotazione delle mansioni	—	—	—	—	—	—	—	—
Numero degli accordi reperiti ed esaminati	—	—	—	—	22	25	29	76
Perc. degli accordi esaminati per ogni classe di aziende rispetto al numero totale	28,9	32,8	38,2	100,0	—	—	—	—

Vedi note a p. 224.

TAB. B  
Anno 1969

contenuto dell'accordo:	dati in percentuale *			dati in assoluto **				
	aziende fino a 100	aziende da 101 a 500	aziende con più di 500	per com.	aziende fino a 100	aziende da 101 a 500	aziende con più di 500	totale
1) Generico impegno a rivedere l'inquadramento di una parte dei dipendenti	50,0	57,1	32,2	44,2	6	12	9	27
2) Promozione di un numero determinato di dipendenti	16,6	14,2	35,7	24,5	2	3	10	15
3) Passaggio alla cat. superiore per tutti gli addetti ad una mansione	—	9,4	21,4	13,0	—	2	6	8
4) Passaggio alla cat. superiore per tutti gli appartenenti ad una categoria	33,3	4,7	3,6	9,8	4	1	1	6
5) Passaggio automatico in relazione all'anzianità	—	4,7	3,6	3,3	—	1	1	2
6) Eliminazione di una cat. del vecchio inquadramento	—	9,4	3,6	4,9	—	2	1	3
7) Unificaz. livelli retributivi operai-impiegati	—	—	—	—	—	—	—	—
8) Impegno specifico per la tutela dello sviluppo profess. rotazione delle mansioni	—	—	—	—	—	—	—	—
Numero degli accordi reperiti ed esaminati	—	—	—	—	12	21	28	61
Perc. degli accordi esaminati per ogni classe di aziende rispetto al numero totale	19,6	34,4	5,9	100,0	—	—	—	—

Vedi note a p. 224.

ТАВ. С  
Анно 1970

contenuto dell'accordo:	dati in percentuale *			dati in assoluto **				
	aziende fino a 100	aziende da 101 a 500	aziende con più di 500	per com.	aziende fino a 100	aziende da 101 a 500	aziende con più di 500	totale
1) Generico impegno a rivedere l'inquadramento di una parte dei dipendenti	33,3	26,7	24,8	22,7	23	18	8	39
2) Promozione di un numero determinato di dipendenti	22,2	23,2	21,3	24,7	20	12	7,4	49
3) Passaggio alla cat. superiore per tutti gli addetti ad una mansione	7,4	4,6	15,6	7,6	4	4	5	13
4) Passaggio alla cat. superiore per tutti gli appartenenti ad una categoria	9,2	6,9	6,2	7,6	6	5	2	13
5) Passaggio automatico in relazione all'anzianità	29,6	22,1	28,1	25,6	19	16	9	44
6) Eliminazione di una cat. del vecchio inquadramento	33,3	22,1	21,9	25,6	19	18	7	44
7) Unificaz. livelli retributivi operai-impiegati	—	—	—	—	—	—	—	—
8) Impegno specifico per la tutela dello sviluppo profess. rotazione delle mansioni	3,6	—	25,0	5,8	—	2	8	10
Numero degli accordi reperiti ed esaminati	—	—	—	—	86	54	32	172
Perc. degli accordi esaminati per ogni classe di aziende rispetto al numero totale	31,4	50,0	18,6	100,0	—	—	—	—

Vedi note a p. 224.

ТАВ. D  
Анно 1971

contenuto dell'accordo:	dati in percentuale *			dati in assoluto **				
	aziende fino a 100	aziende da 101 a 500	aziende con più di 500	per com.	aziende fino a 100	aziende da 101 a 500	aziende con più di 500	totale
1) Generico impegno a rivedere l'inquadramento di una parte dei dipendenti	4,7	4,3	6,7	4,8	6	4	2	12
2) Promozione di un numero determinato di dipendenti	23,4	24,4	40,0	25,8	30	23	12	65
3) Passaggio alla cat. superiore per tutti gli addetti ad una mansione	3,1	2,1	16,7	4,4	4	2	5	11
4) Passaggio alla cat. superiore per tutti gli appartenenti ad una categoria	6,2	5,3	6,7	5,9	8	5	2	15
5) Passaggio automatico in relazione all'anzianità	33,6	61,6	60,0	47,2	43	58	18	119
6) Eliminazione di una cat. del vecchio inquadramento	46,9	38,3	36,7	42,5	60	36	11	107
7) Unificaz. livelli retributivi operai-impiegati	0,7	1,0	6,7	1,6	1	1	2	4
8) Impegno specifico per la tutela dello sviluppo profess. rotazione delle mansioni	—	1,0	16,7	2,4	—	1	5	6
Numero degli accordi reperiti ed esaminati	—	—	—	—	128	94	30	252
Perc. degli accordi esaminati per ogni classe di aziende rispetto al numero totale	50,8	37,3	11,9	100,0	—	—	—	—

Vedi note a p. 224-5.

TAB. E  
Anno 1972 (gennaio-luglio)

contenuto dell'accordo:	dati in percentuale *			dati in assoluto **				
	aziende fino a 100	aziende da 101 a 500	aziende con più di 500	per com.	aziende fino a 100	aziende da 101 a 500	aziende con più di 500	totale
1) Generico impegno a rivedere l'inquadramento di una parte dei dipendenti	3,7	6,8	—	4,5	2	3	—	5
2) Promozione di un numero determinato di dipendenti	24,1	31,8	18,2	26,6	13	14	2	29
3) Passaggio alla cat. superiore per tutti gli addetti ad una mansione	—	6,8	—	2,7	—	3	—	3
4) Passaggio alla cat. superiore per tutti gli appartenenti ad una categoria	9,3	2,3	—	5,5	5	1	—	6
5) Passaggio automatico in relazione all'anzianità	51,8	43,1	18,2	44,9	28	19	2	49
6) Eliminazione di una cat. del vecchio inquadramento	33,3	11,4	18,2	22,9	18	5	2	25
7) Unificaz. livelli retributivi operai-impiegati	—	—	54,5	5,5	—	—	6	6
8) Impegno specifico per la tutela dello sviluppo profess. rotazione delle mansioni	1,9	2,3	54,5	7,3	1	1	6	8
Numero degli accordi reperiti ed esaminati	—	—	—	—	54	44	11	109
Perc. degli accordi esaminati per ogni classe di aziende rispetto al numero totale	49,5	40,4	10,1	100	—	—	—	—

Vedi note a p. 225.

TAB. F

Dati assoluti relativi alla tabella 6

	1971	1972
passaggio 5 <sup>a</sup> -4 <sup>a</sup> op.	4	1
passaggio 4 <sup>a</sup> -3 <sup>a</sup> op.	21	8
passaggio 3 <sup>a</sup> -2 <sup>a</sup> op.	11	10
passaggio 2 <sup>a</sup> -1 <sup>a</sup> op.	13	6
passaggio 4 <sup>a</sup> -3 <sup>a</sup> imp.	6	6
passaggio 3 <sup>a</sup> -2 <sup>a</sup> imp.	1	—

TAB. G

Dati assoluti relativi alla tabella 7  
(1971)

	aziende fino a 100 dip.	aziende da 101 a 500 dip.	aziende con più di 500 dip.
passaggio 5 <sup>a</sup> -4 <sup>a</sup> op.	1	2	2
passaggio 4 <sup>a</sup> -3 <sup>a</sup> op.	38	42	11
passaggio 3 <sup>a</sup> -2 <sup>a</sup> op.	1	11	6
passaggio 2 <sup>a</sup> -1 <sup>a</sup> op.	—	1	1
passaggio 4 <sup>a</sup> -3 <sup>a</sup> imp.	6	20	13

(Suddivisione degli accordi del 5° tipo).

TAB. H

Dati assoluti relativi alla tabella 8  
(1971)

	aziende fino a 100 dip.	aziende da 101 a 500 dip.	aziende con più di 500 dip.
abolizione 5 <sup>a</sup> op.	48	34	9
abolizione 4 <sup>a</sup> op.	30	15	5
abolizione 3 <sup>a</sup> op.	—	—	—
abolizione 4 <sup>a</sup> imp.	11	6	—

(Suddivisione degli accordi del 6° tipo).

Note alla tabella A

\* Le percentuali sono calcolate sul numero degli accordi relativi alle aziende delle dimensioni indicate (numero che compare nella 9ª riga, ultime 4 colonne). Poiché alcuni accordi contengono due o più patti di tipo differente (cosa che accade soprattutto per i tipi 5) e 6), la somma di tutte le percentuali di una stessa colonna è spesso superiore al 100%.

\*\* Per il motivo esposto sopra, la somma dei dati di ogni colonna è spesso superiore al dato complessivo relativo alla stessa colonna, riportato nella riga 9ª.

N. Totale contratti esaminati: 416 di cui 90 nel 1967 e  
326 nel 1968

N. Contratti contenenti pattuizioni in materia di inquadramento: 76 di cui 14 nel 1967 e  
62 nel 1968

Note alla tabella B

\* Le percentuali sono calcolate sul numero degli accordi relativi alle aziende delle dimensioni indicate (numero che compare nella 9ª riga, ultime 4 colonne). Poiché alcuni accordi contengono due o più patti di tipo differente (cosa che accade soprattutto per i tipi 5) e 6), la somma di tutte le percentuali di una stessa colonna è spesso superiore al 100%.

\*\* Per il motivo esposto sopra, la somma dei dati di ogni colonna è spesso superiore al dato complessivo relativo alla stessa colonna, riportato nella riga 9ª.

N. Totale contratti esaminati: 299

N. Contratti contenenti pattuizioni in materia di inquadramento: 61

Note alla tabella C

\* Le percentuali sono calcolate sul numero degli accordi relativi alle aziende delle dimensioni indicate (numero che compare nella 9ª riga, ultime 4 colonne). Poiché alcuni accordi contengono due o più patti di tipo differente (cosa che accade soprattutto per i tipi 5) e 6), la somma di tutte le percentuali di una stessa colonna è spesso superiore al 100%.

\*\* Per il motivo esposto sopra, la somma dei dati di ogni colonna è spesso superiore al dato complessivo relativo alla stessa colonna, riportato nella riga 9ª.

N. Totale contratti esaminati: 418

N. Contratti contenenti pattuizioni in materia di inquadramento: 172

Note alla tabella D

\* Le percentuali sono calcolate sul numero degli accordi relativi alle aziende delle dimensioni indicate (numero che compare nella 9ª riga, ultime 4 colonne). Poiché alcuni accordi contengono due o più patti di tipo

differente (cosa che accade soprattutto per i tipi 5) e 6), la somma di tutte le percentuali di una stessa colonna è spesso superiore al 100%.

\*\* Per il motivo esposto sopra, la somma dei dati di ogni colonna è spesso superiore al dato complessivo relativo alla stessa colonna, riportato nella riga 9ª.

N. Totale contratti esaminati: 501

N. Contratti contenenti pattuizioni in materia di inquadramento: 252

Note alla tabella E

\* Le percentuali sono calcolate sul numero degli accordi relativi alle aziende delle dimensioni indicate (numero che compare nella 9ª riga, ultime 4 colonne). Poiché alcuni accordi contengono due o più patti di tipo differente (cosa che accade soprattutto per i tipi 5) e 6), la somma di tutte le percentuali di una stessa colonna è spesso superiore al 100%.

\*\* Per il motivo esposto sopra, la somma dei dati di ogni colonna è spesso superiore al dato complessivo relativo alla stessa colonna, riportato nella riga 9ª.

N. Totale contratti esaminati: 230

N. Contratti contenenti pattuizioni in materia di inquadramento: 109