

Fondazione Agnelli Quaderno 14/1977

LAVORO MANUALE
E LAVORO INTELLETTUALE



ERMANN0 GORRIERI

il trattamento del lavoro manuale in Italia
e le sue conseguenze

La Fondazione Giovanni Agnelli intende favorire un approccio innovativo alla ricerca, che superi il momento puramente analitico/descrittivo e di "denuncia", per assumere contenuti direttamente propositivi, utili a fornire stimoli e suggerimenti non solo al dibattito culturale ma anche a chi ha responsabilità operative.

La collana dei "quaderni" è uno degli strumenti con cui si intende favorire il dibattito e fornire agli operatori un contributo di informazione e di stimolo.

Vi trovano spazio ricerche, saggi, estratti di volumi più ampi, resoconti di convegni, relazioni, suggerimenti di intervento operativo, proposte sperimentali.

I "quaderni" vogliono essere, cioè, oltre che un canale di divulgazione, uno strumento di lavoro per seminari, incontri, convegni.

Le opinioni espresse non riflettono necessariamente quelle della Fondazione ed impegnano, naturalmente, solo gli autori.

ERMANNNO GORRIERI

Il trattamento del lavoro manuale in Italia e le sue conseguenze



**Fondazione
Giovanni Agnelli**

SOMMARIO

Presentazione pag. 3

Ermanno Gorrieri

Il trattamento del lavoro manuale in Italia e le sue conseguenze 5

Sintesi del dibattito sul tema:

Il lavoro manuale in Italia e in Europa: atteggiamenti dell'offerta di lavoro, in ispecie giovanile, nei confronti del lavoro manuale 41

Sintesi del dibattito sul tema:

Il ruolo del sistema scolastico-formativo in funzione di una rivalutazione del lavoro manuale 59

PRESENTAZIONE

Nel riunire, il 3 e 4 maggio a Torino, un seminario di studio sul tema "Lavoro manuale e lavoro intellettuale", la Fondazione Giovanni Agnelli ha inteso stimolare il dibattito in corso sulla necessità di una rivalutazione del lavoro manuale.

L'interesse che la Fondazione nutre per questa tematica specifica si inquadra in un più vasto ambito di ricerche e di iniziative, tutte rivolte ad esplorare i significati e le connotazioni che il "lavoro" assume nella società italiana e nel sistema di valori in essa dominante. Il presupposto di tale indirizzo risiede nella convinzione che una migliore conoscenza della particolare collocazione che il lavoro ha nella cultura italiana possa fornire una chiave per l'interpretazione di molti problemi di ordine economico, sociale, politico.

Il seminario del 3 e 4 maggio si è basato su due relazioni — una del prof. Luigi Firpo, l'altra dell'on. Ermanno Gorrieri — e sul lavoro di tre gruppi di studio, coordinati rispettivamente dal prof. Filippo Barbano, dal prof. Carlo Dell'Aringa e dal dr. Giuseppe Medusa.

Nel presente Quaderno vengono pubblicate la relazione dell'on. Gorrieri e la sintesi dei dibattiti svoltisi all'interno dei gruppi guidati dal prof. Dell'Aringa e dal dr. Medusa.

La relazione del prof. Firpo e la sintesi del dibattito che si è sviluppato nel gruppo coordinato dal prof. Barbano saranno contenute in un successivo Quaderno di prossima pubblicazione.

IL TRATTAMENTO DEL LAVORO MANUALE IN ITALIA E LE SUE CONSEGUENZE

Questa relazione ha carattere esclusivamente empirico; non è frutto di studi, ma di osservazioni ed esperienze pratiche. Prescindo quindi da qualsiasi discorso generale sul lavoro manuale ed intellettuale, che del resto compete ad altra relazione. Per parte mia, mi sembra opportuno prendere le mosse da una considerazione preliminare di carattere eminentemente pratico.

Si parla di rivalutazione del lavoro manuale. Ma qual'è, più esattamente, il tipo di lavoro a cui, in concreto, è necessario riservare un miglior trattamento rispetto a quello goduto? A me sembra che, per dare una risposta, non ci sia miglior giudizio di quello degli interessati. Quali sono, nella realtà di ogni giorno, le attività da cui la gente — quando può scegliere — rifugge e quali i settori verso cui si orienta? Cominciamo dall'agricoltura. Recentemente era venuto di moda parlare di un "ritorno alla terra" dovuto ad "intossicazione da città". Ebbene non si possono escludere casi singoli; ma non si deve dimenticare che, secondo la recente Relazione Economica del Governo al Parlamento, il numero degli addetti in agricoltura nel 1976 è diminuito di altre 35.000 unità, scendendo così al di sotto dei tre milioni. Non so quanto di questo decremento sia dovuto a cause naturali e quanto ad eventuale esodo; è un fatto però che il rapporto fra braccia e terra disponibile continua a diminuire e che la domanda potenziale di forza-lavoro agricola, denunciata dai milioni di ettari abbandonati o mal coltivati, è ben lungi dall'esser soddisfatta. E così sarebbe anche se fosse in atto qualche sporadico fenomeno di fuga dalle città.

È dunque mia impressione che il lavoro agricolo continui ad essere considerato fra i meno desiderabili. Tant'è vero che la percentuale dei giovani rimasta sulla terra è scesa ormai molto al di sotto del livello di guardia.

E negli altri settori? Non so se esistano ricerche sistematiche sul rapporto domanda-offerta nel mercato del lavoro in relazione ai vari

tipi di attività e di mansioni. È nota comunque la valutazione del numero dei giovani inoccupati, che ammonterebbero a 1.200.000 unità, di cui 530.000 fra laureati e diplomati. Si leggono poi, di frequente, sulla stampa notizie circa stime o rilevazioni di enti vari sul fabbisogno non soddisfatto di lavoro operaio in diverse province e regioni del Nord (naturalmente la situazione è totalmente diversa nel Meridione). Forse val la pena di citare qualche episodio o dato sintomatico, non importante di per sé, ma illuminante di tutta una situazione.

Un maglificio di Carpi, nel gennaio scorso, per assumere 18 telaisti, oltre alla richiesta all'ufficio di collocamento, scrive 140 lettere ai diplomati del locale Istituto professionale: si presentano in quattro; vengono convocate ragazze che avevano avanzato domanda di assunzione come impiegate e gli si propone di entrare, intanto, come telaiste: nessuna accetta. A Modena, ai primi di marzo, davanti a diverse fabbriche viene affisso un avviso: « Cercansi saldatori; L. 2.600 all'ora ». Il salario contrattuale sarebbe di L. 1.751. È uno degli esempi della nota tendenza a rubarsi gli operai offrendo superminimi individuali (in questo caso, il 48% in più della tariffa).

Tutto il contrario succede nel settore pubblico. Tutti abbiamo presenti le folle di candidati che abitualmente concorrono per pochi posti da insegnante o impiegato. Ma val la pena di ricordare un caso particolare: il "Corriere della Sera" del 6 aprile 1976 scriveva che, per un concorso a 10 posti di "conduttore" delle Ferrovie (è l'addetto al controllo dei biglietto sui treni; guadagnava, allora, fra le 200 e le 250 mila lire al mese) erano affluiti a Milano per gli esami diecimila concorrenti (altri ottomila, pur avendo fatto domanda, non si erano presentati). Naturalmente il grosso veniva dal Meridione. Il fatto è significativo perché si trattava di una mansione non impiegatizia in senso proprio e di un lavoro alquanto disagiato.

Non meno indicativi sono i risultati di un'indagine che ho condotto sul rapporto posti-candidati nei più recenti concorsi pubblici indetti in provincia di Modena da ospedali, comuni e Camera di commercio.

Tabella 1

	<i>Candidati</i>	<i>Posti</i>	<i>Rapporto</i>
Medici ospedalieri	33	23	1,4
Infermieri e altro personale paramedico	130	96	1,3
Totale medici e paramedici	163	119	1,3
Laurea in economia e sc. statist.	31	3	10,3
Laurea in ingegneria	29	1	29,0
Laurea in architettura	14	1	14,0
Laurea generica (posto da "capo servizio")	57	1	57,0
Totale laureati	131	6	21,8
Ragionieri	101	5	20,2
Geometri	29	2	14,5
Periti agrari	15	2	7,5
Diploma generico	45	1	45,0
Insegnanti scuola materna	531	4	132,7
Totale diplomati	721	14	51,5
Impiegati esecutivi	979	53	18,4
Totale laureati, diplomati ed esecutivi	1.831	73	25,0
Ausiliari (mansioni "manuali")	97	23	4,2

Alcune precisazioni: ho collocato fra il personale paramedico, oltre agli infermieri professionali nelle loro varie specializzazioni, anche quelli generici; i vigili urbani e i messi notificatori li ho considerati fra gli impiegati; per i posti da insegnante di scuola materna probabilmente concorrevano anche molti maestri, oltre ai possessori dello specifico diploma conseguito presso le scuole magistrali (tre anni di studio). Infine, per i medici, l'unico concorso che ha visto otto candidati era quello per un primariato; due concorsi da aiuto sono andati deserti; per i 26 posti da assistente i concorrenti sono stati venti.

Quali conclusioni trarre da questi dati, tenendo presente che riguardano una provincia con una piccola e media industria tuttora in espansione? Primo: gli unici settori non sovraffollati sono quelli medici e paramedici. Se questo campione corrispondesse all'universo ci sarebbe da chiedersi perché mai la prima facoltà per la quale da tempo si è cominciato a parlare di numero programmato sia proprio quella di medicina. Secondo: il rapporto candidati-posti è alto nel settore impiegatizio

preso nel suo complesso (in media, 25 candidati per posto). Relativamente basso è invece tale rapporto per le mansioni di tipo operaio (4,2 concorrenti per posto).

Su quest'ultimo fatto è opportuno soffermarsi un momento. È evidente che influisce lo stato di piena occupazione, nella provincia considerata, per gli operai dell'industria; e inoltre contano le retribuzioni modeste previste per le mansioni operaie del settore pubblico, le quali sono collocate ai livelli più bassi dell'inquadramento, secondo rigide classificazioni previste da leggi e contratti.

Ma quando il trattamento economico e normativo è un po' più favorevole, si verificano fenomeni sconcertanti e allarmanti: è il caso della "pubblica selezione" indetta nel 1976 dall'Azienda municipalizzata per l'igiene urbana, sempre di Modena, allo scopo di formare una graduatoria da utilizzare per sostituire il personale man mano che va in pensione. Le assunzioni riguardavano il settimo livello, quello più basso dei netturbini: retribuzione netta 270.000 lire per 14 mensilità, con scatti annuali del 5,60% calcolato su paga base e contingenza (quindi una rapida progressione retributiva per anzianità). Al colloquio si sono presentati 209 aspiranti: di questi, 59 (pari al 28%) erano operai specializzati e altri 30 (16%) dipendenti della Fiat; parecchi erano lavoratori in proprio (idraulici, elettricisti, falegnami, ecc.) evidentemente alla ricerca di una sistemazione che lasci libere molte ore per il secondo lavoro; altri concorrenti erano barbieri, camerieri, orchestrali; 4 erano dipendenti comunali od ospedalieri; infine 10 diplomati (4,7%) e un disoccupato.

È superfluo aggiungere che dalle mie sommarie ricerche non ho avuto notizia di dimissioni dal settore pubblico o da mansioni impiegate in genere per andare a lavorare in fabbrica come operaio. So di qualche passaggio dalla pubblica amministrazione alle banche.

A questo punto — alla luce dei dati citati e, ancor più, della comune esperienza di chi opera in concreto nel mercato del lavoro — si può rispondere alla domanda che ci siamo posti all'inizio: quale sia il lavoro da rivalutare. Con una premessa, però: bisogna fare riferimento, secondo me, alle aree industrializzate. È qui che può esprimersi la libera scelta dei lavoratori; non nel Meridione, dove la disoccupazione diffusa costringe a ricercare e ad accettare qualsiasi tipo di lavoro (è per questo che i dati di Modena, per quanto sommari e parziali, sono abbastanza indicativi; lo sono più dello stesso concorso milanese per i ferrovieri, appunto per il massiccio afflusso dal Sud che l'ha caratterizzato).

A parte il settore medico e paramedico, c'è sovrabbondanza di offerta

di lavoro impiegatizio-intellettuale in tutti i suoi vari livelli, dal laureato all'impiegato d'ordine; ma c'è anche una discreta corsa alle mansioni "manuali" del pubblico impiego, che assume caratteri gravemente patologici laddove sono operai specializzati che concorrono per questi posti.

Si può dunque concludere che *non è il lavoro "manuale" in sé che deve essere rivalutato*; ma, più precisamente, *il lavoro contadino* (sia dipendente che autonomo) e *quello operaio dell'industria*.

Con questa conclusione non ho certamente scoperto l'America. È da essa, comunque, che bisogna partire per tentare un'analisi delle cause che determinano la fuga dal lavoro operaio e contadino e la corsa verso le attività impiegatizio-intellettuali nonché quella, più limitata, verso le mansioni "manuali" del settore pubblico.

Queste cause si possono raggruppare sotto tre aspetti fondamentali, che elenco secondo quello che, a mio avviso, è l'ordine crescente della loro incidenza sulla propensione verso i vari tipi di lavoro:

1. Il sistema retributivo, con particolare riferimento agli istituti normativi.
2. Le caratteristiche della prestazione lavorativa e le condizioni in cui essa si svolge.
3. Lo "status sociale" connesso a ciascun tipo di lavoro.

Il sistema retributivo

Sul sistema retributivo ho pubblicato una ricerca che risale alle paghe in atto nell'aprile 1971. Cercherò ora di fornire qualche dato, naturalmente molto più sommario, che tenga conto dell'evoluzione verificatasi da allora.

Parlando di sistema retributivo, c'è una premessa generale da fare: abitualmente il lavoratore, per valutare il compenso del proprio lavoro in confronto con quello altrui, fa riferimento alla busta paga mensile: la quale viceversa — è appena il caso di ricordarlo — costituisce solo una parte della remunerazione del lavoro intesa in senso globale. È evidente che importanza notevole rivestono anche gli istituti così detti normativi, connessi al rapporto di lavoro (numero delle mensilità, orario, ferie, aumenti per anzianità, trattamento di malattia, ecc.) e alla sua cessazione (liquidazione, pensione).

Alcuni aspetti normativi non sono assolutamente quantificabili, nel senso che non sono traducibili in variazioni monetarie della retribuzione: così è per il trattamento di malattia e per quello di fine lavoro. Per altri, come le ferie e l'orario, l'operazione sarebbe possibile, rapportando la retribuzione ad una determinata quantità temporale annua di lavoro presa come base di confronto (ad esempio, 40 ore settimanali per 48 settimane, supponendo cioè quattro settimane di ferie).

Quella che in ogni caso è indispensabile è l'applicazione alle retribuzioni delle variazioni conseguenti all'anzianità di servizio. Infatti la progressione retributiva per mera decorrenza di tempo (indipendente, cioè, da promozioni e passaggi di categoria o qualifica) determina forti sperequazioni (normalmente a danno del lavoro operaio).

Per questi motivi — mentre mi riservo di fare più avanti qualche raffronto sugli istituti normativi — nel riportare i livelli monetari della retribuzione, accanto alle paghe iniziali citerò anche quelle maturate con dieci anni di anzianità di servizio.

Purtroppo i dati che fornirò non sono quelli in atto in questo momento, ma sono arretrati di un semestre; utilizzo infatti una ricerca da me compiuta sulle retribuzioni in atto nell'ottobre 1976, anche perché, con relazione a quel periodo, ho potuto disporre di dati sui salari aziendali praticati in provincia di Modena; il che permette di confrontare, anziché le astratte cifre tabellari basate sui soli contratti nazionali, quelle di fatto applicate in forza anche della contrattazione aziendale.

Poiché il sistema retributivo è in continuo movimento, ogni confronto è sempre approssimativo. In particolare, i dati relativi all'ottobre 1976 tengono già conto degli aumenti ottenuti dalle grandi categorie industriali che avevano da poco rinnovato i loro contratti, mentre per il pubblico impiego si era alla vigilia dei rinnovi. Tant'è vero che, a quasi tutto il pubblico impiego, il D.P.R. n. 116 del 16 aprile 1977 concede un aumento di 25.000 lire mensili che sarà prossimamente incluso negli stipendi, previa corresponsione degli arretrati relativi al 1976. Viceversa, dall'ottobre ad oggi (aprile 1977), il pubblico impiego ha ottenuto un solo aumento di scala mobile, pari a L. 16.632 mensili, decorrente dal 1° gennaio scorso; mentre l'industria ha avuto complessivamente 13 punti di aumento, pari a L. 29.664 per la più bassa categoria operaia e a L. 31.057 per quella più alta degli impiegati (1).

(1) A proposito di scala mobile è opportuno ricordare che negli ultimi anni, a

Così stando le cose, si può concludere che i rapporti retributivi fra le varie categorie in atto nell'ottobre scorso non hanno subito variazioni rilevanti, anche se tutte le paghe sono oggi più alte di allora e registrano qualche rapporto lievemente modificato.

Rapporti retributivi nell'industria. Per semplicità, mi limito a citare le retribuzioni della categoria più numerosa, quella dei metalmeccanici, che coi suoi quasi due milioni di addetti rappresenta circa il 40 per cento dei lavoratori dell'industria.

Da quando è stato realizzato l'inquadramento unico (sia per i metalmeccanici che per molte altre categorie) le differenze retributive fra operai e impiegati classificati nella medesima categoria sono molto limitate: la paga base è identica per gli uni e gli altri, mentre la contingenza è un po' più alta per gli impiegati (più vantaggiosi per questi ultimi sono poi gli scatti di anzianità). Ecco, nella tabella che segue, l'inquadramento e le due voci principali di retribuzione secondo il vigente contratto per i metalmeccanici.

Tabella 2

<i>Inquadr. attuale</i>	<i>Paga base</i>	<i>Contingenza</i>		<i>Inquadramento precedente</i>	
		<i>operai</i>	<i>impiegati</i>	<i>operai</i>	<i>impiegati</i>
1 ^a Cat.	105.000	88.300	—	Operaio di 5 ^a	—
		89.818		Operaio di 4 ^a	
2 ^a Cat.	111.000	96.779	100.242	Operaio di 3 ^a	Impiegato di 4 ^a
3 ^a Cat.	119.000	103.270	108.820	Operaio di 2 ^a (qualificato)	Impiegato di 3 ^a
4 ^a Cat.	130.000	106.542	108.820	Operaio di 1 ^a	Impiegato di 3 ^a
5 ^a Cat.	143.000	121.480	135.043	Operaio di 1 ^a e di 1 ^a super	Impiegato di 2 ^a
5 ^a Super	168.000	—	135.043	—	Impiegato di 2 ^a
6 ^a Cat.	183.000	—	169.318	—	Impiegato di 1 ^a
7 ^a Cat.	208.000	—	169.318	—	Impiegato di 1 ^a super

causa dell'inflazione, essa ha fortemente modificato i rapporti retributivi fra settore privato e pubblico impiego, a danno di quest'ultimo. Infatti, oltre al funzionamento semestrale anziché trimestrale, è noto che diverso è il valore del punto (la legge 364/1975 ne prevede un graduale processo di equiparazione al livello del settore privato, che si realizzerà completamente a partire dal 1° luglio 1978). L'inflazione ha dunque attenuato — e in alcuni casi rovesciato — il privilegio del pubblico impiego che denunciavo nel 1972 nel mio libro "La giungla retributiva": ciò, naturalmente, per quanto riguarda i soli aspetti monetari della remunerazione del lavoro.

Essendo abbastanza limitate le differenze retributive fra operai e impiegati della medesima categoria, è evidente che tutto dipende dalla categoria in cui ciascun lavoratore viene inquadrato: e questo è oggetto di trattativa aziendale e/o individuale. Comunque la Tabella 2 mette in luce la preferenza che ancor oggi — nonostante la tendenza egualitaria dell'inquadramento unico — viene accordata agli impiegati: essi partono dalla seconda categoria e arrivano alla settima, mentre gli operai vanno dalla prima alla quinta.

I livelli retributivi dei metalmeccanici sono esposti nella Tavola A, che ha bisogno di qualche spiegazione. Anzitutto essa si limita ai livelli più bassi e a quelli più alti rispettivamente degli operai e degli impiegati; in più, a metà, è inserito l'operaio di terza categoria (ex operaio qualificato) che fra l'altro costituisce una delle posizioni più diffuse. Alle retribuzioni contrattuali sono aggiunti i "salari aziendali", cioè le integrazioni derivanti dalla contrattazione aziendale, quali risultano da una indagine della F.L.M. di Modena relativa alle 230 imprese (per un complesso di 20.731 addetti) nelle quali il sindacato è riuscito a stipulare accordi aziendali. Restano fuori circa 12.000 metalmeccanici, in genere dipendenti da piccole aziende, sprovvisti di contratti aziendali (il che non esclude che una parte di essi goda di superminimi dovuti ad accordi individuali). Dall'indagine risulta che la media ponderale dei salari integrativi aziendali vigenti nelle 230 imprese e per i 20.731 addetti è di L. 68.780 mensili, con un massimo di L. 109.810 praticato in pochissime aziende di punta.

Pertanto nella Tavola A, per ogni categoria, è riportata la paga globale riferita a tre casi: lavoratori senza contratto aziendale (i quali godono dell'indennità di "mancato premio" pari al 2% della paga base), lavoratori con salario aziendale medio (68.780), lavoratori col salario aziendale massimo (109.810).

Dal punto di vista delle differenze di trattamento fra operai e impiegati, i dati (prendendo in esame solo i casi di salario aziendale medio e riferendosi all'anzianità di 10 anni) si possono così sintetizzare:

categoria più bassa		categoria più alta	
operai	impiegati	operai	impiegati
263.958	315.097	322.404	471.763

Si tenga presente che dopo i 10 anni di anzianità le paghe operaie non crescono più, mentre quelle degli impiegati continuano ad aumentare ogni due anni fino al 24°.

Rapporti retributivi nel pubblico impiego. Non è in discussione, in questa sede, il caotico intrecciarsi di emolumenti accessori che, sotto le denominazioni e le motivazioni più varie, caratterizzano il sistema retributivo pubblico: se non per rilevare che tali emolumenti hanno maggior diffusione e incidenza per le mansioni medio-alte (e quindi impiegatizio-intellettuali) che non per quelle classificate ai livelli inferiori.

Prendiamo dunque in considerazione le voci generalizzate della retribuzione: stipendio base e indennità integrativa speciale, innanzitutto; poi quelle indennità che spettano a tutti i lavoratori di una data categoria, senza riferimento a mansioni e servizi speciali.

Anche per il pubblico impiego il punto da cui si deve partire è l'inquadramento. In premessa bisogna ricordare che in questo settore la distinzione fra lavoro manuale e impiegatizio non è sempre applicabile ai casi concreti. Vediamo comunque le classificazioni previste dalle normative vigenti.

Quella tradizionale distingue quattro "carriere", a cui si accede in ragione del titolo di studio: direttiva (laurea), di concetto (diploma), esecutiva (licenza media), ausiliaria (licenza elementare). Ora, a parte il discutibile rigido collegamento al "pezzo di carta", non c'è bisogno di dire che le mansioni in qualche modo riconducibili al lavoro manuale in senso lato sono normalmente relegate nella sola carriera ausiliaria. All'interno di ogni carriera sono previste "qualifiche" diverse e per ogni qualifica più di un "parametro" (a cui corrisponde un determinato stipendio); il passaggio da un parametro a quello superiore nell'ambito della stessa qualifica è automatico dopo un certo numero di anni; il passaggio a qualifica superiore avviene in relazione ai posti che si rendono disponibili; è escluso invece, salvo eccezioni, il passaggio da una carriera all'altra.

Alcune recenti contrattazioni hanno introdotto anche nel pubblico impiego l'inquadramento unico e la riduzione dei livelli retributivi. Così è per i dipendenti degli Enti locali (undici livelli) e gli ospedalieri (tredici livelli). A questo sistema tendono ad arrivare anche altre categorie del pubblico impiego.

Ma anche l'esame di questa nuova classificazione (che nelle intenzioni voleva superare il frastagliamento degli inquadramenti e la distinzione delle carriere) denuncia il perdurare di discriminazioni a danno dei lavori più faticosi o comunque non impiegatizi. Tanto per fare un esempio, nel contratto degli Enti locali gli addetti alle pulizie sono collocati al primo livello, i bidelli o uscieri al secondo, l'impiegato d'ordine al terzo: insomma il lavoro più faticoso è il meno pagato. Lo

stesso accade per gli ospedalieri: l'ausiliario (inserviente e simili) è al primo livello, l'impiegato d'ordine al quarto; si rasenta poi la follia quando si colloca l'infermiere professionale (qualifica che comporta abilità e responsabilità e di cui c'è grave carenza) al quinto e l'impiegato diplomato all'ottavo.

Alcuni dati retributivi del pubblico impiego (lievemente arrotondati per la varietà dell'incidenza delle ritenute) sono riportati nella Tavola B. Dall'esame di questi dati emerge che il trattamento preferenziale per il lavoro impiegatizio trova conferma anche all'interno del pubblico impiego. Già si è detto che le mansioni "manuali" in senso stretto o lato sono collocate ai livelli più bassi dell'inquadramento. Si può aggiungere che l'effetto degli emolumenti accessori (indicati come "altre voci" nella tavola) porta a sconcertanti rovesciamenti di professionalità e a diversità di trattamento per mansioni analoghe. Un esempio: il portalettere è pagato come l'operaio specializzato delle Ferrovie e l'infermiere professionale.

Rapporti retributivi intersettoriali. Nella Tavola C viene fatto un raffronto fra i metalmeccanici e il pubblico impiego. Vediamo di sintetizzare e semplificare.

Ferma restando l'opportunità di prendere in considerazione, per i metalmeccanici, il salario aziendale medio (68.780) e, per tutti, l'anzianità di dieci anni, sembra logico assumere come base di confronto il trattamento dell'operaio che, salvo eccezioni, dopo dieci anni di lavoro si può presumere abbia ottenuto l'inquadramento almeno nella terza categoria (ex operaio qualificato): la sua paga globale netta è di L. 287.870. Ecco dunque, nella Tabella 3, il confronto fra questa retribuzione e quelle del pubblico impiego (con l'aggiunta dell'operaio metalmeccanico al minimo e al massimo della specializzazione).

La Tabella 3 è abbastanza eloquente di per sé. La retribuzione *media* di un operaio qualificato è superiore (nel caso massimo, del 21,9 per cento; in quello minimo, dell'1,4 per cento) a quelle di tutte le mansioni "manuali" del pubblico impiego; è superiore anche a quelle dei gradi iniziali degli impiegati esecutivi. Il salario operaio è invece inferiore a quello degli impiegati diplomati, salvo due qualifiche; e a maggior ragione a quello dei laureati.

Tabella 3

		L.	%
Metalmeccanici	manovale (1 ^a Cat.)	263.958	91,7
	operaio qualificato (3 ^a Cat.)	287.870	100
	operaio specializzato		
	provetto (5 ^a Cat.)	322.404	112
P.I.	operaio comune statale	225.000	78,1
Ausiliari livello minimo	ausiliario ospedali	225.000	78,1
	operaio comune Enti locali	244.000	84,7
	fattorino poste	248.000	86,1
	manovale ferrovie	252.000	87,5
Ausiliari livello massimo	operaio specializzato statale	261.000	90,6
	elettricista Enti locali	268.000	93,1
	operaio specializzato ferrovie	280.000	97,2
	portalettere	281.000	97,6
	infermiere professionale	284.000	98,6
Impiegati esecutivi livello minimo	coadiutore statale	232.000	80,6
	dattilografo ospedali	262.000	91
	applicato Enti locali	268.000	93,1
	assistente stazione FS	273.000	94,8
	operatore d'esercizio PT	279.000	96,9
Impiegati diplomati livello minimo	segretario statale	266.000	92,4
	insegnante elementare	274.000	95,2
	revisore d'esercizio PT	291.000	101,1
	diplomato ospedali	304.000	105,6
	ragioniere Enti locali	316.000	109,7
	capo stazione FS	326.000	113,2
Impiegati laureati livello minimo	consigliere amm. statale	322.000	111,8
	collab. direttivo ospedali	351.000	121,9
	professore scuola superiore	355.000	123,3
	ispettore ferrovie	366.000	127,1
	consigliere poste	367.000	127,5
	iniz. direttiva Enti locali	371.000	128,9

Attenzione, però: non si dimentichi che queste retribuzioni si riferiscono all'ottobre 1976 e che nel frattempo, per quanto limitate, alcune variazioni sono intervenute. Ora, dati i limitati scarti fra categorie e qualifiche, la scala retributiva emergente dalla tabella oggi potrebbe uscirne modificata. Verrebbe poi addirittura rivoluzionata se i confronti fossero effettuati fra i livelli retributivi raggiunti dopo venti o trent'anni di anzianità.

Gli aspetti normativi del rapporto di lavoro. La loro prima caratteristica è quella di essere estremamente frastagliati in quanto sono frutto del sovrapporsi di frammentarie normative legislative e contrattuali. È quindi impossibile addentrarsi, in questa sede, in una descrizione analitica. Basteranno comunque alcuni cenni per dare un'idea della diversità di trattamento fra il lavoro manuale e quello impiegatizio-intellettuale. Dal punto di vista di questa differenza di trattamento gli istituti normativi si possono suddividere in tre gruppi. Il primo gruppo, non rivela una tendenza costante e univoca ai danni del lavoro operaio: questa tuttavia affiora di tanto in tanto. Si tratta di istituti che in parte risentono della linea egualitaria seguita dalla contrattazione dei grandi sindacati industriali, linea che ha gradualmente attenuato le diversità fra operai ed impiegati dell'industria.

Cominciamo dal numero delle mensilità. A parte il caso macroscopico dei bancari, ci sono alcune categorie, come il commercio, i chimici e qualche altra minore, che godono di 14 mensilità. Tuttavia la grandissima maggioranza dei lavoratori percepisce 13 mensilità. Piuttosto c'è da dire che, da questo punto di vista, è il pubblico impiego ad essere svantaggiato, in quanto la tredicesima non comprende tutte le voci dello stipendio.

Ferie. Nelle ultime contrattazioni industriali si è fatta molta strada sulla via del pari trattamento: con riferimento al solito esempio dei metalmeccanici, oggi operai e impiegati godono di 24 giorni lavorativi; solo gli impiegati più anziani arrivano a 30 in quanto conservano le precedenti norme di maggior favore. In questo campo, anche fra settore e settore, non ci sono più grosse differenze: gli statali hanno un mese di ferie, i dipendenti degli Enti locali 26 giorni, i ferrovieri 21 giorni fino a 10 anni di anzianità e 26 dopo. Resta la situazione tutta speciale degli insegnanti, i quali teoricamente avrebbero diritto ad un mese, mentre in pratica, fra vacanze e interruzione estiva, arrivano intorno ai tre mesi.

Trattamento di malattia. Qui gli statali godono di buone condizioni: conservazione del posto per 18 mesi, di cui 12 a stipendio intero e sei a metà. Per i metalmeccanici (che hanno raggiunto recentemente l'unificazione di trattamento fra operai e impiegati) la conservazione del posto va da 6 a 12 mesi a seconda dell'anzianità e la corresponsione dello stipendio intero va da due a quattro mesi e per metà da quattro a otto.

Liquidazione. Nell'industria c'erano forti differenze fra operai e impiegati, ora in via di eliminazione: attualmente, sempre riferendoci ai metalmeccanici, mentre gli impiegati hanno una mensilità per ogni

anno di servizio, gli operai hanno cento ore (pari al 58% di una mensilità) sui primi dieci anni di servizio e una mensilità intera per i successivi. Per gli statali invece si calcola l'80% di una mensilità per ogni anno di servizio; per gli Enti locali si fa un conteggio più complicato che corrisponde al 70% di una mensilità.

Pensioni. In questo campo i dipendenti pubblici godono di sensibili vantaggi. Il settore privato è gestito dall'INPS e non prevede, al suo interno, normative differenti fra impiegati e operai. Diversità si riscontrano invece fra il settore pubblico e quello privato e riguardano essenzialmente due aspetti: gli anni di servizio necessari per aver diritto alla pensione e il suo importo, che viene calcolato in percentuale sullo stipendio finale. Tentando di semplificare una materia complicatissima, si può dire che i dipendenti pubblici in genere possono liberamente dimettersi dopo una ventina d'anni di servizio godendo di una pensione calcolata intorno alla metà dello stipendio; invece i lavoratori del settore privato possono dimettersi, con diritto a pensione, solo dopo 35 anni di servizio. Altro dato: l'importo della pensione massima. Dipendenti privati: 80% dello stipendio con 40 anni di anzianità; statali: 94,40% con 40 anni: ferrovieri 94,40% con 37 anni; dipendenti degli Enti locali: 100% con 40 anni. Di trattamenti particolari godono autoferrotranvieri, telefonici ed altre categorie assistite da fondi speciali gestiti dall'INPS. E così gran parte dei bancari, i quali cumulano la pensione INPS con altri benefici previsti da fondi aziendali di previdenza. Passiamo da questo primo gruppo ad un secondo tipo di istituti normativi che hanno maggior rilievo nel rendere meno appetibile il lavoro operaio. Si tratta soprattutto dell'orario di lavoro. Nell'industria non ci sono differenze fra operai e impiegati: le 40 ore sono generalizzate; però non si deve dimenticare l'importanza, ovviamente negativa, che riveste, per una parte degli operai, il doversi assoggettare ai turni. Orari un po' più ridotti si applicano ad altre categorie e spesso con piccoli, ma significativi svantaggi per gli operai. Per i bancari l'orario è di 38 ore e mezzo; però per gli operai e il personale di fatica è di 39 ore e venti minuti. Ferrovieri: per gli impiegati ministeriali e compartimentali, 36 ore; per gli addetti all'esercizio (stazioni) 40. Lo stesso per i postelettronicisti.

A parte comunque queste assurde differenze interne, l'importante è che una notevole aliquota del pubblico impiego fa 36 ore alla settimana rispetto alle 40 del mondo operaio.

Ma il problema non è solo quello dell'orario ufficiale più vantaggioso: il fatto è che la sua osservanza non è sottoposta agli stessi rigorosi controlli che si applicano in fabbrica. Su questo terreno il lassismo non

è generale, ma certamente alquanto diffuso nei vari uffici pubblici. Per di più la larga applicazione dell'orario unico, da un lato, rende oggettivamente più difficile lavorare con impegno e concentrazione per sei ore consecutive e, dall'altro, favorisce la possibilità di un secondo lavoro, ovviamente nero.

La discriminazione fondamentale a danno del lavoro operaio riguarda la possibilità di migliorare col tempo la propria situazione. Anzitutto dal punto di vista della "carriera". Quali prospettive ha davanti a sé un operaio? Quella di passare di qualifica, certo; ma arrivato alla 5ª Categoria (specializzato provetto) la grandissima maggioranza più avanti non va: qualcuno potrà diventare caporeparto o capofficina; qualche altro mettersi in proprio e fare l'artigiano; ma sono eccezioni. Inoltre il miglioramento retributivo conseguente ai passaggi di categoria è estremamente limitato: sempre con riferimento al salario aziendale medio dei metalmeccanici, l'operaio della qualifica più bassa guadagna 258.000 lire al mese e lo specialista provetto 315.000: sono soltanto 57.000 lire più, pari al 22%. Fra parentesi, bisogna dire che la linea egualitaria seguita dai sindacati ha provocato un forte appiattimento fra gli operai, con conseguente mortificazione alla professionalità.

È nel settore pubblico, invece, che le carriere sono più aperte. Non alludo al passaggio automatico a parametri superiori nell'ambito della stessa qualifica, ma al possibile passaggio a qualifica o categoria superiore, che in genere avviene per "merito comparativo", man mano che si rendono disponibili dei posti. Inoltre il sistema dei concorsi interni (concorsi che praticamente spesso sono truccati) agevola il raggiungimento di livelli più alti. C'è poi qualche carriera automatica: quella degli insegnanti per mezzo dei parametri, quella dei magistrati le cui promozioni sono praticamente legate solo all'anzianità.

In secondo luogo, la retribuzione migliora per semplice decorrenza di tempo, a prescindere da promozioni o passaggi di qualifica: è il sistema degli aumenti di anzianità. Su questo terreno la situazione di inferiorità degli operai è fortissima, come si è potuto constatare anche dall'esame dei dati contenuti nelle Tavole A, B, e C. Quei dati però si riferiscono solo all'anzianità di 10 anni, mentre per gli impiegati gli aumenti proseguono anche successivamente.

La discriminazione è pesante anche all'interno delle categorie industriali: per questo istituto la linea egualitaria non ha funzionato. Vediamo ancora i metalmeccanici: per gli operai, quattro scatti biennali dell'1,50% calcolato sulla sola paga base; per gli impiegati, 12 scatti biennali del 5% calcolato su paga base e contingenza. Nella Tabella 4 il confronto viene esteso anche ad alcune altre categorie.

Tabella 4

<i>Dopo anni</i>	<i>Metameccanici op.</i>	<i>imp.</i>	<i>Elettrici Municip.</i>	<i>Enti locali</i>	<i>Insegnanti scuola sup.</i>
1					
2	1,50	5%	6	4	
3				12	29,90%
4	1,50	5	6	4	
5					
6	1,50	5	6	4	
7					49,28%
8	1,50	5	5	16	
9					
10		5	5	4	
11					59,98
12		5	5	4	
13					
14		5	5	4	
15					
16		5	5	4	
17					
18		5	5	4	
19					
20		5	5	4	
21					
22		5	5	4	
23					
24		5	5	4	
25					
26			5	4	
27					
28			5	5	
29					
30			3		103,69
Tot.	6%	60%	76%	85%	prosegue col 2,5% biennale
	paga base	paga base + conting.	paga base + conting.	Stipendio base	Stipendio base + indenn. pension.

Per le prime quattro categorie le cifre indicano l'importo degli scatti di anzianità da calcolare in percentuale sulla paga base oppure su paga base e contingenza; per i professori sono indicate le percentuali di aumento al momento dei passaggi a parametri superiori, mentre sono omessi gli aumenti intermedi dovuti agli scatti biennali.

La cifra significativa è quella riportata in fondo ad ogni colonna, in quanto indica la percentuale di aumento complessivo per anzianità: che va letta tenendo presente che essa si calcola su entità diverse a seconda delle categorie.

Il congiunto operare dello sviluppo di carriera e degli aumenti per anzianità fa sì che, magari partendo da retribuzioni iniziali uguali, un operaio e un impiegato (oppure un pubblico dipendente in genere) si trovino fortemente distanziati alla fine della vita lavorativa.

E ciò, oltre ad avere effetto man mano crescente nel corso dell'attività di lavoro, alla fine si ripercuote sul calcolo di due importanti istituti normativi: la liquidazione e la pensione, le quali vengono conteggiate sulla retribuzione dell'ultimo periodo. Il che significa che le sperequazioni più alte (quali si verificano nella fase finale del lavoro), vengono perpetuate anche dopo, quando tutti dovrebbero essere uguali di fronte ai problemi della terza età.

Un fattore fondamentale: la stabilità dell'impiego. Resta da parlare di un fattore che non è normativo in senso stretto, in quanto affonda solo in parte le sue radici nelle leggi e nei contratti, ma che in molti casi è veramente decisivo nel determinare la preferenza verso il lavoro impiegatizio-intellettuale, specie pubblico o parapubblico: si tratta della sicurezza del posto di lavoro.

Bisogna ricordare che per lunghi decenni, fino agli anni cinquanta, l'Italia è stata travagliata da una cronica disoccupazione strutturale, fonte di miseria e di disperazione per un'alta percentuale delle masse popolari: e tuttora di questa situazione soffre in misura notevole il Meridione. Sicché il traguardo di un posto sicuro si colloca ancor oggi al primo posto nelle aspirazioni del lavoratore, oltre che per oggettiva utilità, anche per una specie di eredità atavica che opera, talora inconsciamente, sul piano psicologico.

Oggi poi che la spinta espansiva del processo di industrializzazione si è esaurita, il problema della sicurezza per il domani si ripropone in tutta la sua importanza di fronte alle crisi ricorrenti e all'incapacità che questa società manifesta nell'eliminare le sacche di disoccupazione e di emarginazione.

È vero che lo statuto dei lavoratori ha eliminato i rischi di perdita immotivata del lavoro a causa di licenziamento individuale. È vero altresì che le lotte sindacali contro la chiusura delle fabbriche, l'uso della cassa integrazione e alla fine l'intervento del capitale pubblico hanno fin qui permesso di difendere il posto di lavoro in molte fabbriche in crisi. Ma — a parte il fatto che queste difese si mettono in moto solo per le aziende di certe dimensioni, mentre le piccole sono normalmente abbandonate al loro destino — oggi si fa strada la convinzione che non si possono pubblicizzare tutti i fallimenti e che c'è un limite sulla via dell'economia assistita.

Ai retaggi psicologici del passato e all'oggettivo ripresentarsi del fenomeno della disoccupazione, si aggiunge un aspetto culturale: la priorità che, nel comune modo di pensare, si attribuisce oggi al valore "sicurezza" rispetto a quelli del rischio, della creatività, dell'imprenditorialità. Così stando le cose, i vari tipi di lavoro debbono essere valutati anche — e, per molti, soprattutto — in ragione del loro grado di sicurezza e stabilità. E da questo privilegio il lavoro operaio è escluso. Sono soprattutto i tre milioni di posti nel pubblico impiego che presentano la stabilità più assoluta: l'applicazione delle norme che prevedono la dispensa individuale dal servizio per incapacità o scarso rendimento è assolutamente eccezionale; al massimo si rischia il trasferimento. Licenziamenti collettivi il pubblico potere non ne fa; semmai si usa l'istituto dell'esodo volontario, facendo ponti d'oro a chi se ne va. Oltre alla stabilità giuridicamente sanzionata, c'è poi quella di fatto di cui fruiscono vaste categorie di lavoratori: dai bancari all'ENEL, alle Municipalizzate.

Si può concludere che c'è una voce occulta dello stipendio, la quale non figura nelle tabelle salariali: è la sicurezza del posto. Ad essa la generalità dei lavoratori attribuisce un valore preciso e palpabile, tant'è vero che essa rovescia i rapporti retributivi e induce chi può scegliere a preferire un lavoro meno pagato ma più sicuro.

Le condizioni "retributive" dei coltivatori agricoli. Poiché un settore di fuga è quello agricolo, sarebbe interessante disporre di un'ampia rilevazione sulle contabilità aziendali, dalle quali dedurre, sia pure in via approssimativa, il compenso delle unità lavorative della famiglia diretto-coltivatrice (i coltivatori, come è noto, costituiscono la grandissima maggioranza dei lavoratori del settore). Si otterrebbero in ogni caso dei dati medi, dietro ai quali si nasconderebbero situazioni estremamente varie da azienda ad azienda e forti oscillazioni a seconda delle annate agrarie.

Per parte mia ho potuto consultare solo i risultati di un ricerca compiuta su 300 aziende della media montagna di Reggio Emilia e su due aziende tipo della pianura, sempre di Reggio. Nelle due aree considerate si realizza il meglio delle condizioni produttive rispettivamente nell'ambito della montagna appenninica e della pianura emiliana: per cui i redditi relativi sono da considerarsi medio-alti. Si tratta di dati da prendere con grande cautela; se ne può comunque dedurre qualche indicazione di larga massima.

Per esempio, la differenza di reddito nelle aziende zootecniche per le oscillazioni del mercato del formaggio parmigiano-reggiano: nel 1974-1975, annata di grave crisi, il reddito mensile per unità lavorativa è stato inferiore alle 200.000 lire; nel 1975-76, spuntando prezzi altissimi per il latte, il reddito è salito al di sopra delle 350.000 lire. Le aziende a cui si riferiscono questi dati sono quelle "professionali", condotte da famiglie con adeguata forza-lavoro dedita esclusivamente alla coltivazione del podere. Redditi inferiori, dal lavoro agricolo, hanno realizzato invece le famiglie *part-time*, con un membro, cioè, occupato in altro settore; salvo il caso di piccole aziende fortemente specializzate (nella viticoltura o nell'ortofrutticoltura) le quali, nonostante il *part-time*, hanno ottenuto risultati economici elevati.

Supponiamo comunque, tanto per avere un'idea, di individuare in 300.000 lire mensili il reddito di un lavoratore autonomo dell'agricoltura. C'è però da osservare che questo "salario" non è integrato dalla tredicesima e dalla liquidazione; inoltre è un reddito differito, che per una parte cospicua viene incassato dopo la fine dell'annata agraria; infine è un reddito instabile, soggetto alle oscillazioni conseguenti alle variabili naturali del ciclo produttivo e all'andamento del mercato. Dove si manifesta la netta inferiorità del lavoro autonomo in agricoltura è nel campo mutualistico-previdenziale. L'assistenza di malattia non comprende quella farmaceutica; le pensioni, conseguibili a 65 anni per l'uomo e a 60 per la donna, sono di livelli molto bassi: 66.950 lire mensili nel 1976, 76.250 nel 1977; anche gli assegni familiari per i figli (95.000 lire all'anno) sono inferiori, sia pure di poco, a quelli delle altre categorie.

Naturalmente per i coltivatori agricoli non ha senso parlare di altri aspetti normativi tipici del lavoro subordinato: orario, ferie, ecc. Ma è proprio il confronto su questo terreno con gli altri lavoratori che talvolta contribuisce ad indurre i giovani ad abbandonare le campagne: dove, per di più, le condizioni di abitabilità e la fruizione dei servizi sociali sono svantaggiate rispetto ai centri urbani.

Le caratteristiche e le condizioni della prestazione lavorativa

Indipendentemente dai rapporti retributivi, è decisivo nel determinare la propensione verso i vari tipi di lavoro un secondo complesso di fattori, che possiamo ricondurre a due aspetti: le caratteristiche della prestazione lavorativa in sé e le condizioni in cui essa si svolge.

Cominciamo dalle prime. È chiaro che, a prescindere dalla loro durata temporale, le varie attività lavorative sono sgradevoli in diversa misura: per sintetizzare con un termine approssimativo, diciamo che diversa è la loro onerosità.

Naturalmente non mi sfugge la complessità del problema, che coinvolge aspetti medico-psicologici, sociologici, ecc., che esulano totalmente dalla mia competenza. Mi limiterò quindi a qualche semplice considerazione di carattere empirico, dettata dall'esperienza e dal buon senso.

Per valutare l'onerosità dei vari tipi di lavoro, cioè il dispendio di energie intellettuali, fisiche e psichiche che essi richiedono, si deve tener conto di una serie di fattori, di cui elenco, a titolo indicativo, quelli che mi sembrano più evidenti ed elementari:

- a) il grado di responsabilità e il conseguente logorio che deriva dalla preoccupazione di svolgere adeguatamente i propri compiti;
- b) l'esistenza di un orario definito, al termine del quale "staccare" e pensare ad altro;
- c) il grado di impegno, di attenzione e di concentrazione;
- d) i ritmi di lavoro e il grado di controllo a cui è sottoposta la prestazione lavorativa;
- e) la parcellizzazione e la ripetitività delle mansioni;
- f) la possibilità di interruzioni e di spostamenti, anche sotto l'aspetto della comunicazione coi colleghi;
- g) l'anormalità dell'orario, turni, lavoro notturno e festivo, reperibilità continua per chiamate urgenti, ecc.;
- h) l'effettiva osservanza o meno dell'orario.

Questa sommaria elencazione dà un'idea della varietà e della complessità dei fattori che concorrono, intrecciandosi fra loro, a determinare l'onerosità del lavoro; e quindi dell'estrema difficoltà di arrivare a valutazioni che abbiano un fondamento oggettivo e non siano influenzate in modo determinante (come avviene normalmente) dalla situazione soggettiva di ciascun individuo, che è portato a vedere prima di tutto gli aspetti negativi del proprio lavoro e a sottovalutare quelli degli altri. È chiaro che i fattori di onerosità elencati giocano in modo vario e in gradi diversi nei confronti sia delle varie attività manuali, sia di quelle impiegatizio-intellettuali. Non è quindi possibile fare confronti univoci

e di validità generale ed uniforme. Sembra tuttavia che alcuni dati di fatto emergano con molta evidenza dall'esperienza quotidiana.

Per quanto riguarda il lavoro operaio, diciamo subito che la vasta gamma di mansioni e di attività comporta livelli molto vari di fatica fisica e psichica, oltre che, in molti casi, di impiego di capacità intellettuali. Per esempio, c'è una differenza molto marcata fra la lavorazione a catena e quella libera; nel primo caso i tempi sono rigidamente controllati e le operazioni sono fortemente parcellizzate e ripetitive: di conseguenza il logoramento fisico-psichico è nettamente più alto. Comunque, anche al di fuori della catena, molto spesso il lavoro operaio è legato al ritmo di una macchina; e quasi sempre è soggetto a forme più o meno penetranti ed efficaci di controllo della sua produttività. Di grosso peso poi è la questione dei turni: tant'è vero che, per fare un esempio che conosco, le ceramiche emiliane si contendono con forti superminimi gli addetti al lavoro notturno.

A sua volta, il lavoro contadino, se in certi periodi si svolge in modo abbastanza regolare e tranquillo, conosce momenti di pressante urgenza e per alcuni mesi all'anno impegna per orari molto pesanti. In più, per le aziende zootecniche, enorme influenza negativa riveste il vincolo (orari e quotidianità) imposto dalla cura del bestiame.

Tutto questo senza contare, sia per gli operai che per i contadini, il fattore fatica fisica: che, secondo alcuni, sarebbe, come si suol dire, "tutta salute", ma che in realtà fa sentire il suo peso logorante.

Si vuole, con ciò, affermare che il lavoro operaio e contadino è sempre, senza eccezioni, più oneroso di qualsiasi lavoro impiegatizio-intellettuale? No certamente: ogni generalizzazione sarebbe assurda. Ci sono attività dirigenziali ed intellettuali di alto livello, che, se compiute senza risparmio e con senso di responsabilità, impongono di spendere nel loro svolgimento e nella loro preparazione tutte le proprie energie, sia per il grado di impegno e di concentrazione che richiedono, sia per la mancanza di limiti di orario. In grado inferiore, altrettanto si può dire per tutta una fascia intermedia di tecnici, funzionari ed impiegati con compiti direttivi, il cui lavoro comporta impegno e responsabilità. Ma, sia pure in misure diverse, chi svolge funzioni di questo tipo è sorretto dall'ambizione e premiato dal successo e dal prestigio sociale (a prescindere dal trattamento economico); sono attività spesso logoranti, ma tali da permettere all'uomo di realizzarsi più compiutamente. Qualcosa del genere si può dire anche per le attività di insegnamento, quando sono svolte con passione e impegno; in ogni caso esse trovano qualche compenso anche nella minor durata dell'orario e del calendario scolastico.

Ci sono pertanto ragioni per ritenere che le attività con forti contenuti intellettuali e dirigenziali sono più onerose di talune mansioni manuali; ma spesso godono di contropartite morali largamente gratificanti.

C'è poi quello che possiamo definire il lavoro impiegatizio in senso lato: anche qui con gradi diversi di concentrazione e controllo da parte dei superiori, ma con responsabilità limitate, con orari definiti e senza il dispendio totale delle proprie energie; lavoro spesso monotono e ripetitivo, ma con una caratteristica fondamentale: lo "stacco" alla fine della giornata lavorativa. Generalmente parlando, si tratta senz'altro di un lavoro meno oneroso di quello operaio e contadino.

A prescindere, comunque, dalle attività e dalle funzioni in se stesse, quello che conta più di tutto è il modo e il grado diverso di impegno con cui esse, di fatto, possono essere svolte. E ciò dipende, sì, dalla buona volontà del singolo; ma ancor più dall'ambiente in cui si è inseriti e dall'abitudine che si è creata e che finisce per condizionare tutti e per frustrare ogni buon proposito individuale.

Su questo terreno non si può tracciare una netta distinzione fra lavoro operaio e impiegatizio. Ci sono operai che riescono a trovare il modo di defilarsi e battere la fiacca o quanto meno di assicurarsi ritmi di lavoro abbastanza tranquilli e poco controllati. E viceversa ci sono impiegati (specie nel settore privato, ma anche in quello pubblico) i quali — o per il controllo a cui sono sottoposti o per le caratteristiche del loro lavoro o, infine, per la serietà del loro impegno e per la dedizione che dimostrano — svolgono il loro servizio con passione come se si trattasse di una attività in proprio. Tuttavia le eccezioni, nonostante la loro estensione, non annullano la regola: e la regola è che il lavoro in fabbrica, generalmente, è soggetto a maggior controllo. Il cronometraggio dei tempi delle singole operazioni è un aspetto di questo controllo, che, in qualche caso, arriva perfino alla regolamentazione delle interruzioni del lavoro per i bisogni fisiologici.

È vero che la contrattazione sindacale, affrontando anche le condizioni del lavoro in fabbrica, ha attenuato molti aspetti dell'organizzazione del lavoro stesso in funzione del massimo rendimento: è vero altresì che l'etica della vita facile e del non-lavoro, oggi largamente diffusa, ha investito anche il mondo operaio e ha ridotto in molti casi la produttività. Ma oggi, per uscire dalla crisi, a chi si predica la necessità della ripresa della produttività, se non agli operai? A chi si chiede la riduzione del costo del lavoro? Da chi si pretende la rinuncia alle cosiddette "pratiche restrittive", cioè al controllo sindacale nell'organizzazione del lavoro? Sono fatti che confermano la tendenza ad applicare soprattutto alla fabbrica la legge del controllo, del rendimento, della

produttività e dell'efficienza. Molto maggiore invece è l'indulgenza verso il lassismo che serpeggia nel mondo impiegatizio. Lassismo che, come è noto, a prescindere dalla buona volontà dei singoli, inquina soprattutto il pubblico impiego: il quale, coi suoi tre milioni di addetti, costituisce il grosso del mondo impiegatizio.

Questi sommari cenni sono sufficienti per giustificare oggettivamente la tipica esortazione dell'operaio e del contadino al figlio: « Studia se non vuoi fare la vita che ho fatto io! »

Ma non è tutto. Occorre ricordare tutto il complesso delle condizioni in cui si svolge il lavoro.

Mi è stato descritto da un amico — che è direttore, non operaio o sindacalista — il lavoro nella sua vetreria. Il 90% dei dipendenti fa i turni: quattro giorni dalle 5 alle 13, quattro dalle 13 alle 21, quattro dalle 21 alle cinque, con tre intervalli di due giorni ciascuno. Si lavora otto ore di seguito, con un'interruzione di 15 minuti per mangiar sul posto. Il 30% degli operai lavora le otto ore in un reparto in cui la temperatura raggiunge i 70°. È un caso limite. Ma non sono tante le fabbriche in cui si può lavorare in cravatta e camice bianco.

Rumori, fumi, gas o acidi, polvere, caldo, in misura maggiore o minore, contribuiscono a rendere disagiato il lavoro di gran parte delle fabbriche. Né molto gradevole è il lavoro dei contadini nelle stalle o in campagna e quello dei muratori sulle impalcature.

Insomma, c'è una differenza oggettiva fra il lavoro pulito, in ambiente generalmente confortevole, del colletto bianco e quello "sporco" che impone di indossare la tuta.

Fin qui si è parlato di "disagio". Ben più grave è il rischio di infortuni e di nocività per la salute che caratterizza gran parte del lavoro operaio e contadino.

Nel ventennio 1951-70 si sono avuti, in seguito ad infortuni, 97.500 morti e un milione e mezzo di invalidi permanenti: non siamo lontani dalle perdite di una guerra! Molto diffusa è anche l'incidenza delle malattie professionali, al di là dei casi più tragici che sono oggetto di processi proprio in questi giorni.

Il problema dei rischi per la salute è così vivo e sentito, per cui non è necessario diffondersi ulteriormente su di esso.

La diversità di "status sociale" fra lavoro manuale e lavoro impiegatizio-intellettuale

Questa diversità costituisce, a mio avviso, la ragione di fondo della corsa al diploma e alla laurea, concepiti come certificato di promozione sociale; e della conseguente fuga dal lavoro operaio e contadino. Tuttavia non mi diffonderò su di essa, poiché penso che più completi e puntuali stimoli al dibattito su questo tema possano venire dalla relazione del prof. Firpo.

Vorrei solo sottolineare la funzione discriminatrice nell'ambito della società esercitata dall'istruzione. Di solito si insiste sull'importanza fondamentale, se non esclusiva, della distribuzione della ricchezza nel determinare il prestigio e il potere dei vari gruppi sociali, e la conseguente stratificazione e gerarchizzazione della società. C'è però un'affermazione di Ivan Illich che merita qualche riflessione: « Ogni potere sulla terra è esercitato da una minoranza istruita. L'istruzione serve di giustificazione a questa minoranza al potere per difendere i privilegi di cui gode e che essa rivendica ».

A me sembra che due siano le fonti di prestigio e di potere nella nostra società: il denaro e il sapere (il cui possesso spesso si somma nelle stesse persone).

Pertanto la collocazione a livelli sociali più alti del lavoro impiegatizio-intellettuale (che ha come premessa un più elevato grado di istruzione) non si fonda su un modo di pensare distorto derivante da sedimentazioni storico-culturali; è anche il risultato di un dato oggettivo: il peso che la cultura, di per sé, esercita nella società.

È in forza di questo peso che si considera ovvio e naturale spendere, a Modena, un miliardo e 600 milioni all'anno per fornire a poche centinaia di studenti universitari alloggi, mense, presalario e altre assistenze, mentre nulla si fa per i giovani che vengono dal Sud a svolgere i lavori più pesanti e rischiosi, nelle fonderie, nelle ceramiche, nell'edilizia.

C'è tutta un'"ideologia" tesa a giustificare il privilegio, sia dal punto di vista del trattamento che da quello del prestigio, dei "ceti istruiti"; e quindi del lavoro impiegatizio-intellettuale. Si afferma che il conseguimento di un titolo di studio comporta sacrificio, impiego di anni e rinuncia a guadagni più immediati; ne deriverebbe una funzione sociale superiore alle altre e il conseguente diritto a condizioni di vita più "decorose" come si suol dire, rispetto a quelle di chi è rimasto ad un livello culturale inferiore.

Questa ideologia assume caratteri più insidiosi quando si ammantava di

argomentazioni "di sinistra". Si sostiene che è in atto un processo di proletarianizzazione dei ceti medi, che la loro condizione va assimilandosi sempre più a quella della classe operaia. Si aggiunge che l'area dello sfruttamento capitalistico si va estendendo a nuovi gruppi sociali: ai tecnici, agli intellettuali, agli artigiani, ai commercianti, ai piccoli industriali. Quindi il nemico da combattere è uno solo: il grande capitale monopolistico. E sull'altare di questa battaglia, non hanno importanza le altre diseguaglianze; anzi il soffermarsi su di esse indebolisce la necessaria alleanza della classe operaia e contadina con i ceti medi, contro i "padroni". Si teorizza la figura dell'intellettuale spogliato di ogni funzione libera e autonoma e trasformato in strumento di trasmissione della cultura borghese e di conservazione del sistema capitalistico: come tale, anch'egli, al pari dell'operaio, è espropriato di qualcosa e quindi è uno sfruttato.

E così si ottengono le rivendicazioni delle categorie impiegatizio-intellettuali, nella convinzione di operare di conserva con la classe operaia contro il "sistema", ma senza considerare che queste rivendicazioni finiscono per essere finanziate con un ulteriore prelievo sul risultato dell'attività produttiva e quindi per esser pagate dai lavoratori impegnati in tale attività.

Le conseguenze della condizione di inferiorità del lavoro manuale

Non so se si possano indicare altre cause della condizione di inferiorità in cui si trova collocato il lavoro operaio e contadino nella nostra società. Ciò che mi pare incontestabile è che tale inferiorità è un dato di fatto: se così non fosse, non si capirebbe il perché del fenomeno che è sotto i nostri occhi: la fuga dalle campagne e dalle fabbriche e la corsa all'istruzione superiore.

Quali sono le conseguenze di questo squilibrio? Non si tratta solo di un problema di giustizia, ma di armonico sviluppo dell'economia e della società. Mentre la carenza di lavoro operaio e contadino crea qualche difficoltà all'espansione dei settori produttivi (ciò che si farà sentire ancor più domani se questa crisi sarà superata), la scuola sforna un prodotto, i laureati e i diplomati, in misura eccedente al fabbisogno. Quale esplosiva minaccia costituisca la massa crescente dei giovani destinati alla disoccupazione, non c'è bisogno di dire.

Su una cosa vorrei invece richiamare l'attenzione: non illudiamoci che il libero gioco del mercato ricostituisca l'equilibrio fra la forza-lavoro domandata e offerta.

C'è chi pensa che il mercato opererà anzitutto nel senso della rivalutazione del lavoro operaio dal punto di vista retributivo. Ebbene, la dinamica degli ultimi anni non giustifica questa previsione. Se alcuni divari soprattutto normativi sono stati superati nell'ambito delle categorie industriali, lo si deve ad una scelta ideologica del sindacato in direzione dell'egualitarismo; la scarsità del lavoro operaio non ha finora indotto gli utilizzatori di questo lavoro, cioè gli imprenditori, a pagarlo di più e a trattarlo meglio del lavoro impiegatizio sovrabbondante. Se poi il discorso si sposta sul rapporto industria-terziario le vicende sindacali del passato anche recente non sono incoraggianti: i bancari e le altre categorie privilegiate non si limitano a difendere i livelli raggiunti, ma chiedono ed ottengono miglioramenti; il pubblico impiego — così favorito sotto molti aspetti normativi e per le condizioni di lavoro — ha ottenuto aumenti contrattuali non inferiori a quelli degli operai; solo un fattore esterno, l'inflazione, a causa della scala mobile meno efficace, ha accorciato le distanze o rovesciato i rapporti sul solo terreno retributivo-monetario. E fra l'altro si è già ottenuta la legge per la parificazione del punto di contingenza.

Se il mercato funzionasse o almeno influenzasse gli indirizzi del pubblico potere e dei sindacati, basterebbe guardare il rapporto posticandidati nei concorsi pubblici e nelle assunzioni dell'industria e trarne le conseguenze. Invece nessuno ne tiene conto.

E perché il mercato non funziona? Per due ragioni, mi pare. Anzitutto i lavoratori del pubblico impiego e di parte del terziario in genere dispongono di un potere contrattuale più alto: perché molti operano in servizi di interesse generale e perché non c'è padrone più disponibile e arrendevole del pubblico potere e delle imprese che godono di posizioni di forte dominio nel mercato e quindi possono riversare su altri il costo degli aumenti retributivi. In secondo luogo, in un contesto culturale generale che giustifica il privilegio dei "ceti istruiti" e del lavoro impiegatizio-intellettuale, le esigenze del mercato soccombono di fronte al peso politico di questi ceti.

Quindi il mercato, in assenza di precise scelte politiche e sindacali, non è in grado di influenzare, se non in misura marginale, la contrattazione delle condizioni di lavoro e i conseguenti trattamenti economico-normativi. Ma non è neppure in grado di riequilibrare la domanda e l'offerta di lavoro.

A rigor di logica, di fronte alle paurose prospettive di disoccupazione impiegatizio-intellettuale, si direbbe che dovrebbero verificarsi due fenomeni: il rallentamento della corsa all'istruzione superiore e la disponibilità dei giovani diplomati e laureati ad accettare occupazioni di

carattere più o meno "manuale". E invece, in assenza di indirizzi ed interventi correttivi, secondo me, non succederà niente di tutto questo. Lo sbocco sarà un altro: le riforme corporative e l'espansione patologica dei servizi sociali. È uno sbocco che porta alla bancarotta, è chiaro. Ma le varie corporazioni del ceto medio, sostenute dai movimenti studenteschi e giovanili, inventeranno nuove riforme con due obiettivi: allargare gli spazi occupazionali e consolidare i privilegi retributivo-normativi. E per questi obiettivi, presentati sotto la vernice dello sviluppo e del miglioramento dei consumi sociali, pretenderanno (e otterranno) la solidarietà della classe operaia, sulle cui spalle sarà poi riversato il costo delle istituzioni e degli apparati burocratico-intellettuali in continua crescita. La riforma ospedaliera del 1968 è un esempio; oggi è di turno quella universitaria: domani si scoprirà che nella scuola non basta un insegnante ogni undici alunni, si generalizzerà il tempo pieno e si creeranno nuove materie e nuove cattedre; e via di questo passo.

Si deve concludere che, allo stato dei fatti, oggi ha ancora ragione il giovane che rifiuta l'istruzione professionale e prosegue negli studi superiori per arrivare al diploma e alla laurea. Tutta la società è congegnata in maniera da farsi carico, prima di tutto, dei problemi dei "ceti istruiti": e quindi, in un modo o in un altro, si continuerà ad andare alla ricerca di soluzioni che permettano a chi ha studiato di trovare occupazione al di fuori del lavoro manuale (già si parla, tanto per fare un esempio, di mandare in pensione la gente prima dei 60 anni). Le prospettive sono veramente preoccupanti. Segnali d'allarme erano stati lanciati anche in passato; recenti studi hanno elaborato paurose previsioni per il prossimo futuro. C'è solo una speranza: che l'esplosione della rivolta giovanile, anziché limitarsi ad accelerare l'approvazione di provvedimenti-tampone, induca il mondo politico, sindacale ed imprenditoriale ad affrontare il problema alle radici.

Cenni su possibili interventi correttivi

Una svolta culturale. Naturalmente quando dalla diagnosi si passa all'indicazione di possibili soluzioni, il discorso si fa più difficile. Ma è difficile anche per il fatto che non ci sono stati, fino a questo momento, un'adeguata riflessione e un diffuso dibattito sull'argomento; né potevano esserci, dato che procede con molta lentezza la presa di coscienza sulla portata del problema e dei cambiamenti di rotta che comporta.

È vero, abbiamo letto, sulla necessità di rivalutare il lavoro manuale, interventi come quelli del senatore Agnelli e di Luciano Lama. Ma nello stesso tempo sindacati e Confindustria stipulano il minipatto sociale in modo da aumentare, nel conteggio delle future liquidazioni, il divario fra impiegati e operai; e, per l'Università, le Confederazioni ottengono da Malfatti la grande infornata di sistemazioni e miglioramenti all'insegna del "chi è dentro è dentro".

Intendo dire che, a monte di ogni tentativo di elaborazione di proposte concrete, è necessaria una vera e propria svolta culturale. Bisogna demistificare l'ideologia di giustificazione dei privilegi, piccoli o grandi che siano, dei ceti medi; bisogna mettere a nudo gli interessi corporativi che si nascondono dietro la domanda di espansione di servizi e apparati organizzati all'insegna dello spreco e del parassitismo. Insomma bisogna fare *tabula rasa* di tutto quel castello di brillanti argomentazioni con cui, in piena buona fede, una pseudosinistra giovanile e intellettuale cerca di coinvolgere la classe operaia su orientamenti e lotte che, alla fin fine, portano al risultato di mantenere inalterate le sperequazioni esistenti all'interno del mondo del lavoro e di non modificare la priorità che la società di oggi assegna agli interessi e ai problemi di chi ha studiato.

Il modificarsi della cultura dominante, dei modi di pensare diffusi nella società, potrà essere favorito e nello stesso tempo favorire svolte strategiche nella condotta delle forze politiche e sociali.

Spetta prima di tutto ai responsabili della politica e dell'amministrazione, a livello centrale e periferico, porre la parola fine al sistematico corteggiamento dei ceti burocratico-intellettuali, attuato più o meno da tutti i partiti; ciò nella consapevolezza che tale corteggiamento può portare, sì, a qualche risultato elettorale, ma finirà per aggravare gli squilibri e le contraddizioni della società e per porre tutti di fronte a situazioni non più governabili. Non meno necessario è un cambiamento di indirizzo degli imprenditori e delle loro organizzazioni, che hanno sempre seguito la linea di privilegiare il trattamento degli impiegati allo scopo di dividerli dagli operai e di coinvolgerli nel mantenimento dei rapporti di potere nell'azienda. Infine i sindacati, pur con tutte le difficoltà che incontrano a causa della concorrenza degli autonomi, hanno di fronte una scelta di fondo: lasciare libero campo all'autonomia, e quindi anche ai corporativismi, delle singole categorie o impostare un piano globale di ristrutturazione del sistema retributivo-normativo.

Sono semplici cenni nel quadro di problemi difficili e complessi. Mi servono solo per sottolineare che la rivalutazione del lavoro manuale non

comporta solo ritocchi nella politica salariale, ma coinvolge tutto un complesso di questioni, per affrontare le quali si impongono vere e proprie scelte strategiche.

Scuola e collocazione sociale. Fatta questa premessa, mi avventuro ora sul terreno delle ipotesi pratiche, con la consapevolezza di non avere nessuna possibilità di andare più in là di qualche stimolo al dibattito su una materia che, almeno per quanto mi riguarda, ha bisogno di più seria e approfondita riflessione.

Il tema della rivalutazione del lavoro manuale è venuto alla ribalta soprattutto quando, in seguito alla rivolta giovanile, ci si è resi conto della gravità del problema della disoccupazione impiegatizio-intellettuale. L'attenzione è subito corsa alla scuola e sono affiorate nel dibattito le proposte della selezione, del numero chiuso, dell'eliminazione del valore legale del titolo di studio.

Dico subito che non sono in grado di esprimere un parere sugli effetti che potrebbe avere l'abolizione del valore del titolo ai fini della rivalutazione del lavoro manuale e del contenimento della corsa agli studi superiori; ho solo il sospetto che i risultati sarebbero piuttosto limitati; ma mi auguro che qualche lume mi possa venire dal dibattito.

Sono invece convinto che qualche forma di programmazione del "prodotto" della scuola sia inevitabile se si vuole superare l'attuale squilibrio nel mercato del lavoro. Luciano Lama l'ha detto: « Nessuna società, anche diversa dall'attuale (cioè socialista), è in grado di assicurare a tutti un lavoro non manuale ». In altre parole è molto difficile, per non dire impossibile, modificare (in tempi ragionevoli, non fra venti o trent'anni) l'organizzazione della produzione al punto da diminuire in misura massiccia la necessità di lavoro operaio e contadino; per cui, ai fini del riequilibrio, non resta che operare sulla scuola. Si rivela così tutta l'astrattezza del rifiuto di qualsiasi misura programmatica basata sull'affermazione che "la società ha l'obbligo di assicurare a tutti un lavoro corrispondente alle proprie inclinazioni e alle attitudini acquisite con lo studio".

A questo punto è necessaria una parentesi. Si sostiene che questi problemi non si porrebbero se si superasse la divisione sociale del lavoro: tutti debbono studiare e lavorare, tutti debbono svolgere mansioni manuali e intellettuali. Che la divisione sociale del lavoro sia profondamente ingiusta e che ci si debba incamminare verso forme di superamento, è pacifico. Però altro è proporsi qualche passo in quella direzione, altro ipotizzare come possibile, *hic et nunc*, ciò che neppure in

Cina è stato realizzato in modo totale e generalizzato. Perciò, se si vuole operare sul terreno politico, non ci si può adagiare nell'attesa di una rivoluzione impossibile, ma si debbono elaborare soluzioni applicabili all'attuale sistema, sia pure introducendovi elementi di graduale trasformazione.

Dunque, oggi come oggi, la soluzione risiede nella programmazione del prodotto della scuola? Se il discorso si ferma qui, non sono assolutamente d'accordo. Si opererebbe infatti su uno solo dei due fattori che rendono ingiusto ed esplosivo l'attuale assetto sociale: che sono l'istruzione superiore di massa in parallelo con la condizione di inferiorità del lavoro operaio e contadino.

Si capisce, il punto di partenza è sapere se questa inferiorità esiste davvero ed è così notevole. Chi, inconsciamente, è vittima dell'ideologia mistificatrice del ceto medio tende a minimizzare le differenze. Ma è inutile disquisire; che il divario sia rilevante e decisivo lo dimostrano gli interessati, la dimostriamo tutti: nessuno, se può scegliere, vuol fare questi mestieri.

E allora limitarsi a ridurre il numero dei diplomati e dei laureati — o di quelli che, a prescindere dal pezzo di carta, hanno compiuto gli studi corrispondenti — significa limitare il numero dei privilegiati; e costringere gli espulsi dalla scuola a collocarsi ad un gradino più basso della scala sociale.

A me pare che, prima di operare sulla scuola, sia necessario rimuovere le condizioni di inferiorità del lavoro operaio e contadino. È un "prima" più concettuale che temporale. Ma in ogni caso si vuol rimarcare l'importanza prioritaria, secondo me, del rovesciamento dell'attuale rapporto nel trattamento del lavoro manuale e di quello impiegatizio-intellettuale.

La parola rovesciamento non è casuale. Oggi l'egualitarismo non basta più: non si tratta di abbreviare le distanze; bisogna ribaltarle. È ciò che esige la situazione del mercato del lavoro. Bisogna creare condizioni di preferenza tali, da orientare le libere scelte dei giovani verso il lavoro operaio e contadino. Insomma, fare questo lavoro non deve più essere il frutto della rassegnazione in mancanza di meglio. Mi rendo conto che queste affermazioni sono cariche di utopismo: ma almeno cerchiamo di avere ben chiaro il traguardo a cui puntare; sarà più facile fare dei passi su quella strada. Tanto più che a camminare in fretta, volenti o nolenti, saremo costretti dalla pressione dei fatti: in agricoltura i giovani sotto ai 30 anni sono poco più di 400.000; man mano che usciranno gli anziani, che sono una percentuale altissima, a chi faremo coltivare la terra?

Quando avremo modificato la situazione in modo da rendere desiderabile anche il lavoro operaio e contadino, allora la selezione nell'istruzione superiore non sarà più un odioso provvedimento di discriminazione contro i meno dotati (sempreché si riesca a porre in essere una selezione che non sia di classe).

Lo "status sociale" degli operai e dei contadini. Volendo rimuovere le condizioni di inferiorità del lavoro manuale, bisogna ripercorrere, in senso inverso, cioè in ordine d'importanza, l'elencazione che ho fatto delle cause che determinano tale inferiorità. E quindi cominciare dallo "status sociale".

Non sono un sociologo e debbo ribadire ancora una volta che mi limito ad osservazioni empiriche. Ad occhio, mi parrebbe che intorno al discorso della collocazione nella scala sociale si intreccino quattro parole: soldi, istruzione, potere, prestigio. E, come ho già detto, le ultime sono legate alle prime due.

Sui soldi dirò qualcosa più avanti nel più ampio quadro del sistema retributivo-normativo. Parliamo dunque di istruzione: ma solo nel senso di richiamare l'attenzione sull'esigenza di una più equa distribuzione del sapere.

Ci vantiamo della scolarizzazione di massa come di una conquista civile. E lo è se ci riferiamo all'istruzione di base generalizzata, destinata ad elevare il livello culturale di *tutti* i cittadini. Diverso è il giudizio sulla scolarizzazione superiore che produce un'insopprimibile aspettativa di un lavoro impiegatizio-intellettuale. E poi, anche prescindendo da questa sua caratteristica, resta il fatto che quanto più accentuato è il divario culturale fra i cittadini, tanto più si aggravano le disuguaglianze sociali, sia per la capacità di promozione che ha l'istruzione in sé, sia perché ad essa si collegano attività che godono di miglior trattamento.

Pertanto se si vuol migliorare lo "status sociale" del lavoro manuale bisogna abbreviare le distanze che separano i cittadini sul terreno dell'istruzione. Basta, quindi, spendere soldi per la scuola superiore e l'Università, che vanno riformate, ma senza ulteriori spese; è giunto il momento di concentrare tutte le risorse sull'istruzione dell'obbligo. Del resto che senso ha ampliare quegli apparati che producono candidati alla disoccupazione?

La società dovrebbe proporsi di prolungare la scuola dell'obbligo con un altro ciclo dell'auspicabile durata di tre anni. E questa scuola, da un lato, dovrebbe essere più impegnativa, nel senso di rivalutare l'edu-

cazione allo sforzo e al sacrificio necessari per lo studio e per la vita; e dall'altro, più egualitaria, con la realizzazione di tutti gli accorgimenti possibili per sostenere maggiormente i ragazzi che, per doti native o per ambiente di provenienza, incontrano difficoltà nello studio. L'ultimo ciclo della scuola dell'obbligo dovrebbe poi comprendere anche attività tendenti alla rieducazione al lavoro manuale e all'acquisizione di qualche primo elemento di preparazione professionale in questa direzione.

Mi rendo conto che questa ipotesi, appena abbozzata in modo estremamente grezzo, apre tutta una serie di problemi di merito. Così come restano aperte tutte le questioni relative alla formazione professionale specifica nei vari campi. Né possiamo dimenticare che sono state avanzate interessanti proposte per collegare al lavoro gli studi superiori: come quelle di metà studio e metà lavoro, di cicli di istruzione e di lavoro, ecc. Su tutto questo spero che il dibattito possa offrire elementi di riflessione e di approfondimento.

L'organizzazione del lavoro. Una diversa programmazione del sistema scolastico potrebbe contribuire, come ho detto, ad una più equa distribuzione dell'istruzione e nello stesso tempo favorire la propensione verso il lavoro operaio e contadino. Ma non si può dimenticare che questo lavoro presenta caratteristiche di disagio, di onerosità, di nocività e di rischi tali da renderlo meno desiderabile del lavoro impiegatizio-intellettuale.

In che misura è possibile eliminare o ridurre queste caratteristiche? È un tema di grande importanza su cui si va manifestando crescente sensibilità nel mondo operaio e nei sindacati. E sarebbe auspicabile che altrettanta sensibilità si facesse strada nell'ambiente imprenditoriale. Bisogna infatti convincersi che lo slogan "la salute non si paga" esprime efficacemente un orientamento sempre più radicato nei lavoratori. Bisogna aggiungere che neppure il disagio del lavoro manuale "si paga": meglio un lavoro meno oneroso a 50 o 100 mila lire al mese di meno, piuttosto che la fabbrica o la stalla; questa è una propensione che si fa sempre più strada soprattutto fra i giovani. Lo dimostrano alcuni significativi sondaggi.

Ciò significa che è interesse delle imprese e della società, oltre che esigenza di giustizia, compiere ogni sforzo per eliminare la nocività delle lavorazioni, per ridurre i rischi di incidenti, per migliorare l'ambiente e soprattutto per modificare al massimo possibile l'organizzazione dei processi produttivi allo scopo di accorciare il divario di onerosità che distingue il lavoro manuale da quello impiegatizio.

Il sistema retributivo. Ho accennato ai due problemi di fondo che si dovrebbero affrontare per modificare la condizione di inferiorità del lavoro operaio e contadino. Dobbiamo però essere consapevoli dei limiti che si incontrano su questo terreno e soprattutto del tempo occorrente per raggiungere risultati tali da influire in modo adeguato sulle libere scelte degli interessati, in particolare dei giovani.

Perciò, pur riconoscendo la limitata efficacia delle contropartite retributive, non possiamo dimenticare che queste possono costituire il punto d'attacco più immediato. D'altra parte, checcé se ne dica, se le operaie e le contadine avessero i soldi per comprarsi la pelliccia e il tempo libero per andare a sciare a Cortina, anche il loro prestigio sociale ne guadagnerebbe qualche punto.

È evidente però che non è questione di qualche decina di migliaia di lire. Occorre convincersi che è necessaria una vera e propria rivoluzione di tutto il sistema retributivo nel suo complesso. Del resto qualche sintomo si va manifestando in questa direzione: sempre più spesso nel mondo sindacale si sente parlare di "ristrutturazione del salario". Vediamo dunque di suggerire qualche spunto di riflessione in questo campo, avendo ben chiaro che il proporre traguardi ambiziosi di cambiamento non significa rifiutare il realismo inevitabile di un avvicinamento graduale a tali traguardi.

Il punto di partenza non può essere che il superamento degli eccessi di autonomismo categoriale. Se la linea egualitaria (che peraltro non è più sufficiente) si sviluppa solo all'interno delle singole categorie, è chiaro che restano in piedi gli squilibri intersettoriali che spesso sono i più gravi. Le ipotesi che accennerò hanno senso solo se nel movimento sindacale si fa strada la tesi di una strategia globale di difesa e di avanzamento della classe lavoratrice e se il potere politico e amministrativo, superando le tentazioni clientelari, si rende effettivamente disponibile non solo a sostenere questa strategia, ma anche a colpire le spinte corporative che possono venire dai sindacati autonomi.

Insomma, per parlare fuori dai denti, un pizzico di dirigismo è necessario: altrimenti il libero dispiegarsi della conflittualità corporativa e il campo libero lasciato alla legge della giungla aiuteranno i più forti a mantenere i loro privilegi; e la disgregazione della società si accentuerà ulteriormente. Dirigismo, ovviamente, che sia frutto di un processo di maturazione democratica alla base, attraverso un ampio dibattito fra i lavoratori, circa le esigenze di rinnovamento e di coordinamento della politica retributiva; e che potrebbe trovare espressione in una sorta di "statuto quadro" che il movimento sindacale liberamente si dà e che

potrebbe poi essere oggetto di eventuale accordo con le controparti e il pubblico potere.

A parte il modo di arrivarci, quali potrebbero essere alcuni contenuti di un piano di ristrutturazione del sistema retributivo?

Si è visto che il settore più aggrovigliato e sperequato è quello degli aspetti normativi. E quindi l'accennato "statuto quadro" dovrebbe puntare all'equiparazione e all'unificazione di questi istituti. Anzi l'ipotesi potrebbe essere di questo tipo: normativa egualitaria e retribuzione collegata alla professionalità, all'onerosità e alle esigenze di mercato. L'unificazione dovrebbe riguardare anzitutto gli istituti di maggior peso: numero delle mensilità e aumenti per anzianità. L'attuale sistema della tredicesima a Natale determina un dannoso boom consumistico e non ha neppure relazione coi momenti in cui si presentano bisogni particolari, quali potrebbero essere l'inizio dell'anno scolastico e la vigilia delle ferie. Ma non si tratta qui di entrare nei dettagli, quanto di affermare le esigenze di revisione e di unificazione.

Altrettanto dicasi per gli aumenti di anzianità, che non significano solo scatti biennali, ma anche altri automatismi del tipo dei parametri, ecc. con l'aggiunta che la progressione retributiva per anzianità (che dovrebbe semmai essere di lavoro e non di servizio presso la stessa azienda) non ha senso, se non eventualmente per i primi anni quando si può presumere che la capacità professionale migliori grazie all'esperienza di lavoro. Si tratta comunque di un istituto che andrebbe eliminato o ridotto al minimo, perché, fra l'altro, non ha nessun riferimento con le esigenze del lavoratore: che sono maggiori fra i 25 e i 40 anni, quando si crea la famiglia e si ha il peso dei figli, mentre diminuiscono nella seconda fase della vita lavorativa.

Altro istituto totalmente assurdo (nato come indennità di licenziamento e poi trasformato in risparmio per quando il lavoratore non ne avrà bisogno) è la liquidazione: e su questo (come sull'anzianità) c'è già un discorso avviato. Discorso che però si scontra col tabù dei diritti acquisiti: come se fosse possibile, non dico fare la rivoluzione, ma operare grossi cambiamenti senza intaccare qualche interesse, anche se giuridicamente protetto.

L'eliminazione o comunque l'unificazione della progressione retributiva per anzianità si ripercuoterebbe in senso egualitario sulla liquidazione (supposto che transitoriamente in qualche misura dovesse restare in vita) e sulle pensioni. Per le quali ultime il discorso sarebbe più ampio: se infatti si giustifica qualche differenza di trattamento durante l'attività di lavoro in relazione alle diversità di professionalità, di onerosità, ecc., non si capisce perché gli anziani non debbano godere tutti di pari trat-

tamento; in altre parole andrebbe messo in discussione il collegamento della pensione con l'ultimo stipendio, ottenuto con la legge n. 153/1969 e considerato allora come una grande conquista.

A parte istituti minori, come il trattamento di malattia e le ferie, un problema di rilievo è quello degli orari di lavoro (e della durata dell'anno scolastico per gli insegnanti). Qui, veramente, i rapporti fra lavoro impiegatizio e lavoro operaio andrebbero ribaltati. E poiché è impensabile ridurre gli orari operai nell'attuale fase critica, forse si dovrebbe ipotizzare di aumentare gli altri (con anche l'eliminazione dell'orario unico) collegando a tale aggravamento i futuri miglioramenti retributivi e lasciando agli interessati la scelta fra più ore e più soldi oppure orario attuale e paga attuale.

È solo un cenno, in una materia complessa e spinosa, per dire che, per questo come per altri aspetti del rapporto di lavoro, è necessario aguzzare l'ingegno per inventare meccanismi nuovi al di fuori degli schemi usuali e trovare sistemi per superare la necessaria fase transitoria. Altrettanto è necessario fare per quanto riguarda il valore monetario della retribuzione. Io non so andare al di là del proporre l'eventualità di una sorta di declaratoria generale — basata su quattro elementi: professionalità, onerosità, domanda del mercato del lavoro e, con valore inversamente proporzionale, stabilità dell'impiego; il tutto senza riferimento a titoli di studio — al fine di formulare direttive generali per la contrattazione dei livelli retributivi corrispondenti ai vari tipi di lavoro e alle varie specifiche mansioni.

Ho ben presente che i problemi tecnici sono complicatissimi e le difficoltà infinite. I cenni che ho fatto su possibili interventi correttivi, oltre ad essere parziali, non pretendono nient'altro che di contribuire a muovere le acque e a stimolare la discussione.

Vorrei solo aggiungere che oggi si presentano condizioni favorevoli per tentare soluzioni che non siano solo pannicelli caldi. Il movimento sindacale ha riscoperto, con l'egualitarismo, uno dei valori più radicati e sentiti della tradizione operaia; e la crisi, con i sacrifici che impone, esalta questa domanda di eguaglianza. Per di più il tema della rivalutazione del lavoro manuale non si presenta più solo come connotato di una società nuova e più giusta, ma anche come esigenza oggettiva per lo sviluppo economico. Mai come oggi l'utopia si è sposata con l'efficienza e la razionalità.

Resta solo da ribadire che questo non è problema da ordinaria amministrazione e da riformismo spicciolo. Occorre, l'ho detto, un cambiamento di cultura e il coraggio di soluzioni per molti versi rivoluzionarie: affinché queste maturino la gente deve avere la sensazione che si vuol preparare una svolta storica. Svolta che non potrà essere indolore per gli interessi precostituiti: per i grandi privilegi, prima di tutto, ma anche per quelli più modesti all'interno della classe lavoratrice.

TAVOLE

TAVOLE

Sl. No.	Name	Address	Age	Sex	Religion	Marital Status	Education	Occupation	Income (Rs.)	Assets (Rs.)	Liabilities (Rs.)	Net Worth (Rs.)
1	Mr. A. B. C.	123 Main St, City	45	M	Hindu	Married	High School	Teacher	15000	20000	5000	15000
2	Mr. D. E. F.	456 Park Ave, City	38	M	Muslim	Single	College	Engineer	25000	30000	10000	20000
3	Mr. G. H. I.	789 Garden St, City	52	M	Christian	Married	University	Doctor	40000	50000	20000	30000
4	Mr. J. K. L.	101 Elm St, City	60	M	Buddhist	Widowed	High School	Retired	10000	15000	5000	10000
5	Mr. M. N. O.	202 Oak St, City	40	M	Sikh	Married	College	Business	30000	40000	15000	25000
6	Mr. P. Q. R.	303 Pine St, City	55	M	Jain	Married	University	Professor	35000	45000	10000	35000
7	Mr. S. T. U.	404 Birch St, City	35	M	Hindu	Single	High School	Farmer	8000	10000	2000	8000
8	Mr. V. W. X.	505 Cedar St, City	48	M	Muslim	Married	College	Manager	20000	25000	8000	17000
9	Mr. Y. Z. A.	606 Maple St, City	58	M	Christian	Married	University	Lawyer	30000	40000	12000	28000
10	Mr. B. C. D.	707 Elm St, City	65	M	Buddhist	Widowed	High School	Retired	12000	18000	6000	12000
11	Mr. E. F. G.	808 Oak St, City	42	M	Sikh	Married	College	Engineer	22000	28000	9000	19000
12	Mr. H. I. J.	909 Pine St, City	50	M	Jain	Married	University	Professor	28000	35000	11000	27000
13	Mr. K. L. M.	1010 Birch St, City	30	M	Hindu	Single	High School	Student	5000	8000	1000	4000
14	Mr. N. O. P.	1111 Cedar St, City	45	M	Muslim	Married	College	Manager	18000	22000	7000	15000
15	Mr. Q. R. S.	1212 Maple St, City	55	M	Christian	Married	University	Lawyer	25000	32000	10000	17000
16	Mr. T. U. V.	1313 Elm St, City	62	M	Buddhist	Widowed	High School	Retired	10000	15000	5000	10000
17	Mr. W. X. Y.	1414 Oak St, City	38	M	Sikh	Married	College	Engineer	20000	25000	8000	17000
18	Mr. Z. A. B.	1515 Pine St, City	48	M	Jain	Married	University	Professor	28000	35000	11000	27000
19	Mr. C. D. E.	1616 Birch St, City	32	M	Hindu	Single	High School	Student	6000	9000	1200	4800
20	Mr. F. G. H.	1717 Cedar St, City	40	M	Muslim	Married	College	Manager	15000	18000	6000	12000
21	Mr. I. J. K.	1818 Maple St, City	50	M	Christian	Married	University	Lawyer	22000	28000	9000	19000
22	Mr. L. M. N.	1919 Elm St, City	58	M	Buddhist	Widowed	High School	Retired	12000	18000	6000	12000
23	Mr. O. P. Q.	2020 Oak St, City	35	M	Sikh	Married	College	Engineer	18000	22000	7000	15000
24	Mr. R. S. T.	2121 Pine St, City	45	M	Jain	Married	University	Professor	25000	32000	10000	17000
25	Mr. U. V. W.	2222 Birch St, City	30	M	Hindu	Single	High School	Student	5000	8000	1000	4000
26	Mr. X. Y. Z.	2323 Cedar St, City	40	M	Muslim	Married	College	Manager	15000	18000	6000	12000
27	Mr. A. B. C.	2424 Maple St, City	50	M	Christian	Married	University	Lawyer	22000	28000	9000	19000
28	Mr. D. E. F.	2525 Elm St, City	58	M	Buddhist	Widowed	High School	Retired	12000	18000	6000	12000
29	Mr. G. H. I.	2626 Oak St, City	35	M	Sikh	Married	College	Engineer	18000	22000	7000	15000
30	Mr. J. K. L.	2727 Pine St, City	45	M	Jain	Married	University	Professor	25000	32000	10000	17000

Settore e qualifica	Parametro o livello	Stip.	Ind.int. spec.	Ind. pens.	Altre voci	Tot. lordo	Tot. netto
STATALI - Operaio comune	iniziale	70.437	86.252	46.229	20.000	222.918	195.000
	dopo 10 anni	98.398	86.252	56.287	20.000	260.937	225.000
FERROVIARI - Manovale	iniziale	70.437	86.262	63.333	39.625	259.647	231.000
	dopo 10 anni	98.398	86.262	63.333	37.400	285.383	252.000
POSTE - Fattorino	iniziale	70.437	86.262	45.833	40.632	243.154	215.000
	dopo 10 anni	100.327	86.262	56.260	40.632	283.481	248.000
ENTI LOCALI - Operaio comune	iniziale	125.000	86.252	-	-	211.252	181.000
	dopo 10 anni	203.750	86.252	-	7.500	290.002	244.000
OSPEDALI - Ausiliario	iniziale	104.166	86.252	-	-	197.918	171.000
	dopo 11 anni	171.352	86.252	-	7.500	265.104	225.000
STATALI - Operaio specializzato	iniziale	101.062	86.252	78.104	20.000	285.418	244.000
	dopo 10 anni	122.193	86.252	78.104	20.000	306.549	261.000
FERROVIARI - Operaio specializz.	iniziale	101.062	86.252	70.333	39.005	296.652	252.000
	dopo 10 anni	122.193	86.252	70.333	42.541	321.319	280.000
POSTE - Portalettere	iniziale	101.062	86.252	77.083	40.632	305.029	285.000
	dopo 10 anni	122.193	86.252	77.083	40.632	326.160	281.000
ENTI LOCALI - Elettricista	iniziale	158.333	86.262	-	-	244.585	208.000
	dopo 10 anni	234.333	86.262	-	-	320.585	288.000
OSPEDALI - Infermiere profess.	iniziale	168.333	86.252	-	7.500	262.085	223.000
	dopo 11 anni	246.748	86.252	-	7.500	340.500	254.000
STATALI - Coadiutore	iniziale	73.500	83.252	43.166	20.000	222.918	195.000
	dopo 10 anni	104.829	83.252	58.495	20.000	269.576	232.000
FERROVIARI - Assit. Stazione	iniziale	81.462	86.252	67.916	54.001	289.631	246.000
	dopo 10 anni	117.691	86.252	67.916	41.530	313.389	273.000
POSTE - Operatore d'esercizio	iniziale	88.200	86.252	66.250	39.373	270.075	236.000
	dopo 10 anni	130.554	86.252	67.500	39.373	323.679	279.000
ENTI LOCALI - Applicato	iniziale	158.333	86.252	-	-	244.585	208.000
	dopo 10 anni	234.333	86.252	-	-	320.585	268.000
OSPEDALI - Dattilografo	iniziale	150.833	86.252	-	-	237.085	202.000
	dopo 11 anni	226.186	86.252	-	-	312.438	262.000
STATALI - Segretario	iniziale	98.000	86.252	64.500	20.000	268.752	231.000
	dopo 10 anni	140.201	86.252	66.475	20.000	312.928	266.000
FERROVIARI - Capo Stazione	iniziale	110.250	86.252	78.333	58.350	333.185	291.000
	dopo 10 anni	157.565	86.252	78.333	54.330	376.500	326.000
POSTE - Revisore d'esercizio	iniziale	105.962	86.252	67.500	36.118	295.830	257.000
	dopo 10 anni	149.205	86.252	67.500	30.333	339.290	291.000
ENTI LOCALI - Ragioniere	iniziale	200.000	86.252	-	-	286.252	241.000
	dopo 10 anni	296.000	86.252	-	-	382.252	316.000
OSPEDALI - Diplomatici	iniziale	197.500	86.252	-	-	293.752	235.000
	dopo 11 anni	281.020	86.252	-	-	367.272	304.000
INSEGNANTI ELEMENTARI	iniziale	108.718	86.252	62.083	-	257.053	222.000
	dopo 10 anni	166.316	86.252	71.683	-	324.251	274.000
STATALI - Consigliere amministr.	iniziale	116.375	86.252	66.958	20.000	289.585	248.000
	dopo 10 anni	197.439	86.252	82.795	20.000	386.486	322.000
FERROVIARI - Ispettore	iniziale	133.525	86.252	77.500	59.210	356.487	306.000
	dopo 10 anni	197.439	86.252	89.166	58.311	431.168	366.000
POSTE - Consigliere	iniziale	133.525	86.252	67.500	43.333	330.610	286.000
	dopo 10 anni	202.140	86.252	89.163	54.333	431.831	367.000
ENTI LOCALI - Iniz. direttiva	iniziale	250.000	86.252	-	-	336.252	280.000
	dopo 10 anni	370.000	86.252	-	-	456.252	371.000
OSPEDALI - Collab. direttivo	iniziale	250.000	86.252	-	-	336.252	280.000
	dopo 11 anni	342.707	86.252	-	-	425.959	351.000
PROFESSORI SCUOLA SUPER.	iniziale	148.837	86.252	64.200	-	299.289	256.000
	dopo 10 anni	242.710	86.252	98.125	-	427.087	355.000

Category	Item	Unit	Quantity	Price	Total	Notes
SALVAGE	Iron	kg	100	1000	100000	
	Steel	kg	200	1500	300000	
	Aluminum	kg	50	2000	100000	
	Copper	kg	20	5000	100000	
CONCRETE	1:2:4	m ³	100	1000	100000	
	1:1.5:3	m ³	200	1000	200000	
	1:1:2	m ³	100	1000	100000	
	1:1:1	m ³	50	1000	50000	
BRICKS	Red	1000	100	1000	100000	
	White	1000	50	1000	50000	
	Black	1000	20	1000	20000	
	Green	1000	10	1000	10000	
ROOFING	Asphalt	m ²	1000	1000	1000000	
	Galvanized	m ²	500	1000	500000	
	Aluminum	m ²	200	1000	200000	
	Copper	m ²	100	1000	100000	
PAINTS	White	kg	1000	1000	1000000	
	Black	kg	500	1000	500000	
	Red	kg	200	1000	200000	
	Blue	kg	100	1000	100000	
WATER	Supply	m ³	1000	1000	1000000	
	Drainage	m ³	500	1000	500000	
	Sanitation	m ³	200	1000	200000	
	Electricity	m ³	100	1000	100000	

Tavola C - Pubblica Amministrazione e Metalmeccanici

Ottobre 1976

Settore e qualifica		Parametro, Livello o Categoria		Totale netto
PUBBLICO IMPIEGO	STATALI - Operaio Comune	iniziale dopo 10 anni	115	195.000
	FERROVIERI - Manovale	iniziale dopo 10 anni	153	225.000
	POSTE - Fattorino	iniziale dopo 10 anni	115	231.000
	ENTI LOCALI - Op. Comune	iniziale dopo 10 anni	153	252.000
	OSPEDALI - Ausiliario	iniziale dopo 10 anni	115	215.000
		iniziale dopo 10 anni	156	246.000
		iniziale dopo 10 anni	Liv. 2°	181.000
		iniziale dopo 10 anni	Liv. 2°	244.000
		iniziale dopo 11 anni	Liv. 1°	171.000
		iniziale dopo 10 anni	Liv. 1°	225.000
METALMECCANICI	Ex-operaio di 5°	iniziale dopo 10 anni	Cat. 1° manc. premio aziendale	204.345
	idem	iniziale dopo 10 anni	Cat. 1° " "	209.573
	idem	iniziale dopo 10 anni	Cat. 1° sal. medio aziendale	258.904
		iniziale dopo 10 anni	Cat. 1° " "	263.958
		iniziale dopo 10 anni	Cat. 1° sal. mass. aziendale	291.816
		iniziale dopo 10 anni	Cat. 1° " "	296.870
		iniziale dopo 10 anni	165	244.000
		iniziale dopo 10 anni	190	261.000
		iniziale dopo 10 anni	165	262.000
		iniziale dopo 10 anni	190	280.000
METALMECCANICI	Ex-operaio qualificato	iniziale dopo 10 anni	165	265.000
	idem	iniziale dopo 10 anni	190	281.000
	idem	iniziale dopo 10 anni	Liv. 3°	208.000
	idem	iniziale dopo 10 anni	Liv. 3°	268.000
	Operai specializzato prov.	iniziale dopo 11 anni	Liv. 5°	223.000
	idem	iniziale dopo 10 anni	Liv. 5°	284.000
	idem	iniziale dopo 10 anni	Cat. 3° manc. premio aziendale	228.617
	idem	iniziale dopo 10 anni	Cat. 3° " "	234.542
	idem	iniziale dopo 10 anni	Cat. 3° sal. medio aziendale	282.142
	idem	iniziale dopo 10 anni	Cat. 3° " "	287.870
PUBBLICO IMPIEGO	STATALI - Coadiutore	iniziale dopo 10 anni	120	195.000
	FERROVIERI - Ass. Stazione	iniziale dopo 10 anni	163	232.000
	POSTE - Operatore d'eserc.	iniziale dopo 10 anni	133	246.000
	ENTI LOCALI - Applicato	iniziale dopo 10 anni	183	273.000
	ENTI LOCALI - Applicato	iniziale dopo 10 anni	144	236.000
	ENTI LOCALI - Applicato	iniziale dopo 10 anni	203	279.000
	ENTI LOCALI - Applicato	iniziale dopo 10 anni	Liv. 3°	208.000
	ENTI LOCALI - Applicato	dopo 10 anni	Liv. 3°	268.000
	OSPEDALI - Dattilografo	iniziale dopo 11 anni	Liv. 4°	202.000
	OSPEDALI - Dattilografo	iniziale dopo 11 anni	Liv. 4°	262.000
METALMECCANICI	Ex-impiegato di 4°	iniziale dopo 10 anni	Cat. 2° manc. premio aziendale	219.333
	idem	iniziale dopo 10 anni	Cat. 2° manc. premio aziendale	261.896
	idem	iniziale dopo 10 anni	Cat. 2° sal. medio aziendale	273.296
		iniziale dopo 10 anni	Cat. 2° " "	315.097
		iniziale dopo 10 anni	Cat. 2° sal. mass. aziendale	306.208
		iniziale dopo 10 anni	Cat. 2° " "	346.847
		iniziale dopo 10 anni	160	231.000
		iniziale dopo 10 anni	218	266.000
		iniziale dopo 10 anni	180	291.000
		iniziale dopo 10 anni	245	326.000
PUBBLICO IMPIEGO	POSTE - Revisore d'esercizio	iniziale dopo 10 anni	173	257.000
	ENTI LOCALI - Ragioniere	iniziale dopo 10 anni	232	291.000
	OSPEDALI - Diplomati	iniziale dopo 10 anni	Liv. 5°	241.000
	INSEGNANTI ELEMENTARI	iniziale dopo 10 anni	Liv. 5°	316.000
		iniziale dopo 11 anni	Liv. 8°	235.000
		iniziale dopo 11 anni	Liv. 8°	304.000
		iniziale dopo 10 anni	-	222.000
		iniziale dopo 10 anni	-	274.000
		iniziale dopo 10 anni	190	248.000
		iniziale dopo 10 anni	307	322.000
PUBBLICO IMPIEGO	FERROVIERI - Ispettore	iniziale dopo 10 anni	218	306.000
	POSTE - Consigliere	iniziale dopo 10 anni	307	366.000
	ENTI LOCALI - Iniz. direttiva	iniziale dopo 10 anni	218	286.000
	OSPEDALI - Coll. direttivo	iniziale dopo 10 anni	307	357.000
	PROFESSORI SCUOLA SUPER.	iniziale dopo 10 anni	Liv. 6°	280.000
	IMPIEGATO di 1° Cat. A	iniziale dopo 10 anni	Liv. 6°	371.000
	idem	iniziale dopo 11 anni	Liv. 10°	260.000
	idem	iniziale dopo 10 anni	Liv. 10°	351.000
		iniziale dopo 10 anni	-	256.000
		iniziale dopo 10 anni	-	355.000
METALMECCANICI	IMPIEGATO di 1° Cat. A	iniziale dopo 10 anni	Cat. 7° manc. premio aziendale	353.103
	idem	iniziale dopo 10 anni	Cat. 7° " "	424.476
	idem	iniziale dopo 10 anni	Cat. 7° sal. medio aziendale	395.128
	idem	iniziale dopo 10 anni	Cat. 7° " "	471.763
		iniziale dopo 10 anni	Cat. 7° sal. mass. aziendale	432.930
		iniziale dopo 10 anni	Cat. 7° " "	501.118

Sintesi del dibattito coordinato dal prof. Carlo Dell'Aringa, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano, sul tema:

"IL LAVORO MANUALE IN ITALIA E IN EUROPA: ATTEGGIAMENTI DELL'OFFERTA DI LAVORO, IN ISPECIE GIOVANILE, NEI CONFRONTI DEL LAVORO MANUALE".

Alcuni punti essenziali della relazione Gorrieri, enucleati da Carlo Dell'Aringa, hanno costituito lo spunto di partenza per questo dibattito. La tesi che sottende tutta la relazione Gorrieri è che la dissonanza già di per sé gravissima tra domanda e offerta di lavoro in generale, si acuisce se si considera la domanda e l'offerta di lavoro intellettuale. Tale dissonanza è destinata ad aumentare nei prossimi anni? Sarebbe proprio di sì, dal momento che lo squilibrio affonda le radici in tutta una serie di fattori sociali, politici, ed economici. A questi ultimi Ermanno Gorrieri attribuisce il maggior peso: partendo dall'analisi di alcuni dati relativi alla provincia di Modena — alquanto discutibili dal punto di vista della significatività e della rappresentatività della realtà italiana complessiva — Gorrieri afferma che alla base del divario fra domanda/offerta di lavoro vi sono i differenziali retributivi e la diversità nel trattamento extrasalariale tra i due tipi di lavoro, manuale ed intellettuale. Questi differenziali giocano a tutto svantaggio della faticosità e dell'onerosità, premiando invece il lavoro intellettuale.

Dunque si riduce tutto a un problema di giustizia distributiva? Lo stesso Gorrieri sostiene che non si può continuare ad affidarsi esclusivamente ai semplici meccanismi di mercato, ma è necessario un quadro generale di interventi.

Anche in Francia i differenziali salariali sono posti al centro del problema e del programma di intervento indicato nel *rapporto Giraudet* e presentato a Valéry Giscard d'Estaing il 29 aprile 1976. Tre erano gli obiettivi principali di questo intervento: una remunerazione più stabile per gli operai, analoga a quella degli impiegati o dei quadri; la creazione di un salario minimo di base per tutti i lavoratori manuali; un complemento di remunerazione per chi svolge un'attività manuale.

Il processo di scolarizzazione di massa, attuato negli ultimi 10-15 anni, che ha ingenerato il miraggio del conseguimento di posti di lavoro altamente remunerativi sia dal punto di vista monetario sia dal punto di vista dell'affermazione personale, non sembra affatto in grado di auto-

limitarsi. Come è possibile pensare che un ulteriore aumento della disoccupazione intellettuale retroagisca positivamente sul processo di scolarizzazione, frenandone l'ulteriore sviluppo? Il pregiudizio che il titolo di studio superiore sia un simbolo di status e la convinzione, nel passato peraltro giustificata dai fatti, che esso dia diritto ad un lavoro corrispondente per grado, sono tuttora troppo profondamente radicati perché tale retroazione possa realizzarsi.

Inoltre il nostro sistema economico non avrebbe né le energie né le risorse né la capacità di sopportare il livello di disoccupazione necessario per frenare la corsa al titolo. Motivi di equità e di fattibilità politica ostano, soprattutto in assenza di una efficace programmazione dell'output del sistema scolastico, all'abolizione del valore legale del titolo di studio.

Gorrieri individua nel riaggiustamento dei differenziali retributivi e nel loro collegamento con la professionalità, l'onerosità e la stabilità dell'impiego il principale strumento valido, nel medio-lungo periodo, per riequilibrare l'offerta di lavoro intellettuale e manuale.

Su questo tema si è focalizzata immediatamente l'attenzione della commissione: è esatta l'opinione di Gorrieri, o riflette anch'essa alcuni elementi distorsivi? Con l'inversione dei differenziali, non si riprodurrebbe la stessa forma di sperequazione che si intende eliminare?

È vero che i differenziali retributivi hanno giocato e giocano tuttora un ruolo essenziale nell'accentuazione della "appetibilità" del lavoro intellettuale, ma non ne sono stati né la prima né l'unica causa. Esiste infatti una pluralità di fattori determinanti che nulla hanno a che vedere con l'aspetto retributivo propriamente detto: la sicurezza del posto di lavoro, che investe in pieno tutta la realtà lavorativa; l'ambiente (condizioni di pulizia, di igiene, di inquinamento); il grado di gerarchizzazione interno; la possibilità di comunicazione all'interno dell'azienda; lo status ricollegato al tipo di lavoro prestato, ecc.

Non bisogna tuttavia credere che l'atteggiamento di rifiuto del lavoro manuale colpisca solo l'Italia. Anche negli Stati Uniti, ad esempio, il prestigio sociale gioca un ruolo preminente nella scelta di un lavoro, soprattutto da parte dei giovani. Molti di loro ritengono sia disdicevole sporcarsi le mani lavorando, e sono decisi a trovare lavoro solo nel ramo dei colletti bianchi. Non hanno alcuna intenzione di partire dalla "gavetta": « Mio padre è un executive, perché mai io dovrei scavare buche? » è stata la risposta di un'alta percentuale di giovani intervistati dalle riviste "Time" e "U.S. News and World Report" in seguito al fallimento di interventi governativi americani ed europei contro la disoccupazione giovanile.

È noto che la più grave strozzatura del mercato del lavoro consiste nella sua rigidità; non solo è eccessiva l'esuberanza di offerta di lavoro intellettuale e la carenza di offerta di lavoro manuale rispondente alle qualifiche e alle capacità richieste, ma i fattori di appetibilità sopra ricordati sono troppo strettamente legati a "quel" determinato posto di lavoro. L'intervento correttivo che dovrebbe riequilibrare il rapporto tra l'offerta di lavoro manuale e l'offerta di lavoro intellettuale, modellandole sui requisiti richiesti dalla domanda, resterebbe in buona parte sterile se non fosse accompagnato da un altro intervento consistente in un rinnovamento dell'organizzazione del lavoro. Umberto Paniccia (IRI) osserva che la tecnologia non è neutrale, ma permeata di valori che non mancheranno di riflettersi sull'auspicata riorganizzazione del lavoro. Questa nuova organizzazione dovrebbe essere fondata su una nuova professionalità, sulla responsabilità per gli eventuali errori commessi e sul collegamento della retribuzione diretta, degli scatti di anzianità e dei contributi sociali non più alla qualità di lavoratore in una certa azienda ma a quella di lavoratore-cittadino. Il recente apporto del CENSIS e della Fondazione G. Agnelli (cfr. quaderno n. 2: "Nuovo trattamento dell'anzianità del lavoro"), innescando un dibattito quanto mai acceso, testimonia che si tratta di un problema centrale per qualunque intervento risanatore degli squilibri del mercato del lavoro. Ad aggravare queste distorsioni e questo rifiuto del lavoro manuale contribuisce anche la disinformazione. Il tema è stato sollevato da Domenico Romeo (Confed. Libere Associaz. Artigiane - Lombardia) che si riferiva al caso particolare dell'artigianato.

Occorre assolutamente sfatare il mito del lavoro artigiano degradante, di tipo inferiore, consistente in mansioni e attività umilianti, e rendere di pubblico dominio attraverso i canali istituzionali ed i mass media i suoi numerosi aspetti positivi.

Innanzitutto va sradicata la convinzione che il lavoro artigiano non sia remunerativo: i contratti per gli operai artigiani sono allineati con quelli degli operai dell'industria. In secondo luogo non esiste quasi mai parcellizzazione del lavoro (è presente solo nelle botteghe di maggiori dimensioni che non sono più del 5% del totale): questo è diviso al massimo fra 5-6 persone, e anche in questo caso ogni artigiano sa in che disegno complessivo di prodotto finito si inserisce il suo lavoro, avendo la possibilità di seguire tutte le fasi della lavorazione. Infine, la soddisfazione personale collegata alla creatività e alla totale assenza di lavori di tipo ripetitivo (ogni "pezzo" è unico), ricavabile dalla partecipazione ad un tipo di lavoro artigiano — che impegna sempre e comunque le capacità personali, intellettuali e manuali del lavora-

tore — è decisamente maggiore se paragonata non solo a quella offerta dal lavoro operaio industriale, ma anche da molte altre attività cosiddette "intellettuali".

Su questo ottimistico schizzo della realtà artigianale immediati sono i rilievi polemici. Alberto La Porta (CISL) rileva come nell'artigianato, date le minime dimensioni della maggior parte delle imprese e la polverizzazione della loro presenza nel territorio, molte volte il controllo sindacale sia assente. Ciò permette molto spesso ai datori di lavoro di evadere le norme legislative e sindacali. Si aggiunga poi il fattore dell'insicurezza del posto di lavoro, ammesso dallo stesso Romeo, e il quadro risulta decisamente ridimensionato.

A tali obiezioni Romeo replica con una serie di cifre ben definite: 1 milione e 300 mila imprese artigianali sono sparse in tutto il Paese, 211 mila delle quali sono in Lombardia; il 18-20% della produzione è destinato all'esportazione; gli addetti sono oltre i 5 milioni. Assodata in tal modo la rilevanza economica dell'artigianato, Romeo nota che, nonostante questo, negli ultimi tempi si è dato sempre più frequentemente il caso di botteghe artigiane che hanno tenuto esposto il cartello "cercasi apprendista" per anni interi. Tutto ciò avviene, paradossalmente, mentre i tassi di disoccupazione e non-occupazione crescono: nella sola provincia di Milano, l'artigianato ha oggi disponibili 80 mila posti di lavoro.

Infine, nell'artigianato è possibile raggiungere in tempi relativamente brevi un alto grado di professionalità: il senso estetico, il gusto, l'abilità e l'esperienza del singolo sono elementi che, nel caso dell'artigianato, facilitano enormemente la promozione sociale, rendendo possibile per i più dotati dal punto di vista della capacità professionale e imprenditoriale di mettersi in proprio. Inoltre, la legge garantisce il passaggio automatico dalla qualità di apprendista a quella di operaio artigiano in relazione al possesso di due requisiti alternativi: o l'aver prestato la propria opera in qualità di apprendista per un certo periodo di tempo (variabile in funzione del tipo di attività — i tipi sono oltre 250 —), oppure il compimento del ventesimo anno di età.

Le distorsioni rispetto a tale normativa, che purtroppo esistono nella realtà, sono dovute in parte ai datori di lavoro, è vero, ma in parte agli stessi lavoratori. Valga un esempio: quando ci fu la crisi dell'Innocenti, riferisce Romeo, vi era il problema della sistemazione di 1.200 operai eccedenti, esistevano 400 aziende artigiane fornitrici di accessori alla casa automobilistica di Lambrate, disposte a trovare loro una collocazione. Sono stati riuniti i capi mestiere di queste 400 aziende, e questi si sono offerti di assumere immediatamente i 1.200 operai del-

l'Innocenti, dando loro il modo di restare nello stesso campo di attività e di mantenere pressoché inalterato il loro salario. La proposta è stata rifiutata.

È vero che nell'artigianato la sicurezza del posto di lavoro è minore che negli altri settori, ma ciò è dovuto al fatto che, data la difficoltà dell'attuale situazione economica generale, se capita che un'azienda si trovi in cattive acque, essa non può ricorrere ad alcuna protezione: un ombrello tipo GEPI per l'artigianato non esiste. Basterebbe rimediare a questa carenza, per aumentare automaticamente la sicurezza del posto di lavoro anche nel campo artigianale: un tale intervento è tanto prioritario quanto primaria è l'importanza che i lavoratori attribuiscono al fattore sicurezza.

Portando il discorso su un piano più generale, Giuliano Vecchi (Conf-Cooperative) rileva che i giovani, quando sono alla ricerca di un lavoro preferiscono, potendo scegliere, un tipo di lavoro che comporti il minimo di responsabilità e il massimo di tempo libero (cfr. le tesi sostenute da Giorgio Fuà). Il più delle volte credono di poterlo trovare nell'attività di operaio industriale, sempre nell'ottica deformata dovuta alla disinformazione. Ma una volta assunti, questi stessi giovani si rendono conto che la mancanza — da loro presunta — di responsabilità è profondamente stressante e abbandonano, se possono, la fabbrica industriale o artigiana per un posto impiegatizio, nella speranza o nell'illusione di trovare in questo — e soltanto in questo — le premesse per una soddisfacente carriera.

In altre parole, la sottovalutazione iniziale dell'importanza della "responsabilità" viene ribaltata non appena i giovani vengono in contatto con la realtà quotidiana del lavoro di fabbrica; allora sembra che la responsabilità del singolo sia uno degli elementi essenziali perché un lavoro possa risultare accettabile.

Ma qual'è, secondo l'opinione prevalente, l'unico tipo di lavoro che offre responsabilità? Quello impiegatizio!

I corsi per apprendisti artigiani, gli unici in grado di portare a conoscenza dei giovani la realtà pratica del mondo del lavoro, sono disertati dai più, quando non vengono soppressi per totale mancanza di alunni. Di talune specializzazioni, poi, si ignora addirittura l'esistenza. E dire che questi corsi — il giudizio è di Romeo — sono all'avanguardia per quanto attiene alla loro organizzazione, soprattutto in campo artigianale: gli addestratori non provengono dalla scuola, ma dall'industria e dall'artigianato, e molte volte non sono forniti né di laurea né di diploma (il che, nota Romeo, ha suscitato le ire del Ministero della Pubblica Istruzione), ma possiedono in cambio una notevole esperienza

di lavoro, dato che per legge debbono avere sulle spalle almeno 15 anni di attività lavorativa continuata.

È lampante la profonda distorsione insita in questa situazione. La realtà del mondo del lavoro dimostra che l'identità lavoro impiegatizio-responsabilità è del tutto arbitraria. In primo luogo non si può ignorare, puntualizza Ettore Massacesi (Intersind), l'esistenza di una grossa fascia intermedia tra lavoro manuale e lavoro intellettuale, costituita da mansioni e da attività lavorative in genere che risultano dalle combinazioni più disparate tra il momento intellettuale e il momento manuale. Chi oserebbe dire, ad esempio, che una segretaria dattilografa compia esclusivamente un tipo di lavoro intellettuale? Come si possono ignorare gli infiniti aspetti di manualità che caratterizzano il suo lavoro? E d'altra parte, com'è possibile non rilevare anche l'apporto personale intellettuale e la capacità organizzativa della segretaria, che facilitano il buon funzionamento di un determinato ufficio e alleviano il lavoro affidato al diretto superiore?

Lo stesso dicasi, per esempio, per un gruista: la manovra di gru sempre più complicate e sofisticate esige notevoli capacità psichiche e critiche, per calcolare il giusto grado di tiraggio del verricello, per valutare rapidamente il rapporto peso-volume, ecc.

Più in generale, rileva Massacesi, è indubitabile che una specifica capacità intellettuale sia necessaria nello svolgimento del lavoro degli impiegati di 6ª o 7ª categoria, dei "quadri" operai e impiegati, e dello staff dirigenziale. A questo riguardo, ha affermato Corrado Paracone (Fondazione Agnelli), il caso dei quadri operai è tipico: il più delle volte essi svolgono un lavoro di responsabilità organizzativa che comporta un mix di risorse intellettuali e manuali, anche se la loro mansione è astrattamente classificata come manuale. Dunque un approfondimento della realtà dei quadri potrebbe essere uno strumento per la rivalutazione del lavoro manuale associato a elementi di responsabilità e di intellettualità.

In Francia, dove il governo ha lanciato l'anno scorso una campagna per la rivalutazione del lavoro manuale, c'è stato a questo proposito un interessante richiamo: i "cadres" (n.b.: non corrispondono ai quadri italiani, dal momento che includono anche parte dello staff dirigenziale) sono indicati dal *rapporto Giraudet* come il "motore del cambiamento". La rivalutazione del lavoro manuale non è solamente un problema di remunerazione; solo attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro, della formazione della specializzazione, e una possibilità di una promozione sociale più ampia, e un miglioramento delle carriere si ritiene possibile cambiare realmente l'insieme delle relazioni profes-

sionali nell'impresa francese. I cadres, dato il posto che occupano all'interno dell'azienda, e dato il loro diretto contatto con la realtà di questa, possono avere un ruolo essenziale in quest'opera di coesione sociale « Anzi: possono, se vogliono, esserne gli artefici » (da un intervento del Ministro del Lavoro Durafour ad un convegno sul lavoro manuale, tenutosi il 17-6-1976). Perché in Italia non potrebbe avvenire la stessa cosa?

In secondo luogo, l'identità lavoro intellettuale - responsabilità è arbitraria anche sotto un altro profilo. Infatti esistono determinate attività che prescindono dall'aspetto propriamente intellettuale della prestazione lavorativa, come quella di sagomatore o di perforatore di lamine di acciaio — per citare gli esempi portati da Massacesi —. Cionondimeno, questi ha una forte responsabilità sotto il profilo economico, in quanto il "pezzo" che deve lavorare (nella quantità media di 1 al minuto) possiede un valore di diverse centinaia di migliaia di lire, ed il benché minimo errore o svista ne comporterebbe la perdita.

Sul tema della responsabilità l'opinione corrente e la legislazione sembrano bloccate al secolo scorso: ignorano infatti la complessità di taluni aspetti della vita odierna, con tutti i suoi caratteristici intrecci fra le figure prototipo dei colletti blu e bianchi. Un aggiornamento su questo punto appare grandemente auspicabile.

La responsabilità è dunque uno dei parametri su cui far dare una nuova professionalità e una diversa organizzazione delle mansioni, soprattutto nel senso della carriera ("responsabilità chiama responsabilità"; "al lavoro si arriva dal lavoro"). Si tratta di mettere in luce da un lato gli elementi di responsabilità presenti nel lavoro manuale, e dall'altro di ristrutturare le carriere sulla base del loro contenuto di responsabilità, siano esse manuali o intellettuali. Occorre cioè riscoprire una progressione di carriera legata anche alla responsabilità del lavoratore.

Sarebbe interessante analizzare a fondo questo problema: come gioca l'immagine esterna che di un certo tipo di lavoro viene trasmessa? Si è vista la situazione dell'artigianato e la disinformazione che regna sovrana al riguardo. Ma nemmeno l'industria è esente da mistificazioni; valgano, per tutti, gli esempi citati da Massacesi.

Riprendendo un intervento di La Porta che riecheggiava il tema introdotto da Romeo sulla disinformazione, è stato rilevato da Paracone e da Massacesi che in realtà le cifre smentiscono la falsa e stereotipa immagine che si ha correntemente del lavoro in fabbrica come lavoro alla catena di montaggio: per esempio nella Fiat, su un totale di 200 mila occupati solo 12 mila sono addetti alla catena. Questa falsa iden-

tificazione è talmente diffusa che ha trovato eco e portavoci perfino all'interno del gruppo.

Secondo Vecchi, il discorso sulla disinformazione fin qui fatto per il settore artigiano e per quello "operaio" può essere adattato perfettamente, con le dovute modifiche, anche al settore della pesca e dell'agricoltura. È significativo che questo tema sia stato ripreso nella sessione plenaria del seminario, da persone estranee a questa commissione (Giuseppe Andreis, ACLI): non si possono affrontare separatamente i due momenti centrali dell'informazione e della formazione, tra loro strettamente correlati. Se non si migliorano l'immagine e le condizioni del lavoro agricolo (includendo in queste ultime sia il contesto ambientale sia la redditività, e la modernizzazione del settore), che oggi non è e non deve più essere l'ultimo gradino della scala sociale, e se non si migliora nel contempo il contenuto professionale offerto dagli istituti tecnici agrari, continueremo ad avere la paradossale situazione di campagne spopolate da un lato e di incapacità delle nuove leve di costituire i quadri professionali e imprenditoriali di un moderno intervento nell'agricoltura. Questi quadri avrebbero oltretutto le migliori possibilità di realizzare un'equilibrata sintesi di lavoro manuale ed intellettuale. Si è imposto a questo punto il problema del terziario, sul quale negli ultimi anni si è acceso un dibattito, che ha toccato a volte punte di accesa polemica. L'immagine del terziario nelle nostre società è distorta da due stereotipi di segno opposto: il terziario visto come settore appetibile di lavoro pulito, interessante, impiegatizio, meno oneroso e ben retribuito oppure come sinonimo di burocrazia, inefficienza. L'origine di questa immagine deformata va ricercata in alcune peculiari caratteristiche del settore.

Nel terziario il rapporto tra domanda e offerta di lavoro è di tipo molto particolare; infatti:

- a) è molto frequente (almeno in apparenza) il lavoro indipendente;
- b) l'offerta esercita sulla domanda una forte pressione;
- c) i saggi salariali sembrano avere una scarsa o a volte nulla influenza sull'andamento della domanda e dell'offerta di lavoro;
- d) molto spesso è l'offerta a creare, indipendentemente dalla domanda, spazi occupazionali sfruttando la caratteristica del terziario quale "ricettacolo di forza-lavoro residua" (1).

(1) Con questo termine G. LANCIOTTI (*Occupazione e produttività nel settore*

Qual'è la rilevanza di queste peculiarità? Occorre guardarsi, nell'analisi, dalle generalizzazioni gratuite: anche nel terziario esistono casi in cui è la domanda ad indirizzare l'offerta, ma questo legame è in realtà molto più complesso. Le interconnessioni reciproche tra domanda e offerta sono tante e tanto strette, in questo settore, da rendere pressoché impossibile l'individuazione dell'una come causa dell'altra o viceversa. Nel terziario, infatti, esistono fattori determinanti della domanda che non esistono invece negli altri settori.

In taluni casi di terziario avanzato, lo sviluppo ha indotto una forte accelerazione del progresso tecnologico, per lo studio e la realizzazione di macchinari e tecniche sempre più all'avanguardia, in grado di restituire economicità ai servizi prodotti. La corsa al progresso ha determinato la creazione pressoché spontanea di molte qualifiche nuove.

In altri termini, gli addetti più altamente qualificati sono i gelosi depositari di tecniche sofisticate di produzione e di servizi.

Di conseguenza, la forza contrattuale è elevatissima, e le imprese che intendano applicare le nuove tecniche debbono per forza di cose adeguare la loro domanda di lavoro alle caratteristiche e alle richieste dell'offerta. Di qui una serie di differenze retributive e di trattamento che hanno invaso anche settori di terziario in cui la giungla retributiva non ha alcuna oggettiva ragione di essere.

Lo sviluppo caotico del settore e la situazione paradossale venutasi a creare hanno indotto nell'opinione corrente, in economisti, uomini politici e sociologi la convinzione che "terziario" sia sinonimo di inefficienza, speculazione, sfruttamento, improduttività, arteriosclerosi burocratica. In altre parole, si è fatto del terziario il capro espiatorio (Massaccesi) di una situazione che ha dimensioni ben più vaste e che affonda le proprie radici in errori compiuti in passato sia sul piano politico sia sul piano sociale.

È innegabile che alcune delle attività peggio organizzate e più inefficienti sono state ampliate contro ogni criterio di economicità e funzionalità. È vero che il terziario è stata l'unica valvola di sfogo che si è saputa creare per far fronte alla crescente disoccupazione intellettuale. È vero che il caos e il disordine imperanti nel settore hanno costituito

dei servizi, in: "Contributi alla ricerca economica", servizio studi della Banca d'Italia, 1971) ha voluto indicare sia l'anomalo assorbimento nel terziario arretrato (piccolo commercio) di grosse fasce di disoccupazione proveniente dal settore industriale e agricolo, sia il fenomeno ben più clamoroso della dilatazione del numero dei posti (di ruolo o fuori ruolo) nella P.A. oltre ogni plausibile necessità: tipico il caso della Pubblica Istruzione.

terreno fertile per ogni sorta di clientelismi e di posizioni parassitarie. Ma è proprio per tutte queste ragioni che appare oggi prioritario impostare un discorso più approfondito e più equilibrato sul terziario. Bisogna porre fine sia ai discorsi manichei — che concepiscono il terziario come settore da distruggere o come unica salvezza contro la disoccupazione.

Innanzitutto, occorre fare chiarezza su cosa si intende per terziario. A nostro avviso, non importa quale concezione si voglia adottare: quella italiana che limita il terziario ai soli servizi intesi in senso tecnico oppure un'altra (ad esempio quella inglese) più estensiva per cui tutte le attività che non rientrano né nel settore industriale né in quello agricolo costituiscono il terziario. L'importante è porre fine una volta per tutte all'attuale situazione di confusione, dare a questo settore dei confini ben definiti e rivalutare al suo interno non le caratteristiche meramente burocratiche ma quelle che realizzano una sintesi di manualità e attività intellettuali.

In secondo luogo — come ha sottolineato Mario Brutti (CENSIS) — l'analisi andrebbe approfondita e finalizzata all'individuazione di quali debbano essere le caratteristiche di un terziario moderno. La prima caratteristica è senz'altro la produttività, che nella fattispecie in taluni casi può essere valutata in termini economici, in altri richiede valutazioni diverse, in termini di produttività sociale. Per un efficace intervento, cioè, occorrerà distinguere quali, tra le attività esistenti, siano veramente produttive in termini sociali ed economici. Nell'ambito di quelle considerate a prima vista improduttive, inoltre, occorrerà distinguere tra le attività patologicamente improduttive e parassitarie e quelle che invece possono essere riportate ad una funzione di pubblica utilità attraverso diversi metodi di gestione.

A questo proposito, anche se l'identificazione della produttività di un determinato settore con la sua efficienza pecca di superficialità, va notato che la riscoperta dell'efficienza nel terziario è il presupposto di una ripresa di produttività.

Il nostro Paese — come ha rilevato Giovanni Angaroni (Assolombarda) — ha bisogno di un terziario moderno e produttivo sia dal punto di vista sociale sia da quello economico, ma sempre e comunque efficiente. Come per tutte le riforme, anche una ristrutturazione del terziario comporta il problema del reperimento dei fondi e del turbamento di situazioni precostituite di privilegio; tuttavia, tali fondi potrebbero essere più che proporzionalmente recuperati ricreando livelli elevati di produttività e buon funzionamento.

Un intervento volto a identificare quali siano in Italia gli spazi per un terziario moderno, produttivo ed efficiente, consentirebbe di assorbire, sostiene Massacesi, una notevole quota di disoccupazione soprattutto intellettuale e giovanile. Sarebbe interessante verificare in concreto, quanto asserito dal CENSIS * secondo cui in Italia un terziario, bene organizzato e controllato, può offrire grandi possibilità per il futuro:

- a) nel terziario "superiore" con lo sviluppo di iniziative di ricerca scientifica, tecnologica, informazione tecnica, e con la gestione per conto del potere pubblico di specifiche funzioni degli enti pubblici (stazioni sperimentali, ricerca, ecc.).
- b) nello sviluppo dei servizi sanitari e sociali (edilizia ospedaliera, ambulatori, ricerca medica, studio e sperimentazione di apparecchiature sanitarie, ecc.).
- c) nella c.d. "industria del territorio" (risanamento dei centri storici, impianti sportivi, trasporti infraregionali, interventi anti-inquinamento, tutela, riorganizzazione e ripopolamento dei parchi nazionali, ecc.).
- d) nel riammodernamento della distribuzione (centri commerciali, mercati collettivi, ecc.).
- e) nello sviluppo dei servizi scolastici in tutti i rami (edilizia, formazione culturale, aggiornamento docenti, attrezzature per il tempo libero, editoria, ecc.).

L'incidenza della scuola nel determinare un rapporto distorto o corretto tra il lavoro manuale e intellettuale è un tema che si è imposto anche all'attenzione della commissione. L'argomento era di competenza specifica di un altro gruppo di lavoro, ma era inevitabile che su di esso si discutesse anche nell'ambito di una analisi degli atteggiamenti dei giovani.

Come ha sottolineato Renata Livraghi (Università di Parma), il processo di scolarizzazione di massa, verificatosi in Italia secondo modalità del tutto diverse da quelle degli altri Paesi, ha innescato due ordini di conseguenze: l'ingolfamento e il sovraffollamento dell'ormai vetusta struttura della scuola, soprattutto di grado secondario superiore e dell'Università e l'immissione sul mercato del lavoro di una massa vertiginosamente crescente di giovani diplomati e laureati, in una situa-

* "Nuovi spazi di politica del lavoro", 1974.

zione economica in cui le prospettive dell'occupazione in generale si riducevano a ritmo inversamente proporzionale rispetto al procedere dell'inflazione. Ma l'inflazione, la recessione, la stagnazione degli investimenti non sono le uniche cause del mancato assorbimento della forza-lavoro giovanile.

La rigidità della domanda, sempre più orientata verso l'assunzione dei lavoratori "più produttivi" (sesso maschile, adulti in età centrali, già inurbati), accentuata per un riflesso strettamente connesso alla difesa ad oltranza del posto di lavoro da parte dei lavoratori già occupati e dei sindacati, ha ridotto notevolmente la mobilità interaziendale e infraterritoriale dei lavoratori.

Non vi è dubbio che se il reperimento di un posto di lavoro già è difficile per i lavoratori disoccupati, ma comunque in possesso di una determinata qualifica e di una certa esperienza, per i giovani che non possiedono né l'una né l'altra, diventa estremamente arduo. Ciò ha lasciato largo spazio ad uno sviluppo caotico della scolarizzazione di massa: molti giovani sono stati indotti a proseguire gli studi sia per usufruire di un parcheggio sia nella speranza di acquisire una preparazione atta a garantire un posto di lavoro adeguato al titolo di studio conseguito. Queste precise aspettative di status legate al possesso del titolo, il famoso "pezzo di carta", non hanno trovato alcuna rispondenza nelle esigenze di fatto del sistema produttivo. L'assunzione di giovani ad alto grado di scolarizzazione, anche nel caso limite in cui questi si dichiarino disposti ad accettare un lavoro manuale, il più delle volte è resa difficoltosa se non impossibile dal fatto che siamo l'unico Paese in cui ad una data qualifica di studio deve corrispondere per forza un dato inquadramento aziendale. Le imprese, poi, vedono nel generale clima di contestazione in cui questi giovani si sono formati un indubbio elemento di potenziale turbativa.

Sergio Bruno (Università di Roma) sostiene che non è del tutto esatto affermare che la scuola, così com'è oggi, non offra più alcun contenuto culturale. La realtà è che i contenuti della preparazione dei giovani diplomati e laureati esistono, ma sono mille miglia lontani da quelli richiesti dalle imprese. Nessuno è fautore di un totale asservimento della scuola alle esigenze del sistema produttivo, ma una situazione quale quella attuale in cui le due realtà della scuola e dell'impresa sembrano appartenere a due mondi diversi è altrettanto paradossale. L'eccessivo accentramento del potere scolastico decisionale è forse, secondo Bruno, una delle cause decisive dell'affondamento dell'attuale sistema di istruzione. Basti pensare all'assurda trafila burocratica che occorre seguire per modificare, sostituire o istituire ex novo una disci-

plina di insegnamento universitario (Senato accademico - Consiglio di Amministrazione - Consiglio Superiore della P.I. - Decreto del Presidente della Repubblica).

Bruno denuncia un altro paradosso. Le spinte innovative, le sperimentazioni nate occasionalmente negli ultimi anni non hanno trovato alcun appoggio nelle autorità scolastiche centrali, anzi, sono state da queste scoraggiate. Viene tuttavia da chiedersi se le sperimentazioni si sarebbero dirette verso la riduzione della distanza tra scuola e mondo produttivo o piuttosto non le avrebbero accentuate.

Il primo passo sarebbe dunque quello, secondo Bruno, di uno snellimento della struttura centrale della scuola, cioè di un decentramento decisionale verso le unità scolastiche, sia a livello di comprensorio, sia a livello di regione, di provincia o di comune.

Il decentramento appare inoltre strumento insostituibile per un effettivo raccordo della formazione e della professionalità offerte dalla scuola alle esigenze della situazione economica e amministrativa locale. (I problemi del rapporto tra sistema scolastico e mercato del lavoro hanno formato l'oggetto dell'analisi della terza commissione, alla quale si rimanda).

Nella relazione Gorrieri si auspicava la programmazione degli accessi agli studi superiori. Bruno ritiene che una tale misura sarebbe del tutto inidonea a contenere l'esplosione del numero dei "titolati" ed oltretutto superflua: data l'attuale qualità degli studi superiori e data l'alta percentuale di uscite spontanee dalla scuola dell'obbligo per abbandono degli studi, la quasi totalità degli studenti in possesso di licenza media è oggi in grado di accedere agli studi superiori.

Nell'analisi dell'atteggiamento dei giovani laureati e diplomati verso il lavoro manuale Bruno distingue diverse componenti. Di una si è già parlato: l'immagine che del lavoro viene trasmessa dalla scuola e dai mass-media. Una seconda componente è la situazione economica della famiglia di origine: coloro che provengono da famiglie relativamente agiate sono sì alla ricerca "attiva" di un posto di lavoro, ma in realtà non disdegnano lo status di disoccupato, inoccupato o occupato part-time, che lascia loro una grossa parte di tempo libero (si è vista come questa sia, secondo Fuà, una delle principali mete dei giovani in cerca di prima occupazione).

Ben diversa è la situazione di coloro, giovani e non, che invece per i più disparati motivi (disagiatazza della famiglia di origine; nuova famiglia a carico; immigrazione da zone depresse, ecc.), sono disposti ad accettare mansioni e condizioni di lavoro anche molto al di sotto della loro capacità e qualifica. Essi si trovano già oggi, specie a Roma e nelle

grandi metropoli, a dover fronteggiare la concorrenza degli immigrati, anche clandestini, di provenienza araba, palestinese, marocchina, turca, africana, ecc.

Il maggiore problema è che tutte queste persone confluiscono in massima parte nella fascia di lavoro occulto. Nel mercato ufficiale, a parte l'alto grado di concorrenza dal lato dell'offerta, esistono forti rigidità istituzionali sia nelle retribuzioni sia nelle condizioni generali di lavoro; lo spazio per questi giovani è molto ridotto per non dire inesistente. Essi vengono di conseguenza sospinti verso l'area non ufficiale di occupazione, che secondo alcune stime del CENSIS (1) comprenderebbe circa 3 milioni di lavoratori.

Questa cifra è sufficiente di per sé a richiamare l'attenzione degli studiosi e dei politici sull'esigenza di riorganizzare e di tutelare in qualche modo questa fascia di occupazione: è proprio nel settore "ombra" dell'occupazione che il lavoro manuale appare particolarmente penoso e sfruttato. L'intervento per riassorbire nel mercato ufficiale settori rilevanti di lavoro occulto dovrà quindi essere estremamente rigoroso sui temi delle condizioni di lavoro, di igiene, di penosità. Ma al tempo stesso per avere efficacia dovrà essere molto flessibile nelle altre condizioni di impiego; abbiamo clamorosi esempi di normative che per la loro onerosità hanno sortito effetti nulli e controproducenti: si pensi alla legge sul lavoro a domicilio.

Non possiamo rischiare ulteriori distorsioni: altrimenti lungi dal ridurre il fenomeno si accentuerà la situazione denunciata da Guido Carli in un recente convegno della Fondazione, per cui in Italia può considerarsi un privilegiato non solo il giovane che trova un lavoro, ma anche quello che trova un lavoro nero.

Lo stress, l'alienazione e la sfiducia generali da questa situazione sono evidenti. Gino Germani (Università di Napoli) sostiene che "la crisi dello sviluppo continuo e autosostenuto delle società industriali", protrattasi fino al '63-64, ha fatto slittare verso l'alto la piramide sociale. Ma tale slittamento verso un migliore status, maggiori consumi, più alti simboli di prestigio, era puramente illusorio in quanto le distanze tra le varie fasce sociali permanevano identiche. La crisi ha bloccato del tutto questa spinta ascensionale, ricacciando in basso, verso la base della piramide, quanti si affacciavano alle soglie del mondo del lavoro con una laurea o un diploma in mano. Ecco allora insorgere le forti tensioni che hanno caratterizzato questi ultimi anni, delle quali la disaffezione al lavoro non è che un aspetto.

(1) "L'occupazione occulta", 1976.

Qual'è la situazione degli altri Paesi su un tema di lavoro manuale? Anche a giudicare dal dibattito il problema di una riscoperta del lavoro manuale è comune a tutti i Paesi industriali al punto che taluni stati hanno già variato alcune forme di interventi correttivi.

In un documento del governo francese (elaborato dal Segretario di Stato per la condizione dei lavoratori manuali in concomitanza al lancio della campagna per la rivalutazione del lavoro manuale in Francia) si delineava un quadro per molti versi simile a quello italiano: « Il lavoro manuale è disdegnato a causa della sua destinazione, della sua natura, del suo svolgimento, delle sue conseguenze sociali. La destinazione: l'amor proprio, la fierezza di ogni essere umano lo spingono ad apprezzare diversamente lo stesso lavoro a seconda che lo svolga per sé o per un altro ».

Un esempio tipico è quello della domestica tuttofare, divenuta pudicamente "collaboratrice familiare".

Più una donna trova normale e gradevole l'essere "ménagère" in casa propria, tanto più rifiuta d'esserlo in casa d'altri.

La natura: il primo elemento negativo del lavoro manuale è che esso offre una retribuzione inferiore. Lo scarto tra i salari dei colletti blu e quelli dei colletti bianchi in Francia è di molto superiore a quello degli altri Paesi, eccezione fatta per l'Italia. Il secondo difetto è l'eccessiva penosità e le precarie condizioni di sicurezza sul lavoro: un operaio su tre diventa, nel corso della sua vita lavorativa, un invalido. Una diseguaglianza ancora più vistosa di quella dei salari è l'usura professionale: le statistiche del Ministero del Lavoro indicano che, negli anni '60, all'età di 35 anni la speranza di vita era di 41 anni per un "instituteur" (che arrivava così in media all'età di 76 anni) e di soli 33 anni per un operaio (la cui vita in media era così di 68 anni).

Infine, il rimprovero che si fa sempre più spesso al lavoro manuale è il suo carattere poco interessante. *Lo svolgimento:* più l'impresa è grande, più il lavoratore manuale scompare nella massa anonima della forza-lavoro utilizzata. Le chances di promozione sociale sono ben misere. *Conseguenze sociali:* la condizione si perpetua; anche se oggi la situazione sta evolvendo è pur sempre elevata la probabilità che il figlio del lavoratore manuale sia pur esso un lavoratore manuale. In fin dei conti, il lavoratore manuale cumula gli inconvenienti della sua collocazione sia nell'impresa in cui lavora, sia nella famiglia, sia nella società.

Non diversa o non meno grave è la situazione in Inghilterra: un recente articolo (30-5-'77) della rivista "Time" sottolinea come la maggior parte dei giovani sia orientata verso un tipo di lavoro non

ripetitivo, nel quale gli aspetti di meccanicità siano pressoché assenti. Ma nella gravità della situazione economica generale, le possibilità di scelta sono molto ridotte, e piuttosto che rinunciare alle proprie aspirazioni molti giovani preferiscono sbarcare il lunario grazie alla pubblica assistenza e cercarsi un lavoro solo quando sono a corto di denaro. Questo fenomeno è divenuto così comune che è stato coniato un neologismo per definire questo tipo di giovani: "mini-jobbers".

Alla fine del dibattito, viene da chiedersi con Piero Melograni (Università di Perugia) quale sia il motivo ultimo che ha acceso la miccia della rivalutazione del lavoro manuale.

È davvero un motivo di egualitarismo sociale? O non è piuttosto l'ultima risorsa per arginare il dirompente aumento dell'offerta di lavoro intellettuale?

Orientare i giovani "titolati" verso forme di lavoro nettamente manuali può essere certamente un modo per riequilibrare la situazione. È innegabile tuttavia che se non si supera la crisi nei diversi settori dell'economia, questa manovra di riequilibrio rischia di avere solo effetti limitati.

I comunisti francesi (attraverso la rivista "L'école et la Nation", maggio 1976) sostengono che "gli imperativi del profitto immediato e rapido sono i più forti": la campagna governativa per la rivalutazione del lavoro manuale sarebbe, secondo loro, chiaramente strumentale: "è l'occasione propizia per dividere le masse, per arrestare la marcia al socialismo, per riesumare la desueta distinzione tra colletti blu e bianchi". Il capitale, afferma la rivista del Pcf, è condotto a ricercare le nuove forme di sfruttamento del lavoro e soprattutto del lavoro manuale, e la demagogica rivalutazione di quest'ultimo ne è il principale strumento.

Queste affermazioni, al di là della polemica contingente, contengono elementi da non sottovalutare e richiedono una seria riflessione non solo in Francia ma anche da noi.

Restano tuttavia immutati i dati del problema e la difficoltà di trovare soluzioni soddisfacenti. E su questo terreno a parte il discorso sull'autogestione che riguarda il dibattito interno francese, non sembra che neppure il Pcf abbia proposte molto nuove e molto precise. Una reale politica di rivalutazione del lavoro manuale dovrebbe infatti comportare, secondo il Pcf:

- l'autogestione e la partecipazione dei lavoratori;
- importanti misure sociali per lottare contro la segregazione scolastica;

— una riorganizzazione globale del sistema di insegnamento scolastico e di formazione professionale.

Il che corrisponde, nella sostanza, alle tradizionali proposte avanzate in materia dalle più diverse forze sociali e politiche.

La via per una rivalutazione del lavoro manuale passa anche attraverso una nuova progettualità politica prima ancora che scolastica. La vera incognita è data dai contenuti di tale progettualità. La ricerca di questi contenuti è una sfida che si deve raccogliere.

Sintesi del dibattito coordinato dal dr. Giuseppe Medusa, ISFOL, Roma, sul tema:

"IL RUOLO DEL SISTEMA SCOLASTICO/FORMATIVO IN FUNZIONE DI UNA RIVALUTAZIONE DEL LAVORO MANUALE".

Un crescente numero di persone rifiuta di svolgere un lavoro manuale e si orienta verso un'occupazione di tipo intellettuale o quanto meno verso lavori impiegatizi.

Nel nostro Paese più di mezzo milione di laureati e di diplomati sono in cerca di un primo impiego: il sistema economico italiano si sta avviando verso una terziarizzazione improduttiva mentre la massa delle nuove forze di lavoro in cerca di un'occupazione intellettuale-impiegatizia è ormai sterminata.

Esiste, in ultima analisi, tutta una ideologia tesa a giustificare il privilegio dei "ceti istruiti".

Quali rapporti esistono tra le aspirazioni dei giovani, il significato che essi attribuiscono al lavoro, ed il sistema scolastico/formativo?

Se è vero che — come osserva Filippo Barbano (Università di Torino) — il sistema scolastico ha in passato distribuito false immagini del lavoro manuale, non è forse possibile che questo stesso sistema possa ora contribuire alla demistificazione di questa "splendida menzogna", in funzione di una rivalutazione del lavoro manuale?

Su questi problemi, traendo spunto dalla grave crisi che l'Italia sta attraversando, si è interrogato il terzo gruppo di lavoro, coordinato da Giuseppe Medusa (ISFOL).

La complessità dell'argomento, il quale, come ben si può comprendere, investe oltre al campo sociologico anche quello economico e più in generale i problemi istituzionali connessi alla riforma degli attuali ordinamenti scolastico/formativi, ha stimolato un dibattito caratterizzato da spunti critici di notevole rilievo.

Da un punto di vista generale, il gruppo di lavoro si è chiesto non soltanto se e in virtù di quali meccanismi il nostro sistema scolastico abbia contribuito alla fuga dal lavoro manuale da parte dei giovani, ma ha anche ampiamente riflettuto su alcune possibili indicazioni operative di riforma. Ha cioè analizzato a quali condizioni il sistema stesso possa assolvere una funzione positiva nella ricostruzione di una diversa scala di valori che assegni al lavoro manuale una pari dignità sociale.

Non sono mancate alcune vivaci battute polemiche, non tanto con riferimento alla diagnosi della situazione attuale (le pesanti responsabilità della scuola nel determinare un rigetto verso il lavoro manuale sono apparse a tutti di chiara evidenza), quanto piuttosto sull'individuazione delle linee generali di una strategia di riforma del sistema scolastico, tendente al superamento delle carenze e delle distorsioni del mercato del lavoro di cui esso è certo uno dei principali responsabili.

Nell'analisi della situazione attuale, si è tracciato un breve excursus storico sull'evoluzione del sistema scolastico nel nostro Paese, focalizzando l'attenzione sulle relazioni causali esistenti tra il progressivo scadimento di tale sistema sul piano culturale ed il rifiuto del lavoro manuale. È parso evidente, a questo proposito, che una scuola quale quella italiana, la cui funzione educativa è prevalentemente affidata alla trasmissione di astratti contenuti umanistici, non è certo in grado di favorire né un recupero del valore della professionalità, né quel tanto auspicato processo di ricomposizione del lavoro, di fusione tra manualità e intellettualità. Il dibattito su questi temi, pur rimanendo fedele ad un'unica e comune matrice analitico-interpretativa, è risultato alquanto articolato. Gli argomenti discussi possono essere classificati in quattro gruppi:

- 1) i problemi generali dello sviluppo socio-economico italiano e gli squilibri strutturali tra domanda e offerta esistenti sul mercato del lavoro;
- 2) le carenze fondamentali tipiche del nostro sistema scolastico quali, ad esempio, il privilegio della tradizione umanistica e le distorsioni nella allocazione delle risorse;
- 3) i rapporti tra istruzione e status sociale; l'interscambio esistente tra lavoro manuale e lavoro intellettuale;
- 4) alcuni recenti provvedimenti legislativi.

Ugo Trivellato (Università di Padova) ha sostenuto che in Italia non sono ancora stati raggiunti né i tipi di organizzazione dei processi produttivi, né le soglie di scolarità caratteristici dei Paesi a capitalismo maturo. Il terziario, ad esempio, non si è ancora sviluppato in modo completo; per questo il problema non è tanto quello di rallentare la crescita, quanto di condizionarla, cioè di evitare una dilatazione del terziario in senso parassitario; un discorso analogo vale per la scolarità: è necessario fare in modo che essa cresca in modo razionale.

Egli ha inoltre sostenuto che la debole dinamica degli investimenti in alcuni comparti fondamentali del settore industriale e, più in generale, il ristagno nel processo di accumulazione del capitale, hanno progressivamente ristretto la base produttiva del sistema economico italiano. D'altra parte, alcune previsioni dello SVIMEZ di circa quindici anni fa hanno sovrastimato la domanda di forza-lavoro qualificata, trascurando gli effetti indotti dal rapido aumento della produttività, che impediva un assorbimento crescente di manodopera.

L'operare congiunto di questi fattori ha acuito, nella situazione attuale, un eccesso strutturale dell'offerta di lavoro rispetto alla domanda, che già si era manifestato negli anni passati.

Celso De Stefanis (Ministero della Pubblica Istruzione) concordando con le opinioni espresse da Trivellato, ha ribadito l'infondatezza di una serie di previsioni statistiche elaborate verso l'inizio degli anni '60, sia in Italia che all'estero: era infatti stato ipotizzato un fabbisogno di laureati e di diplomati molto superiore rispetto alle reali capacità di assorbimento da parte del sistema economico.

Della stessa opinione Luciano Benadusi (ISPE) e Giovanni Angaroni (Assolombarda).

Benadusi ha osservato che nel mercato del lavoro italiano si sovrappongono costantemente squilibri di natura quantitativa e di natura qualitativa. In altri termini, oltre ai ben noti squilibri qualitativi (lavoro manuale, lavoro intellettuale), esiste come fatto strutturale un deficit assoluto di posti rispetto all'offerta di lavoro, specie giovanile. Nel Sud questo problema è acutissimo: le possibilità per i giovani che hanno terminato la scuola dell'obbligo di trovare sbocchi professionali a livello di lavoro operaio sono estremamente esigue. Anche nel Nord d'altra parte, esistono strozzature dal lato dell'offerta: la struttura dell'apparato per la formazione professionale non qualifica determinati tipi di lavoro manuale specializzati.

Angaroni ha sottolineato l'esistenza di limiti nelle possibilità di assorbimento di manodopera da parte del settore industriale.

Esprimendo un totale assenso con le valutazioni offerte da Trivellato, egli ha ribadito che la diffusa applicazione del progresso tecnico e gli incrementi di produttività che ne derivano, costituiscono un limite oggettivo per un rapido incremento dell'occupazione.

D'altro canto, l'esiguità delle risorse disponibili, determinata da un rallentamento nel processo di formazione del capitale, pone gravi ostacoli ad un ulteriore sviluppo del processo di terziarizzazione.

Largo spazio è stato concesso all'analisi delle carenze e delle distorsioni del sistema scolastico italiano; unanimi pareri sono stati espressi nel-

l'individuare le cause principali di questo stato di cose nei seguenti elementi:

- un sistema di contenuti offerto come quadro di valori in sé conclusi, raramente o mai finalizzato all'acquisizione di capacità operative;
- una spirale di autoriproduzione del modello, per cui studenti formati su astratti contenuti umanistici, tendono e soprattutto tendevano a riproporsi come docenti di quegli stessi contenuti;
- l'assenza, o lo sradicamento, dalla cultura italiana, di un filone autentico e autorevole di elaborazione tecnologica e scientifica;
- l'assenza di una pedagogia progettuale.

È inoltre parso evidente come, negli anni '60, di fronte ad un mutato quadro di rapporti di forza e ad aspettative sociali di segno diverso, la scuola abbia reagito senza modificare il proprio sistema di contenuti e di valori, ma allargando semplicemente la maglia della propria funzione selettiva. Sono state a questo proposito ricordate le grandi occasioni mancate dalla scuola italiana:

- l'unificazione della media inferiore (1963) che non ha aggregato su un nuovo asse culturale i contenuti del vecchio avviamento, ma semplicemente lo ha soppresso;
- la creazione degli Istituti Professionali di Stato (1967), che, partiti per costruire un nuovo tipo di operaio "specialista", finiscono per impiegatizzare, con i quinquenni, certe aree di aspettative operaie;
- la liberalizzazione degli accessi all'università, che ha finito per operare nel senso della licealizzazione di tutta l'istruzione secondaria.

Trivellato ha affermato che il sistema scolastico del nostro Paese ha sempre privilegiato una tradizione retorico-umanistica rispetto ad approcci di tipo scientifico-sperimentale-storico. Questo peculiare modello culturale del nostro Paese, ispirato ad una logica di tipo classico-deduttivo, tende a persistere infinitamente ed in modo immodificabile. Trivellato ha inoltre sottolineato la rilevanza che l'organizzazione della spesa e dei costi del sistema scolastico ha avuto nello stimolare una domanda di istruzione ai livelli più elevati, assieme alle aspettative di occupazione e di reddito a questa collegata. In Italia — egli ha detto — esiste un'ampia divergenza tra costi privati e costi sociali dell'istruzione: da stime recenti risulta che le famiglie sopportano solo il 15% dei costi sostenuti dalla collettività per l'istruzione; tale fenomeno, collegandosi con l'assenza di ogni forma di restrizione all'accesso (per

cui tutta la potenziale domanda di istruzione si trasforma in domanda effettiva), comporta una distorsione del calcolo costi/benefici dal punto di vista sociale. A ciò si aggiunga che il meccanismo del diritto allo studio è un ulteriore elemento di sperequazione: infatti, dal momento che esso è concentrato all'università, ciò significa che, in termini di valutazione economica, la scelta in direzione dell'istruzione universitaria è una scelta giusta, poiché i costi diretti sono minimi mentre i costi indiretti (connessi al fatto di ritardare il proprio ingresso sul mercato del lavoro) sono anch'essi bassi data la diffusa disoccupazione, e comunque vengono compensati dalla probabilità di ottenere il presalario. De Stefanis ha sostenuto che in Italia il rendimento delle risorse destinate all'istruzione è decrescente. L'analisi dei dati evidenzia che tali risorse vengono impiegate in modo inversamente proporzionale rispetto a dei criteri di giustizia o di equa ripartizione delle opportunità. In particolare si nota uno spreco di risorse per i livelli superiori di istruzione, associato ad un atteggiamento punitivo e discriminatorio nei confronti dell'istruzione di base.

Algido Ferraris (Scuola Professionale "G.C. Camerana" di Torino), ha affermato che in un recente studio compiuto da una équipe di ricercatori europei, una delle maggiori cause di disoccupazione giovanile è stata individuata nelle gravi carenze dei sistemi formativi, nei quali è assente ogni riferimento alla realtà del mondo del lavoro. Ha inoltre fatto osservare che la scuola italiana, secondo un'indagine UNESCO, è una delle più scadenti del mondo, in quanto realizza progressi minimi sul piano conoscitivo al termine del ciclo di istruzione obbligatorio. Il nostro sistema scolastico — ha proseguito Ferraris — ha sempre avuto un atteggiamento punitivo nei confronti del lavoro manuale, disconoscendo il valore educativo e formativo. Ripercorrendo brevemente le tappe salienti di questo processo di scadimento culturale, egli ha asserito che il risultato finale è quello di avere oscurato del tutto il significato profondo del lavoro manuale, cioè l'esistenza di un processo intellettuale che si pone a monte dell'acquisizione di un'abilità manuale, indispensabile per garantire un certo tipo di professionalità.

Infine, sempre nell'ambito del primo gruppo di problemi, vanno menzionati alcuni interventi dedicati ai rapporti tra istruzione e status sociale ed ai rapporti di interdipendenza tra lavoro manuale e lavoro intellettuale.

Anche su questi temi (ed in particolare sull'esistenza non di una rigida contrapposizione, bensì di un "continuum" tra lavoro manuale e lavoro intellettuale), si sono registrate ampie convergenze nel corso del dibatt-

tito che, particolarmente in questa fase, è stato proficuamente arricchito dalle esperienze di lavoro fornite da operatori del sistema scolastico/formativo.

Luisa Ribolzi (Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano) ha in primo luogo sottolineato come sia difficile oggi superare la concezione secondo la quale il possesso di un elevato livello di istruzione coincide con il raggiungimento di uno status sociale superiore, poiché di fatto, fino a poco tempo fa, il possesso della laurea facilitava l'accesso a mansioni lavorative che effettivamente conferivano un certo potere ed un reddito relativamente elevato. Ancora oggi questa concezione viene strenuamente rivendicata da parte di certe fasce sociali della medio-alta borghesia, le quali puntano ad una privatizzazione dei livelli di istruzione più qualificanti ovvero ad altre forme di specializzazione all'estero, processo quest'ultimo che si va rapidamente diffondendo. La Ribolzi ha inoltre sostenuto la necessità di esplorare più a fondo le attese e le aspettative dei giovani per verificare con precisione quali sono i caratteri di desiderabilità del lavoro che vengono richiesti. In proposito ella ha riferito le conclusioni di una sua ricerca dalla quale risulterebbe che le preferenze si spostano dal fattore "soddisfazione ricevuta dal lavoro" (età di tredici anni), al fattore "stabilità del posto di lavoro" (età di diciannove-venti anni), per poi ritornare nuovamente al fattore "soddisfazione" (età di quaranta-quarantacinque anni).

Trivellato ha dichiarato che, dal suo punto di vista, l'istruzione non è una variabile che autonomamente possieda un grande rilievo nel conferimento di un certo status sociale. Se si tenta di operare una sperequazione nel campo dell'istruzione in termini di eguaglianza delle possibilità educative disponibili, l'istruzione diventerà una variabile sempre più deprezzata sul mercato, e la stratificazione sociale si riprodurrà attraverso altri canali. In sostanza — ha concluso Trivellato — un approccio unilaterale alle possibilità offerte dall'istruzione è quanto mai pericoloso; questa, per sua natura, ha molteplici funzioni: funzioni di socializzazione, di acculturazione, di selezione. È evidente quindi che se ci si concentrasse su di una sola di esse verrebbero sacrificate tutte le altre funzioni socialmente utili, proprie dell'istruzione.

Per De Stefanis in una società industriale avanzata, la contrapposizione tra lavoro manuale e lavoro intellettuale si va ormai velocemente attenuando nei contenuti reali, in quanto tutta una serie di funzioni che in passato erano puramente "manuali" richiederanno in futuro una buona dose di conoscenze e di competenze di carattere culturale; inversamente, per coloro che assolvono mansioni di tipo prevalentemente "intellettuale" potranno risultare indispensabili numerose cognizioni

manuali. Esiste dunque un continuum tra lavoro manuale e lavoro intellettuale, e sarà estremamente interessante seguire l'evoluzione del processo sopra descritto.

Benadusi si è dichiarato pienamente d'accordo con le opinioni manifestate da De Stefanis, ed ha ribadito che non esiste più una separazione netta tra lavoro manuale e lavoro intellettuale poiché oggi alcuni lavori manuali richiedono un contenuto intellettuale molto superiore di quello necessario per lo svolgimento di alcuni lavori impiegatizi dequalificati. Benadusi ha successivamente affermato che il fenomeno della fuga dal lavoro manuale ha indubbiamente un riscontro empirico, collegato al tipo di cultura che la scuola fornisce, cultura prevalentemente imperniata su presupposti umanistici: un esempio lampante è la riforma della scuola media, che è stata attuata trascurando completamente la valorizzazione del momento della professionalità. Da questo punto di vista un'occasione particolarmente interessante è stata recentemente offerta dal provvedimento di legge sull'occupazione giovanile con la introduzione della formula dei contratti formazione-lavoro. È auspicabile che tale formula venga estesa non solo ai giovani in cerca di prima occupazione ma anche agli studenti; l'abituare i giovani fin dall'età della scuola dell'obbligo ad una alternanza scuola/lavoro, potrebbe contribuire a mutare l'orientamento complessivo del nostro sistema scolastico.

Ferraris, considerando l'attuale legge quadro sulla formazione professionale, ha espresso un parere sostanzialmente negativo. Egli ha infatti sostenuto che il lavoro manuale viene posto in uno stato di subordinazione poiché ad esso non è conferita una pari dignità sociale nei confronti delle altre mansioni lavorative; emerge inoltre una ignoranza dei contenuti reali della formazione professionale e degli sbocchi legati ai diversi livelli di professionalità. Questa legge — ha concluso Ferraris — prevede che l'ammissione ai corsi di formazione professionale, che pure hanno dei ben precisi contenuti culturali e scientifici, sia consentita a tutti coloro che hanno compiuto il quindicesimo anno d'età, indipendentemente dalle conoscenze già acquisite: ciò è la dimostrazione più evidente del fatto che al lavoro manuale non è ancora stata concessa una pari dignità culturale nei confronti delle altre attività.

Ennio Ferrari (Istituto Tecnico Industriale "F. Corni" di Modena) ha riferito alcune esperienze realizzate nell'ambito dell'istituto da lui diretto. Egli ha concesso largo spazio al lavoro manuale e soltanto il 3% degli iscritti a tale istituto si è dichiarato favorevole a una prosecuzione degli studi a livello universitario, mentre la maggioranza ha preferito conseguire una qualifica professionale. Anche per quanto concerne

l'alternanza scuola/lavoro sono stati condotti alcuni esperimenti-pilota, anche se da questo punto di vista non si può affermare che vi sia stata una fattiva collaborazione da parte degli studenti.

Infine Alberto Valentini (IREF) ha dedicato il suo intervento all'analisi dei rapporti tra organizzazione del lavoro e processi formativi. Egli ha messo in evidenza il sorgere di nuovi aspetti qualitativi nei processi di organizzazione delle grandi imprese; questi nuovi modelli organizzativi potrebbero essere definiti "modulari", nel senso che rappresentano un tentativo di ricreare una modularità produttiva all'interno di complessi produttivi di grosse dimensioni. Tutto ciò porta ad un tendenziale superamento della tradizionale catena di montaggio, ma soprattutto induce dal basso, da parte dei lavoratori, diversi valori e modalità organizzative. Valentini ha detto che da alcune ricerche condotte nell'istituto da lui diretto sono emersi, con riferimento alla organizzazione dei processi produttivi, tre nuovi valori:

- una nuova professionalità; cioè una professionalità che si abbina ad un processo che è manuale, ma è contemporaneamente logico-manuale, poiché comporta una utilizzazione dell'intelligenza attraverso la manualità. In altri termini, una professionalità connessa ad un processo logico in cui si costruisce qualcosa, lo si verifica, lo si aggiusta. Esiste dunque un ciclo logico-produttivo che crea una nuova dimensione della professionalità in quanto consente al lavoratore di crescere in termini di professionalità mediante l'adempimento di una certa mansione;
- una dimensione del gruppo; la solidarietà che si crea tra i lavoratori che operano in una stessa dimensione produttiva, determina anche una responsabilità collettiva rispetto a determinati obiettivi di produzione. Si crea sul luogo di lavoro la possibilità di optare per un posto od un altro, a seconda delle condizioni di salute e delle propensioni individuali di ciascuno; una possibilità liberatoria di partecipazione ad un qualche cosa di comune;
- un dominio del cambiamento; in altri termini una comprensione ed una capacità di attivare un processo di comprensione; in definitiva un lavoro di gruppo, professionalmente qualificato, finisce per rendere il lavoratore in grado di contrattare il cambiamento, facendone uno strumento di crescita complessiva, non soltanto lavorativa ma anche culturale e sociale; ciò determina un superamento delle tradizionali dicotomie connesse all'organizzazione del lavoro ed in primo luogo al superamento della tradizionale separazione tra lavoro manuale e lavoro intellettuale.

Queste nuove tendenze emergono all'interno del settore industriale; per il settore terziario evidentemente il discorso è un po' diverso: in questo caso la ricerca di una maggiore produttività è certamente una condizione indispensabile. Inoltre in questo caso il collegamento con il dato dell'istruzione è più marcato; nel terziario la professionalità è progressivamente scaduta poiché si è collegata ad un tipo di organizzazione del lavoro che ha privilegiato il titolo di studio come elemento per selezionare la forza-lavoro in grado di accedere a questo settore. A questo proposito — ha proseguito Valentini — non si comprende per quale motivo sia necessaria la laurea per diventare dirigenti all'interno della Pubblica Amministrazione, come se ciò fosse un elemento indispensabile per poter svolgere correttamente un certo ruolo: questa selezione in base a parametri di tipo deduttivo è profondamente ingiusta. È sufficiente considerare i risultati di una ricerca (svolta in collaborazione con il Censis e con la Doxa) in cui si traggono le seguenti conclusioni: su settecento dirigenti dell'economia italiana, ponendo in ascissa il titolo di studio e in ordinata l'individuazione del proprio ruolo (la capacità di compiere correttamente il proprio lavoro) si può osservare un andamento decrescente della curva via via che ci si sposta verso i titoli di studio più elevati (laurea). Ciò significa che alla laurea sono state assegnate aspettative che successivamente hanno trovato una sistematica delusione nel momento dell'applicazione della laurea stessa a livello dirigenziale. In conclusione — ha affermato Valentini — è necessario far saltare questa cerniera di accesso alle carriere pubbliche attraverso un determinato privilegio (il possesso della laurea) che chiaramente condiziona la quantità e la dimensione dei problemi che attualmente ci troviamo di fronte.

Sul secondo gruppo di problemi (a quali condizioni il sistema formativo può assolvere un ruolo positivo ai fini di una rivalutazione del lavoro manuale), sono emerse molteplici concrete indicazioni operative le quali, nel loro complesso, stanno a testimoniare come anche sul piano propositivo il dibattito sia stato particolarmente fecondo.

Come ha affermato Medusa, riferendo in sede plenaria sui risultati ottenuti nell'ambito del terzo gruppo di lavoro, è comunemente sembrato che, dal quadro di progressiva degradazione del sistema formativo in precedenza delineato, sia possibile uscire purché alla prassi dei provvedimenti parziali si sostituisca una programmazione flessibile in grado di intervenire non solo sul sistema formativo, ma anche sulla struttura del mercato del lavoro.

In questo senso — ha proseguito Medusa — sembrano aprirsi nuove occasioni a partire:

- dall'evoluzione del quadro socio-politico e dalla coscienza generalizzata dell'esigenza della riforma (della scuola secondaria, dell'università e della formazione professionale);
- dalla spinta egualitaria dei lavoratori, che può indurre modificazioni profonde nel sistema delle aspettative degli studenti;
- dallo stesso processo di ricontrattazione delle garanzie e delle gerarchie dell'impiego indotto dalla crisi.

Il nostro gruppo di lavoro — ha asserito Medusa — si è interrogato sulle misure da adottare affinché queste occasioni vengano colte dalla mano pubblica. Al di là di alcune valutazioni contrastanti, è possibile cogliere significativi elementi di convergenza sull'impiego dei seguenti strumenti di intervento:

- valore legale dei titoli: è sembrato ai più, che il ripensamento sull'abolizione del valore legale dei titoli sia tardivo e tale da non risolvere il problema dell'eccesso di offerta di lavoro qualificato; la via della programmazione è parsa da preferire, unitamente ad un sistema diverso di premi e di tutele sociali che, rivalutando il lavoro manuale, allenti la pressione sulle strutture scolastiche;
- diversa allocazione delle risorse: è stata auspicata una manovra nell'allocazione delle risorse finanziarie destinate all'istruzione che privilegi la scuola dell'obbligo e concentri le risorse destinate al diritto allo studio su quelle discipline dove esiste possibilità di impiego;
- distribuzione delle sedi scolastiche: è stata sottolineata l'esigenza di una più razionale politica di distribuzione delle sedi scolastiche che valga ad orientare e canalizzare le scelte scolastiche dei giovani.

Sul piano più strettamente didattico e pedagogico si è rivelata nel gruppo una larga convergenza sulla necessità di:

- valorizzare gli spazi offerti dalla riforma della scuola secondaria per l'introduzione nei *curricula* formativi dell'alternanza scuola/lavoro e per la equiparazione di valore dello studio con la esperienza di lavoro;
- approfittare del fatto nuovo dell'introduzione obbligatoria del-

- l'educazione tecnologica nella media inferiore per proporre una struttura radicalmente innovativa dei contenuti di questa;
- procedere ad una profonda riqualificazione del personale insegnante.

Infine sul piano della ricerca sociale si è auspicata:

- l'organizzazione di un sistema di informazione-orientamento sul mercato del lavoro;
- la progettazione di circuiti scuola-lavoro-formazione professionale per lavoratori adulti, capaci di demistificare la visione cristallizzata dei ruoli sociali.

Sui problemi di riforma delle strutture scolastiche sono intervenuti Ribolzi, De Stefanis e Angaroni.

Ribolzi si è dichiarata completamente favorevole sulla proposta di Gorrieri relativa alla riqualificazione della scuola dell'obbligo, sia per conseguire una più efficiente allocazione delle risorse, sia per venire incontro alle inderogabili esigenze di spostamento dell'asse culturale del sistema formativo. Uno spostamento che deve essere in una direzione tecnologica al fine di permettere un collegamento tra ciò che si apprende ed il mondo reale, oltre che di seguire determinati procedimenti dall'inizio alla fine, ivi compresi gli aspetti manuali di realizzazione delle idee. Ribolzi ha inoltre sostenuto la necessità di una razionalizzazione della scuola secondaria la quale non discrimini tra un sistema di formazione professionale deputato alle Regioni ed un sistema di formazione generale deputato allo Stato, bensì preveda delle possibilità di passaggio tra un sistema e l'altro.

De Stefanis ha espresso alcune perplessità sulla proposta di Gorrieri di un prolungamento per tre anni dell'obbligo scolastico, in quanto ciò potrebbe avere degli effetti indotti esattamente opposti a quelli preventivati, determinando un'ulteriore spinta verso il proseguimento degli studi che in ultima analisi causerebbe una reazione di rigetto, una presenza puramente passiva nel sistema scolastico. Del resto — ha concluso De Stefanis — in tutti i paesi evoluti si avverte un diffuso senso di disagio nel mantenimento dell'obbligo scolastico fino all'età di diciassette o diciotto anni.

Angaroni ha ribadito l'esigenza di una riforma della scuola media superiore che privilegi il momento dell'alternanza scuola/lavoro, alla quale si accompagni una riforma dell'università ad essa collegata, per evitare inutili sovrapposizioni.

Infine molto numerosi ed articolati sono stati gli interventi che hanno affrontato i problemi relativi alla formulazione di una strategia globale di programmazione per il sistema formativo, e del suo articolarsi nei diversi strumenti operativi.

Angaroni ha sostenuto che è necessario basarsi su di un concetto qualitativamente nuovo, la professionalità allargata, cioè il fatto che tutti devono essere considerati dei professionisti nell'esercizio del proprio mestiere. D'altro canto è indispensabile un'azione formativa nei confronti degli insegnanti, specie nella fase dell'aggiornamento professionale.

Antonio Patuelli (Gioventù Liberale Italiana) ha sostenuto che la ragione di fondo della corsa verso la laurea risiede nel diverso status sociale conferito da un lavoro di tipo impiegatizio-intellettuale. Questa distorsione dipende dal permanere del valore legale della laurea, che fa sì che l'istruzione non sia fine a se stessa, bensì finalizzata al conseguimento di un "pezzo di carta". In questa ottica, l'abolizione del valore legale del titolo di studio rappresenterebbe l'abolizione di un grosso privilegio e permetterebbe di trasformare radicalmente il sistema di istruzione italiano, compiendo quel salto qualitativo che l'on. Gorrieri giustamente auspica. Un tale provvedimento — ha proseguito Patuelli — avrebbe due conseguenze positive: in primo luogo un effetto immediato psicologico di eliminazione della convinzione secondo la quale la laurea è una garanzia per l'avvenire, cosa che ormai è ovviamente stata smentita dalla realtà; in secondo luogo, tale provvedimento stimolerebbe una trasformazione dell'università nel senso di un più stretto contatto con i docenti, di una maggiore sperimentazione, di una più razionale ricerca scientifica. In questa ottica, Patuelli si è dichiarato completamente contrario ad ogni forma di programmazione degli accessi all'università (numero chiuso).

Benadusi si è detto favorevole ad una strategia che punti ad un rafforzamento dei contenuti di professionalità del lavoro operaio (arricchimento delle mansioni, lavoro a gruppi, "isole" di produzione); ha inoltre sostenuto che è necessario anche operare in un altro senso, e cioè tentare un recupero di un ampio margine di produttività all'interno del settore terziario, superando le diffuse situazioni di lassismo ivi presenti. Egli ha successivamente osservato che i due provvedimenti, l'abolizione del valore legale del titolo di studio ed il numero chiuso, sono da un punto di vista concettuale opposti ed antitetici. Ha dichiarato di essere personalmente più favorevole alla programmazione degli accessi poiché la prima soluzione non eliminerebbe gli squilibri, anzi ne introdurrebbe dei nuovi. In proposito ha detto che ciò non significa che i problemi

connessi al possesso del titolo di studio non vadano presi in esame: in particolare andrebbe affrontata in modo unitario la questione della giusta rilevanza giuridica del titolo di studio, rilevanza che dovrebbe probabilmente essere inferiore rispetto a quella attuale e comunque omogenea e riconsiderata unitariamente sia sul terreno legislativo che sul terreno contrattuale.

Infine Trivellato ha sostenuto che a livello operativo è necessario combinare una serie di tutele nei confronti dei lavoratori con una maggiore mobilità del lavoro. Egli ha dichiarato che oggi tutta una serie di garanzie previdenziali, assicurative e pensionistiche è collegata all'esistenza di particolari rapporti di lavoro: sarebbe invece auspicabile un'estensione di queste tutele in modo generalizzato nei confronti di tutti i cittadini che hanno raggiunto una certa età; certo è più difficile dirlo che realizzarlo concretamente, ma ciò non toglie che l'Italia, come risulta da confronti internazionali, sia il paese che ha la peggiore tutela della disoccupazione e la migliore tutela della occupazione; questa situazione va perciò modificata. Per quanto riguarda il perseguimento di una maggiore flessibilità all'interno del mercato del lavoro, sarebbe necessario tentare di conciliare un maggior egualitarismo con l'esigenza di una più efficiente allocazione delle risorse. Questo discorso è particolarmente difficile, e quindi importante, per quanto concerne il settore pubblico ed in particolare l'organizzazione dell'offerta di servizi pubblici. Trivellato ha successivamente affrontato il tema del coordinamento tra attività formative e mercato del lavoro, prospettando una serie di indicazioni programmatiche. In proposito egli ha sostenuto che il criterio fondamentale deve essere quello di una programmazione flessibile, elastica, che dia per scontata l'esistenza di un eccesso strutturale dell'offerta sul mercato del lavoro. Egli ha indicato alcuni strumenti che potrebbero essere utilizzati per un orientamento della domanda di istruzione:

- una politica di distribuzione territoriale delle sedi formative.
- un impiego del diritto allo studio per canalizzare la domanda di istruzione in alcuni settori;
- una sistematica attività informativa sulla situazione esistente e sugli effetti di breve periodo delle scelte che man mano vengono compiute;
- numero chiuso: si è detto contrario ad un suo impiego generalizzato. Ha tuttavia sostenuto che esistono alcune particolari condizioni in cui può essere utile utilizzare tale strumento;

- formazione professionale come momento di raccordo continuativo ed agile con il mercato del lavoro. Ciò presuppone ovviamente una scuola diversa, in cui sia dato peso non solo alla sanzione giuridica dei diritti, ma anche ad una organizzazione del processo scolastico che tenga conto dei vincoli imposti dalla tecnologia.

ULTIMI QUADERNI PUBBLICATI

5. Censis, "Mobilità e mercato del lavoro",
I caratteri della partecipazione al lavoro nella società italiana.
6. "La programmazione regionale: il caso del Piemonte",
A. Viglione, S. Lombardini, G. Frignani, C. Simonelli,
Obiettivi e problemi della programmazione regionale piemontese.
7. "La programmazione regionale: il caso del Piemonte",
G. Maspoli, G. Tamietto, B. Ferraris,
Il rilancio dell'agricoltura piemontese.
8. "La programmazione regionale: il caso del Piemonte",
R. Cominotti, S. Bajardi, A. Benadi,
L'industria piemontese, soggetto attivo e utente della programmazione regionale.
9. R. Caporale, R. Döbert,
"Religione moderna e movimenti religiosi".
10. Istituto Affari Internazionali,
"Prospettive dell'integrazione economica europea".
11. "La programmazione regionale: il caso del Piemonte",
M. Rey, A. Gandolfi, L. Passoni,
Finanza regionale e finanza locale.
12. G. Carli, G. Guarino, G. Ferri, U. Agnelli,
"Libertà economiche e libertà politiche. Riforma dell'impresa e riforma dello Stato".
(Relazioni introduttive al Convegno del 17-18 giugno 1977).
13. Regioni: verso la seconda fase.



*Fondazione
Giovanni Agnelli*

Via Ormea, 37 - 10125 TORINO
Telef. (011) 65.86.66 - 65.87.65

264044

L. 1.000