

# L'Unità apre il dibattito sul Congresso della C.G.I.L.

Da molte settimane è in corso nel Paese un grande dibattito fra i lavoratori di tutte le categorie, in preparazione del congresso nazionale della Cgil che si terrà a Roma nel prossimo febbraio.

## LA NOSTRA POLITICA AZIENDALISTICA

### Tutto il salario va contrattato

**S**E DOVESSI suggerire il tema centrale del dibattito in corso nelle organizzazioni sindacali unitarie, non esiterei a indicare quello della contrattazione di tutti gli aspetti del rapporto di lavoro. E non soltanto perché è questo il contenuto naturale e permanente dell'attività sindacale, ma perché è di qui che deve partire qualsiasi sforzo per migliorare l'efficienza e la capacità di iniziativa dei sindacati, specialmente nel periodo che attraversiamo.

Sulla libertà contrattazione di tutti gli aspetti del rapporto di lavoro si fonda, infatti, la difesa dei diritti del cittadino-lavoratore nelle aziende, in opposizione al dispotismo padronale e ai tentativi di camuffare con accordi stipulati da rappresentanze non legittime dei lavoratori la patteggiamento delle condizioni di lavoro. Così pure la stessa misura di carattere organizzativo tendente a stabilire un contatto diretto e vivo tra i lavoratori e il loro sindacato devono avere lo scopo di fare del sindacato — in tutti i suoi gradi, e in particolare nell'ambito aziendale — lo strumento capace di esprimere le aspirazioni più sentite dai lavoratori e tradurle in risultati tangibili attraverso un'azione organizzata e tempestiva.

La questione della contrattazione di tutti gli aspetti del rapporto di lavoro assume ora una portata preminente nell'elaborazione della politica sindacale, in quanto è noto che con gli sviluppi del processo produttivo, con l'introduzione di nuovi metodi di organizzazione del lavoro, vanno acquistando un peso crescente elementi del rapporto di lavoro sui quali finora la contrattazione sindacale è stata piuttosto scarsa: mi riferisco a quegli elementi che sono connessi direttamente o indirettamente col rendimento del lavoro (accelerazione dei ritmi, modificazione dell'orario, ulteriore divisione delle mansioni sia esecutive sia direttive, assegnazione delle macchine, meccanizzazione e automatizzazione del processo produttivo, ecc.) i quali determinano in misura sempre più larga la quantità e la qualità del lavoro prestato.

Da qui sorge l'esigenza di articolare l'azione rivendicativa alle situazioni estremamente differenziate e mutevoli che si presentano nelle aziende e di inquadrare la contrattazione sindacale nelle caratteristiche dell'organizzazione della produzione, che sono ormai diventate materia non più estranea ai compiti di un sindacato moderno.

ANGELO DI GIOIA

## LA CLASSE OPERAIA ITALIANA E' FAVOREVOLE O CONTRARIA ALLA PRODUTTIVITA'?

### Tre opinioni da discutere

Il modo col quale il problema della produttività è stato posto negli ultimi anni nel nostro Paese, ad opera delle organizzazioni degli industriali, di singoli imprenditori e di organismi parastatali, ha fatto sorgere in alcuni ambienti del movimento operaio italiano l'impressione che si tratti di un problema in sé «nuovo».

Nel considerarlo, converrà tener quindi presente che l'aumento della produttività del lavoro è un'esigenza connessa con il progresso tecnico che è alla base dello sviluppo economico in ogni tempo e che ha assunto particolare rilevanza da quando l'introduzione delle macchine, prima, e il loro continuo perfezionamento, poi, hanno consentito di procedere più rapidamente sulla strada di una maggiore produttività. Né è del pari «nuovo» il fatto che nella società capitalistica lo sviluppo del lavoro è legato all'impiego di macchine e di impianti, e che, di conseguenza, l'automatizzazione del processo produttivo, ecc.) i quali determinano in misura sempre più larga la quantità e la qualità del lavoro prestato.

Di «nuovo» c'è al massimo la violenza della campagna propagandistica tendente a far credere che il capitale, per aumentare la produttività, si accinga a frantumare i monopoli, sia in grado di assicurare il massimo livello possibile di produttività all'economia nazionale, mentre la realtà è proprio il contrario di quello che si vorrebbe far credere. Cioè il fatto che la direzione della politica della produttività nell'interesse di tutta l'economia nazionale e non di gruppi capitalistici ristretti. Questa però, ancora un'affermazione di carattere generale. E' necessario vedere in cosa consiste, nelle sue implicazioni concrete una simile politica e come bisogna agire perché essa si realizzi. E' possibile porsi alla testa di una politica nazionale della produttività nella attuale situazione senza contemporaneamente affrontare la questione della lotta contro i monopoli, che influenzano ogni in modo decisivo la politica degli investimenti? Quali obiettivi aziendali ci si debbono proporre sul terreno della produttività, sia nelle imprese monopolistiche che la attuano ai danni dei lavoratori che in esse lavorano, sia nelle imprese non monopolistiche tecnicamente arretrate? Come inquadrare questi obiettivi in quello generale per ottenere uno sviluppo nazionale della produttività che sia sinonimo di sviluppo dell'economia italiana e dell'occupazione?

Ritengo che un dibattito sul modo come si pone oggi in Italia il problema, sulle posizioni che intorno ad esso esistono e sugli interroganti che ne discendono possa essere utile nel corso della preparazione del Congresso della Cgil, perché da questo possa uscire un'indicazione concreta per il movimento operaio italiano.

BRUZIO MANZOCCHI

### Un giudizio di Gramsci

Non confondere la produzione con la "produttività del lavoro,"

**L**E MAESTRANZE italiane — scrive Gramsci nella sua cella del carcere di Turi — né come individui, né come sindacati, né attivamente, né passivamente, non si sono mai opposte alle innovazioni tecniche tendenti ad una diminuzione dei costi, alla razionalizzazione del lavoro, alla introduzione di ausili, inventori più perfetti e di più perfette organizzazioni tecniche del complesso aziendale.

Tutt'altro, un'analisi accurata della storia italiana... che non si lasci allucinare dal carnevale estero, ma sappia cogliere i motivi profondi del movimento operaio, deve giungere alla conclusione obiettiva che proprio gli operai sono stati i portatori delle nuove e più moderne esigenze industriali e a modo loro le affermarono strettamente.

Quello che era vero nel lontano passato, quando la maggior parte della classe operaia italiana non aveva ancora piena coscienza della sua funzione di classe dirigente, è tanto più vero ora che questa coscienza è largamente diffusa e che i sindacati, contrariamente a quanto avveniva nel passato, non tendono più soltanto a migliorare il salario e le altre condizioni di lavoro dell'operaio, ma affrontano, come è giusto, tutti i problemi della vita sociale. La classe operaia, la Cgil, e il Partito comunista non possono perciò non essere favorevoli ad una politica produttivista; ad una politica, cioè, che tenda all'aumento della produzione e della produttività del lavoro.

Specifico: «produzione» e «produttività del lavoro» perché troppo spesso si fa una confusione tra l'una e l'altra cosa. In realtà la produzione può aumentare anche senza che aumenti la produttività del lavoro, sia con l'occupazione di un maggior numero di operai, sia sottoponendo gli operai occupati a ritmi di lavoro più intensi. D'altra parte, se all'aumento della produttività del lavoro corrisponde — come spesso avviene — una riduzione della mano d'opera occupata, è chiaro

che l'insieme della produzione può rimanere stazionario e anche diminuire.

Questa precisazione ci porta al cuore del problema. E' chiaro che, confermando la nostra politica produttivista, noi affermiamo, nel tempo stesso, che l'aumento della produzione deve portare allo sviluppo del benessere generale, legato alla sua volta a un aumento dei lavoratori occupati e a un miglioramento delle loro retribuzioni.

Oggi assistiamo a questo fenomeno, che può sembrare paradossale: aumenta la produzione ed aumenta — per lo meno in molte aziende — la produttività del lavoro, ma non per questo diminuisce la disoccupazione e la miseria generale. Lo sviluppo meraviglioso della scienza e della tecnica a cui abbiamo assistito e assistiamo, particolarmente negli ultimi anni, non ha apportato alcun beneficio sostanziale alla grande maggioranza della popolazione italiana, ma, al contrario, ha fornito nuovi mezzi al capitale monopolistico per sfruttare più intensamente le masse lavoratrici e per ridurre il numero di operai occupati.

Ci troviamo, così, di fronte a una contraddizione che potrà essere completamente superata soltanto eliminando completamente la contraddizione fondamentale della società capitalistica: produzione collettiva e proprietà privata dei mezzi di produzione — la quale rappresenta il maggior ostacolo ad un aumento della produzione. Ma noi non siamo mai per «tutto o niente». Noi lottiamo, cioè per una società (la società socialista) in cui la contraddizione fondamentale capitalistica sia completamente eliminata. Nel tempo stesso, però, pur confermando la nostra politica produttivista, lottiamo, giorno per giorno, alla testa dei lavoratori per far sì che da questa politica gli operai e tutto il popolo traggano tutti i benefici possibili (rendendo, con la loro azione, l'avidità e l'ingordigia dei grandi capitalisti).

MARIO MONTAGNANA

## INDENNITA' DI MENSA: LOTTA AZIENDALE O NAZIONALE?

### Le esperienze degli operai milanesi

L'atteggiamento della Confindustria può rendere necessario una o più azioni generali per ricondurre il padronato alla ragione ed al rispetto della legge

Alla fine di novembre 102.487 lavoratori milanesi, operai e impiegati, avevano partecipato complessivamente a 528.191 ore di sciopero. Comune denominatore di questa continua azione sindacale, che si protrinse da tre mesi, è stata la richiesta del computo dell'indennità di mensa su tutti gli istituti contrattuali e il pagamento delle somme arretrate per cinque anni, secondo le apposite norme del Codice civile e la recente giurisprudenza formatasi sulla materia.

Nella lotta comune si sono avvicendati, giorno per giorno, metallurgici e tranvieri, lavoratori delle industrie chimiche e dei trasporti, poliziotti e addetti ai settori della alimentazione, del vetro e della ceramica, dell'abbigliamento, del legno, dei prodotti tessili.

In 1266 aziende, comprendenti 50.567 lavoratori, è stato ottenuto il pieno riconoscimento del diritto e in 1196 aziende sono già state liquidate 213 milioni e 640.500 lire per i crediti maturati.

Come stanno ad indicare i successi parziali, la lotta per il riconoscimento dell'indennità di mensa sugli istituti contrattuali è nata nell'azienda, ha visto e vede contrapposti i lavoratori e la direzione di ogni singola azienda. Il motivo principale che ha determinato la caratteristica aziendale del movimento in corso sta nella natura stessa della rivendicazione: il diritto per il lavoratore a spese del padrone è nato come una necessità della guerra, e si è trasformato in una necessità della pace, allorché, attenuatesi le conseguenze della guerra in generale, si sono affermati i grandi fenomeni economici: la destinazione del salario in misura maggiore dell'anteguerra al soddisfacimento dei bisogni alimentari del lavoratore e della sua famiglia e la formazione di profitti industriali di anno in anno sempre più rilevanti.

#### Due fenomeni

Questi due fenomeni interdipendenti (poiché alla formazione e all'appropriazione di maggiori profitti da parte degli industriali corrisponde un continuo peggioramento della distribuzione del reddito a danno delle masse lavoratrici) hanno concesso il carattere della «mensa» di fabbrica come parte della retribuzione e se corrisposta in natura, quanto se liquidata in danaro, così come ha giustamente stabilito la magistratura correttamente interpretando l'art. 2121 del Codice Civile.

Il contenuto economico della «mensa», all'origine, riguardava la qualità e la quantità dei cibi distribuiti nella fabbrica. Era anzi questa una delle ragioni che muoveva spesso gli operai alla lotta, durante la Resistenza, contro tedeschi e fascisti che affamavano le popo-

lazioni delle regioni occupate. Le battaglie condotte dai lavoratori in ogni azienda, diversa forza economica delle singole aziende determinano l'applicazione generale del principio, ma anche un valore economico differente. Nel dopoguerra, infatti, quando i padroni, per economizzare, pattuirono con le Commissioni Interne la trasformazione in cifra della «mensa», si ebbe una indennità giornaliera di valore diverso da azienda ad azienda. Pur essendo identico il diritto, il suo contenuto economico varia, e questa variabilità, come dette l'avvio alle prime vertenze giudiziarie che concorsero alla formazione della giurisprudenza favorevole ai lavoratori in que-

#### Diritto comune

Se queste circostanze e queste caratteristiche spiegano il movimento per la rivendicazione del computo dell'indennità di mensa sugli istituti contrattuali, ha avuto origine e si è sviluppato nelle singole aziende, tutto ciò però non esclude che possa maturare la necessità di un'azione generale, di categoria, provinciale o nazionale. Lo sviluppo della lotta

in ampiezza e profondità sottolinea le grandi capacità di ripresa e l'alto spirito di classe dei lavoratori italiani per l'affermazione di un diritto in via di principio comune a tutti. L'atteggiamento di insopportabile intransigenza della Confindustria, che si oppone non solo alla richiesta dei lavoratori, ma altresì alla legge stessa e al giudizio della magistratura può rendere necessario, ad un certo momento, una o più azioni generali sotto la guida delle Camere del Lavoro e della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, al fine di ricondurre il padronato alla ragione e al rispetto della legge.

ITALO Busetto

## L'unità d'azione nelle fabbriche

Un istruttivo convegno di base della C.I.S.L. - « Marcia separati, colpire uniti » è una formula da non buttare via - Il « tormento del movimento cattolico »

« Oggi più che mai l'unità d'azione sindacale è una necessità fondamentale per ottenere migliori retribuzioni e umane condizioni di vita... » Così è scritto nel documento che il Comitato direttivo della Cgil ha proposto come base di discussione per le assemblee congressuali. Potrebbe sembrare una frase fatta, fuori di tempo, un'opinione generica e si calma di un contenuto drammatico, se viene riferito alle condizioni della lotta sindacale nelle fabbriche. La, infatti, l'unità d'azione realizza la lotta e la valutazione critica di quel che il compagno Togliatti, nel suo ultimo rapporto al Comitato centrale ha chiamato « il tormento del movimento cattolico », che non riesce ad andare avanti, tra la necessità politica cui è, oggi, costretto, di mantenere in piedi il dominio dei grandi monopoli e dall'altra, le spinte che vengono da quei ceti di lavoratori che soffrono le conseguenze di questo dominio ».

Un episodio altamente istruttivo di tale « tormento » si è avuto al Congresso nazionale delle Sezioni aziendali e dei delegati delle Commissioni Interne delle Industrie metalmeccaniche della C.I.S.L. sciolto a Bologna il 26 e 27 novembre. In esso il dottor Bruno Storti si è presentato con una relazione sul « rapporto dei lavoratori all'incremento della produttività », da attuarsi senza aumentare lo sforzo fisico del lavoratore (Storti si è guardato bene dallo spiegare come e dove ciò sia avvenuto finora in Italia), e l'azione per lo stabilimento di migliori relazioni umane all'interno delle imprese ».

L'accoglienza che i delegati hanno riservato a tale relazione è stata nella sua freddezza, altamente significativa: secondo il resoconto pubblicato nel N. 48 del settimanale della C.I.S.L. « Conquistare il Lavoro » nessuno degli interpellati si è associato alle

prediche di Storti sulla produttività e sulle relazioni umane. Ben al contrario, numerosi convenuti hanno manifestato in forma chiara e senza veli la loro sintonia di classe verso la politica delle relazioni umane mirante « alla distruzione dei sindacati di categoria », come ha affermato fra gli altri, il delegato di Nozi, Feliciani.

D'altro canto, la politica di divisione dei lavoratori e di liquidazione della unità del movimento cattolico, che è stata l'obiettivo del movimento cattolico, è stata respinta con unanime decisione. « Questo movimento cattolico non ha mai avuto un'azione di massa, ma solo un'azione di propaganda, che non riesce ad andare avanti, tra la necessità politica cui è, oggi, costretto, di mantenere in piedi il dominio dei grandi monopoli e dall'altra, le spinte che vengono da quei ceti di lavoratori che soffrono le conseguenze di questo dominio ».

Un episodio altamente istruttivo di tale « tormento » si è avuto al Congresso nazionale delle Sezioni aziendali e dei delegati delle Commissioni Interne delle Industrie metalmeccaniche della C.I.S.L. sciolto a Bologna il 26 e 27 novembre. In esso il dottor Bruno Storti si è presentato con una relazione sul « rapporto dei lavoratori all'incremento della produttività », da attuarsi senza aumentare lo sforzo fisico del lavoratore (Storti si è guardato bene dallo spiegare come e dove ciò sia avvenuto finora in Italia), e l'azione per lo stabilimento di migliori relazioni umane all'interno delle imprese ».

L'accoglienza che i delegati hanno riservato a tale relazione è stata nella sua freddezza, altamente significativa: secondo il resoconto pubblicato nel N. 48 del settimanale della C.I.S.L. « Conquistare il Lavoro » nessuno degli interpellati si è associato alle

« relazioni umane », per quanto riguarda l'attuale applicazione nel nostro Paese, possiamo dire brevemente, che si è trattato principalmente dell'aspetto della « relazione umana » che riguarda la formazione e l'addestramento dei capi (il cosiddetto T.W.I americano). L'organizzazione che ha curato questo aspetto è l'editore dell'«Industria» (I.L.I.) con sede a Milano, presieduto dal grande ufficiale Umberto Baldini, capo del personale della Mellini, fondato nel 1953 dalla Edison, Falck, Montecatini, Necchi e Pirelli, e attualmente con 81 aziende associate.

Le « relazioni umane », basate su questo addestramento dei capi di tutti i livelli, sono state direttamente legate alla politica della produttività e allo sviluppo di tendenze « aziendalistiche », cioè alla formazione, o a tentativi di formazione, di sindacati di azienda e allo sviluppo di una coscienza, per così dire, di una « cittadinanza aziendale ».

Cioè le « relazioni umane » applicate nei termini suddetti dai grandi gruppi italiani sono innanzitutto uno strumento di grandi gruppi stessi per rompere la coscienza e la solidarietà di classe dei lavoratori. In altre parole attraverso le « relazioni umane » questi grandi gruppi cercano di creare nel campo del lavoro una posizione di « eccezione » simile a quella che essi hanno già nel mercato (per esempio, nella determinazione dei prezzi) in regime di monopolio o di quasi monopolio e nei rapporti con la organizzazione statale.

So benissimo che diverse persone, anche in buona fede, potranno obiettare che le « relazioni umane » non sono queste, ma io mi limito a dire ciò che esse sono, a mio

parere, nella nostra attuale situazione nazionale e spero che del problema nel senso più completo generale si possa discutere in un convegno, dell'aspetto della « relazione umana » che riguarda la formazione e l'addestramento dei capi (il cosiddetto T.W.I americano). L'organizzazione che ha curato questo aspetto è l'editore dell'«Industria» (I.L.I.) con sede a Milano, presieduto dal grande ufficiale Umberto Baldini, capo del personale della Mellini, fondato nel 1953 dalla Edison, Falck, Montecatini, Necchi e Pirelli, e attualmente con 81 aziende associate.

Le « relazioni umane », basate su questo addestramento dei capi di tutti i livelli, sono state direttamente legate alla politica della produttività e allo sviluppo di tendenze « aziendalistiche », cioè alla formazione, o a tentativi di formazione, di sindacati di azienda e allo sviluppo di una coscienza, per così dire, di una « cittadinanza aziendale ».

Cioè le « relazioni umane » applicate nei termini suddetti dai grandi gruppi italiani sono innanzitutto uno strumento di grandi gruppi stessi per rompere la coscienza e la solidarietà di classe dei lavoratori. In altre parole attraverso le « relazioni umane » questi grandi gruppi cercano di creare nel campo del lavoro una posizione di « eccezione » simile a quella che essi hanno già nel mercato (per esempio, nella determinazione dei prezzi) in regime di monopolio o di quasi monopolio e nei rapporti con la organizzazione statale.

So benissimo che diverse persone, anche in buona fede, potranno obiettare che le « relazioni umane » non sono queste, ma io mi limito a dire ciò che esse sono, a mio

## Cosa sono le "relazioni umane,"

Si tratta di uno strumento che mira a rompere la coscienza e la solidarietà di classe dei lavoratori

Sulle « relazioni umane », per quanto riguarda l'attuale applicazione nel nostro Paese, possiamo dire brevemente, che si è trattato principalmente dell'aspetto della « relazione umana » che riguarda la formazione e l'addestramento dei capi (il cosiddetto T.W.I americano). L'organizzazione che ha curato questo aspetto è l'editore dell'«Industria» (I.L.I.) con sede a Milano, presieduto dal grande ufficiale Umberto Baldini, capo del personale della Mellini, fondato nel 1953 dalla Edison, Falck, Montecatini, Necchi e Pirelli, e attualmente con 81 aziende associate.

Le « relazioni umane », basate su questo addestramento dei capi di tutti i livelli, sono state direttamente legate alla politica della produttività e allo sviluppo di tendenze « aziendalistiche », cioè alla formazione, o a tentativi di formazione, di sindacati di azienda e allo sviluppo di una coscienza, per così dire, di una « cittadinanza aziendale ».

Cioè le « relazioni umane » applicate nei termini suddetti dai grandi gruppi italiani sono innanzitutto uno strumento di grandi gruppi stessi per rompere la coscienza e la solidarietà di classe dei lavoratori. In altre parole attraverso le « relazioni umane » questi grandi gruppi cercano di creare nel campo del lavoro una posizione di « eccezione » simile a quella che essi hanno già nel mercato (per esempio, nella determinazione dei prezzi) in regime di monopolio o di quasi monopolio e nei rapporti con la organizzazione statale.

So benissimo che diverse persone, anche in buona fede, potranno obiettare che le « relazioni umane » non sono queste, ma io mi limito a dire ciò che esse sono, a mio

parere, nella nostra attuale situazione nazionale e spero che del problema nel senso più completo generale si possa discutere in un convegno, dell'aspetto della « relazione umana » che riguarda la formazione e l'addestramento dei capi (il cosiddetto T.W.I americano). L'organizzazione che ha curato questo aspetto è l'editore dell'«Industria» (I.L.I.) con sede a Milano, presieduto dal grande ufficiale Umberto Baldini, capo del personale della Mellini, fondato nel 1953 dalla Edison, Falck, Montecatini, Necchi e Pirelli, e attualmente con 81 aziende associate.

Le « relazioni umane », basate su questo addestramento dei capi di tutti i livelli, sono state direttamente legate alla politica della produttività e allo sviluppo di tendenze « aziendalistiche », cioè alla formazione, o a tentativi di formazione, di sindacati di azienda e allo sviluppo di una coscienza, per così dire, di una « cittadinanza aziendale ».

Cioè le « relazioni umane » applicate nei termini suddetti dai grandi gruppi italiani sono innanzitutto uno strumento di grandi gruppi stessi per rompere la coscienza e la solidarietà di classe dei lavoratori. In altre parole attraverso le « relazioni umane » questi grandi gruppi cercano di creare nel campo del lavoro una posizione di « eccezione » simile a quella che essi hanno già nel mercato (per esempio, nella determinazione dei prezzi) in regime di monopolio o di quasi monopolio e nei rapporti con la organizzazione statale.

So benissimo che diverse persone, anche in buona fede, potranno obiettare che le « relazioni umane » non sono queste, ma io mi limito a dire ciò che esse sono, a mio

parere, nella nostra attuale situazione nazionale e spero che del problema nel senso più completo generale si possa discutere in un convegno, dell'aspetto della « relazione umana » che riguarda la formazione e l'addestramento dei capi (il cosiddetto T.W.I americano). L'organizzazione che ha curato questo aspetto è l'editore dell'«Industria» (I.L.I.) con sede a Milano, presieduto dal grande ufficiale Umberto Baldini, capo del personale della Mellini, fondato nel 1953 dalla Edison, Falck, Montecatini, Necchi e Pirelli, e attualmente con 81 aziende associate.

Le « relazioni umane », basate su questo addestramento dei capi di tutti i livelli, sono state direttamente legate alla politica della produttività e allo sviluppo di tendenze « aziendalistiche », cioè alla formazione, o a tentativi di formazione, di sindacati di azienda e allo sviluppo di una coscienza, per così dire, di una « cittadinanza aziendale ».

Cioè le « relazioni umane » applicate nei termini suddetti dai grandi gruppi italiani sono innanzitutto uno strumento di grandi gruppi stessi per rompere la coscienza e la solidarietà di classe dei lavoratori. In altre parole attraverso le « relazioni umane » questi grandi gruppi cercano di creare nel campo del lavoro una posizione di « eccezione » simile a quella che essi hanno già nel mercato (per esempio, nella determinazione dei prezzi) in regime di monopolio o di quasi monopolio e nei rapporti con la organizzazione statale.

So benissimo che diverse persone, anche in buona fede, potranno obiettare che le « relazioni umane » non sono queste, ma io mi limito a dire ciò che esse sono, a mio

parere, nella nostra attuale situazione nazionale e spero che del problema nel senso più completo generale si possa discutere in un convegno, dell'aspetto della « relazione umana » che riguarda la formazione e l'addestramento dei capi (il cosiddetto T.W.I americano). L'organizzazione che ha curato questo aspetto è l'editore dell'«Industria» (I.L.I.) con sede a Milano, presieduto dal grande ufficiale Umberto Baldini, capo del personale della Mellini, fondato nel 1953 dalla Edison, Falck, Montecatini, Necchi e Pirelli, e attualmente con 81 aziende associate.

Le « relazioni umane », basate su questo addestramento dei capi di tutti i livelli, sono state direttamente legate alla politica della produttività e allo sviluppo di tendenze « aziendalistiche », cioè alla formazione, o a tentativi di formazione, di sindacati di azienda e allo sviluppo di una coscienza, per così dire, di una « cittadinanza aziendale ».

Cioè le « relazioni umane » applicate nei termini suddetti dai grandi gruppi italiani sono innanzitutto uno strumento di grandi gruppi stessi per rompere la coscienza e la solidarietà di classe dei lavoratori. In altre parole attraverso le « relazioni umane » questi grandi gruppi cercano di creare nel campo del lavoro una posizione di « eccezione » simile a quella che essi hanno già nel mercato (per esempio, nella determinazione dei prezzi) in regime di monopolio o di quasi monopolio e nei rapporti con la organizzazione statale.

So benissimo che diverse persone, anche in buona fede, potranno obiettare che le « relazioni umane » non sono queste, ma io mi limito a dire ciò che esse sono, a mio

## Operai: cosa discutete in fabbrica?



Quali ripercussioni ha provocato la lotta per gli arretrati dell'indennità di mensa? Come vi opponete agli attacchi padronali contro la libertà democratica? Quali vie vorreste si percorressero per aumentare il livello dei salari? Quali atteggiamenti devono tenere i rappresentanti della Cgil nelle Commissioni Interne? A queste e ad altre domande rispondete inviando le vostre osservazioni all'Unità

Il dibattito precongressuale ha sottolineato anche a Genova la necessità di una più estesa ed approfondita conoscenza di come si articoli il processo produttivo all'interno della fabbrica; ed ha pure concentrato l'attenzione dei lavoratori e, particolarmente, degli organismi sindacali sulla impostazione che il padronato tenta di dare ai rapporti quotidiani fra direzione aziendale e lavoratori.

I « nuovi rapporti » dei quali continuamente si parla e ai quali si dice, da parte padronale, di aspirare sono ormai comunemente definiti « relazioni umane ».

Non sempre a proposito, in

se dei lavoratori. Credo anche che, però, che elemento essenziale a questo fine sia quello di portare contemporaneamente i lavoratori alla lotta immediata contro tutti i danni che loro derivano dall'azione padronale.

Le condizioni nelle quali si trova oggi la nostra industria sono tali che se riusciamo a liberare i tecnici e gli impiegati sulla impossibilità di garantire un vero sviluppo nell'interesse generale senza risolvere i grandi problemi di fondo e problemi strutturali della nostra economia — noi possiamo dimostrare che altre non le vie da seguire che sono quelle delle « relazioni umane ».

Voglio dire, in conclusione, che alla azione di chiarimento e di denuncia sul piano ideologico, a quella per convincere tutti i lavoratori della necessità di un nuovo indirizzo di politica economica deve accompagnarsi, perché anche queste azioni siano veramente efficaci, la lotta diretta contro i danni immediati che i lavoratori subiscono quotidianamente per l'attività del padronato.

RENZO CIARDINI

## Mercoledì prossimo

La tribuna precongressuale dell'Unità sarà dedicata ai problemi che interessano i lavoratori delle nostre campagne.

Braccianti, mezzadri, coltivatori diretti, organizzati per quel giorno una diffusione speciale dell'Unità.