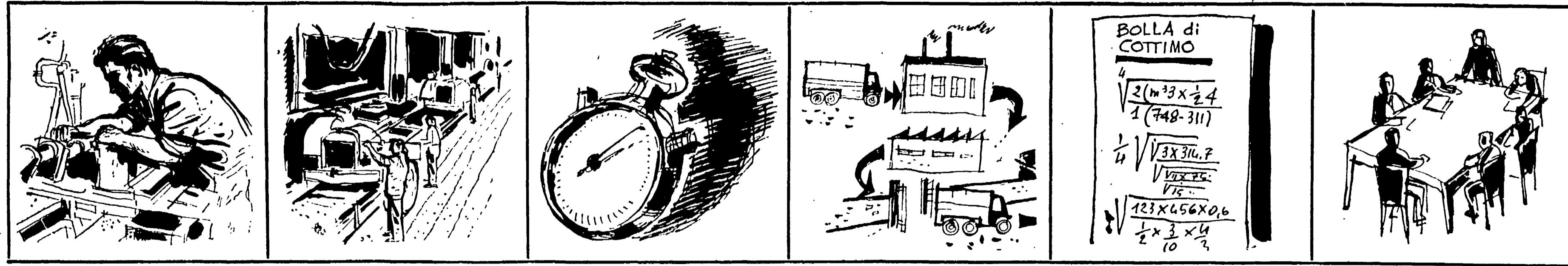


LA NOSTRA INCHIESTA SUI SALARI INDUSTRIALI IN ITALIA



Con le macchine di tipo tradizionale — torni, fresa — l'operaio compiva una serie di movimenti complessi per la fabbricazione del pezzo (fig. 1). Dalla sua capacità dipendevano numero e qualità dei pezzi prodotti nella giornata: e di conseguenza egli poteva influire sul proprio guadagno di cottimo e sulla propria paga globale. Con l'introduzione dei sistemi avanzati di meccanizzazione e dei nastri trasportatori (fig. 2), la costruzione dei prodotti viene scomposta in una serie di operazioni semplici. Giacché operaio compie movimenti elementari. Il ritmo non dipende più dal singolo lavoratore, ma dalla velocità del nastro. Entra in scena il nuovo protagonista della vita di fabbrica: il cronometro (fig. 3). Viene calcolato il tempo necessario a compiere ciascuna operazione, vengono studiati i metodi per abbreviare il tempo stesso. La predeterminazione del ritmo non concerne più soltanto il reparto, ma l'insieme dei reparti, addirittura l'intero stabilimento (fig. 4). I cottimi tradizionali scompaiono, e vengono sostituiti da pseudo-cottimi di squadra, di reparto, di fabbrica: si tratta in realtà di premi o incentivi che la direzione stabilisce in genere a proprio arbitrio, senza ascoltare i sindacati. Le bolle di cottimo divengono spesso difficilmente comprensibili e controllabili (fig. 5). La soluzione non sta, naturalmente, nel tornare indietro verso forme salariali che non corrispondono più alla situazione reale: la soluzione sta nell'imporre la contrattazione di tutti gli aspetti del rapporto di lavoro da parte delle C.I. e dei sindacati (fig. 6).

Così è il salario aziendale

La parte aziendale della paga è in preda al caos: ai cottimi tradizionali, spesso non più corrispondenti alle nuove tecniche e alla mutata organizzazione produttiva, il padronato tenta di sostituire a suo arbitrio un sistema di premi, superminimi, incentivi e indennità al di fuori di ogni contrattazione. Il salario aziendale è ormai una realtà ineliminabile: è necessario però che gli operai e le loro organizzazioni sindacali lo controllino e lo colleghino all'aumentato rendimento del lavoro e alla produttività della fabbrica

CARTA E «BIRO» alla mano, i compagni delle Borletti ci hanno dato una pratica e convincente dimostrazione di quello che è successo in questi anni in parecchie fabbriche italiane. La azienda ha introdotto macchinario nuovo in vari reparti: nastri trasportatori, macchine automatiche, utensili ad aria compressa, e così via. Contemporaneamente, ha attuato una profonda riorganizzazione della struttura di tutti i reparti, e ha introdotto un sistema salariale nuovo, basato sulla cosiddetta «cronotecnica». Vengono calcolati i tempi occorrenti alla preparazione di

di ciascun pezzo, al montaggio di ciascun prodotto, all'esecuzione di ciascun movimento. Poi, per ciascuna operazione viene fatta una valutazione a punti (che sono questi, i «punti perfetti» del noto slogan pubblicitario?) e di qui, mediante apposite tabelle, si passa a stabilire il salario.

Risultato? I nuovi mezzi tecnici hanno fatto naturalmente aumentare la produzione; in tutti i reparti, compresi quelli dove non sono stati introdotti macchinari nuovi, si sono accelerati i ritmi di lavoro; ma i salari, poiché la «cronotecnica» è stata applicata unilateralmente dal-

la direzione, sono diminuiti. I cottimi tradizionali hanno subito decurtazioni oscillanti tra le 10 e le 70 lire all'ora, a seconda delle lavorazioni. Così, mentre gli utili dei padroni delle Borletti sono aumentati di 22 volte in pochi anni (da 6 milioni e mezzo nel '49 a 140 milioni nel '55), i lavoratori non hanno tratto alcun beneficio salariale dall'ammodernamento dell'azienda, anzi ne hanno ricevuto un danno.

Come è uso nei gruppi industriali più forti e che godono di posizioni di monopolio, anche le Borletti ha «concesso» in questi anni i salari, poiché la «cronotecnica» è stata applicata unilateralmente dal-

Questi premi, dati *una tantum* e a puro arbitrio della direzione, non hanno però affatto compensato le perdite subite dai lavoratori in seguito all'unilaterale trasformazione dei vecchi guadagni di cottimo nelle nuove forme di paga basate sulla «cronotecnica». Abbiamo rivisto anche noi i calcoli, insieme con un gruppo di lavoratori della fabbrica. Abbiamo preso in esame un caso che può dirsi ancora fortunato, cioè il caso di un operaio che negli ultimi due anni ha percepito il massimo dei premi di produzione, pari a 16.000 lire annue, e che si è visto decurtare il cottimo di 15 lire orarie. Il conto è presto fatto. Moltiplicando queste 15 lire per le 2800 ore che un operaio compie in un anno (comprese le 200 ore della gratifica natalizia), si ha una perdita complessiva di 39.000 lire annue. Le 16.000 lire del premio di produzione attenuano in parte questa perdita, ma lasciano uno scommesso a danno dell'operaio di 23.000 lire all'anno: quasi 2000 lire al mese.

L'esempio delle Borletti è clamoroso, e abbiamo voluto citarlo come particolarmente adatto a far comprendere quali conseguenze possono derivare ai lavoratori da una sostituzione non contrattata dei vecchi tipi di paga con i nuovi tipi di paga. Non si vuol contestare, infatti, una migliore aderenza della «cronotecnica» o di altri sistemi del genere (come la Misurazione dei Tempi e dei Metodi, MTM) alla produzione a catena e alla elevata meccanizzazione; ne si possono difendere a spada tratta i sistemi tradizionali di cottimo quando essi non corrispondono più una struttura che tende per forza di cose alla predeterminazione dei ritmi di produzione. Quel che è necessario, però, è far sì che agli incrementi della produzione, della produttività e dei profitti si accompagnino adeguati incrementi salariali.

QUESTA INCHIESTA E' CONDOTTÀ DA LUCA PAOLINI E PAOLO SPRIANO

rimarrei fregato soltanto io, ma anche gli altri compagni del mio reparto».

Un'altra conseguenza è la molteplicazione dei livelli di paga, non soltanto tra azienda e azienda o tra diverse aziende dello stesso gruppo, ma perfino nella stessa azienda e nello stesso reparto. Ecco quel che ci hanno detto i tessili della Bucignoni di Prato: «Negli ultimi due anni la produzione è raddoppiata, mentre il salario è aumentato del 40 per cento. In un solo reparto ci sono cinque diversi tipi di paga: si va da 1750 a 2200 e a 2400 lire al giorno. Il cottimo è talmente complice che è davvero difficile capirci qualcosa. E mentre lo sforzo lavorativo cresce, a causa della maggiore intensità del ritmo e dell'abolizione dei tempi morti, il padrone tende a evitare ogni discussione e ogni contrattazione con la Commissione interna». La varietà delle paghe è una caratteristica che si va generalizzando. Alla Montecatini di Marghera abbiamo calcolato, su 700 dipendenti, ben 150 tipi di paga. Nelle miniere del grossetano ce ne sono 47. All'Ilva Bagnoli si va, agli alti forni, da minimi di 1714 lire al giorno fino a massimi di 2139, ai forni Thomas da 1770 lire all'anno: quasi 2000 lire al mese.

L'esempio delle Borletti è clamoroso, e abbiamo voluto citarlo come particolarmente adatto a far comprendere quali conseguenze possono derivare ai lavoratori da una sostituzione non contrattata dei vecchi tipi di paga con i nuovi tipi di paga. Non si vuol contestare, infatti, una migliore aderenza della «cronotecnica» o di altri sistemi del genere (come la Misurazione dei Tempi e dei Metodi, MTM) alla produzione a catena e alla elevata meccanizzazione; ne si possono difendere a spada tratta i sistemi tradizionali di cottimo quando essi non corrispondono più una struttura che tende per forza di cose alla predeterminazione dei ritmi di produzione. Quel che è necessario, però, è far sì che agli incrementi della produzione, della produttività e dei profitti si accompagnino adeguati incrementi salariali.

Nella prossima puntata:

- che cosa sono le paghe di classe
- quanto guadagnano i padroni
- e altre lettere di operai

a 2203 lire, nei reparti Morgan da 1834 a 2290 lire.

La molteplicità dei tipi di paga dipende dal gran numero di «voci» relative ai premi individuali o di reparto o di stabilimento, ai superminimi individuali, agli incentivi calcolati nelle più varie e spesso bizzarre maniere. Ricordiamo, all'uscita dello SCI di Corgniano, i canapelli di operai che, listinato in mano, discutevano animatamente sul «rebus» di questi benedetti incentivi che, mentre la produzione è triplicata in pochi anni, tengono fermi i salari invece di farli crescere. Che incentivi sono?

Non parliamo poi degli aumenti individuali «di merito», elargiti in

generale con aperto carattere di discriminazione: si va dalle 2, alle 5,

10, anche alle 20 lire orarie.

Non ce l'ha, l'altro che lavora accanto a lui allo stesso nastro o alla stessa pressa o alla stessa gru non ce l'ha.

Un cottimista della carpenteria elettrica del cantiere Ansaldi di Genova metteva il dito su un'altra piastra, quella del taglio dei tempi: «Guarda, 50 mila lire al mese, perché realizzo il massimo di cottimo. Se per alzare il salario, intensificassi ancora il ritmo, sapete quale risultato otterrei? Questo: che la direzione dopo un mese o due accorrebbe i tempi di lavoro. Così non

A BRAMO RACCOLTO moltissime testimonianze dell'anomalia della situazione salariale esistente in Italia da questo punto di vista. Una operaia delle Manufacture Cotoniere di Napoli ci spiega con molta vivacità che «nella fabbrica la tariffa di cottimo viene fissata di colpo in volta dalla direzione, non le veniamo a sapere dopo quando il lavoro è già fatto. In questo modo il cottimo è come i numeri a lotto».

Un cottimista della carpenteria elettrica del cantiere Ansaldi di Genova metteva il dito su un'altra piastra, quella del taglio dei tempi: «Guarda, 50 mila lire al mese, perché realizzo il massimo di cottimo. Se per alzare il salario, intensificassi ancora il ritmo, sapete quale risultato otterrei? Questo: che la direzione dopo un mese o due accorrebbe i tempi di lavoro. Così non

cessantamila lire in media al mese, ivi compresi gli assegni familiari, l'incentivo e gli ultimi scatti della contingenza. La famiglia è composta da 4 persone: 3 figlioli, la moglie e la suocera. Ma ne occorrono 50 mila per il vito 6000 per la pensione, 5000 per acqua luce e gas. Paracchi, che così avrebbe

— distintamente — critiche il quadro?

Dopo la nostra lettera aggiunge con estrema chiarezza: «Dopo la transizione nella sua famiglia con l'utilizzazione di ogni singolo reddito. Ecco come risulta».

— 55.000 paga Fiat: serve per mangiare, 12.000 assegni familiari: per riscaldamento, gas e luce, 6000 lire per la paga e nel resto del cestino per l'affitto: 15.000 di lavoro di cuci: per la scuola del figlio, i vestiti e scarpe. Sperando che non mi farete avere noie — conclude la lettera — distintamente vi saluto.

Il quadro che ci dà questo operario può servire a sfatare ogni mito nato sulle zone privilegiate. Ma vediamo ora che cosa ci serve un altro operario torinese, un tessile della ditta Paracchi, che così articola il quadro?

Cara Unità — egli scrive — il mio salario è insufficiente perché arrivo solo al 50% del minimo indispensabile, cioè a 35 mila lire mensili più 4200 di assegni familiari lordi per la mia famiglia.

Queste sono le cifre della mia famiglia, l'incarico è di 1000 lire orarie.

positive, al fine delle rivendicazioni aziendali stesse. Per ciò che riguarda una futura ricostituzione dell'unità dei sindacati, penso che si possa arrivare a ciò, e sarà senza dubbio una questione che trova consenso e propulsione nella base dei lavoratori. Credo che, a questo proposito, i sindacati debbano prestare molta attenzione: se vogliono essere coerenti con la funzione strettamente sociale e progressiva che i sindacati debbono avere».

Abbiamo voluto pubblicare integralmente queste tre lettere perché esse esprimono le reazioni più nette all'apertura nella maggioranza degli scritti ricevuti: una situazione di difficoltà e di bisogno.

Continueremo, via via, quest'antologia di lettere, farciene noto al pubblico, e così conclude la lettera P. G. che ci scrive:

— Secolo questa inchiesta con molto interesse perché è dovere di ogni lavoratore italiano conoscere le condizioni di vita della classe lavoratrice tutta. Invito a appoggiare la campagna di classe lavoratrice perché partecipi al completo a questo referendum.

Collaborando aiutiamo la nostra classe a migliorarci».

Segreti delle tariffe di cottimo

Pubblichiamo qui due listini-paga che possono dare un'idea precisa di quanto incida il cottimo sulla retribuzione d'un operaio. Si tratta di due lavoratori della miniera Montecatini di Cavazzano: il primo ha la qualifica di operaio specializzato (categoria 1), il secondo ha la qualifica di manovale specializzato ossia di operaio comune (categoria 3). E tuttavia il secondo guadagna molto più del primo: 59.000 lire invece di 40.000. Anche considerando che l'operaio di alta qualifica ha avuto circa 300 lire di trattenute per le reti di cottimo, il vantaggio di quest'ultimo. Come mai? Semplificamente perché l'operaio specializzato non è un cottimista, e riceve quindi sole 28.000 lire di paga-base e 2000 lire di mancato cottimo, mentre l'operaio comune riceve quasi 43.000 lire di compenso di cottimo, oltre a 2200 lire di indennità di sottosuolo.

La differenza tra operai a cottimo e operai a economia è sempre assai forte. Alle Concerie Italiane Riuminate (CIR) di Torino, il compenso fisso (extra-paga-

CATEGORIA E NUMERO		TARIFTA DI COTTIMO		TARIFTA DI COTTIMO	
1	13440	1387	14777	1	13440
161	167	2000	7356	161	167
17400	4679	1391	20000	22076	
LAVORO ORDIN	3200	4729			
LAVORO COTT	14200	1693			
MAG. ORD. COTT.	3000	2678			
MAG. COTT. IN	3000	2643			
GOTTOSUCLO	17400	2272			
FESTIVI EDUT	16001	1912			
GENESI	2400	2890			
GRADUATE	3600	4040			
TR. FORN. TERZ.		2003			
202		202			
1242910	1535	3667			
1	4373	457	5909	65202	
161	167	2000	7358	202	

CATEGORIA E NUMERO		TARIFTA DI COTTIMO		TARIFTA DI COTTIMO	
1	16000	2030			
16000	2000	4452			
2400	2000	3800			
1600	2000	3000			
250	2000	3520			
2070	2000	3100			
250	2000	3100			
496 320		814			
2331296	834	2341			
3	2573	457	559	48363	
234	40000	234			
234	40000	234			

Esempi indicativi: le varie voci delle retribuzioni