

CGIL REGIONALE TOSCANA
CENTRO DI DOCUMENTAZIONE
E ARCHIVIO STORICO

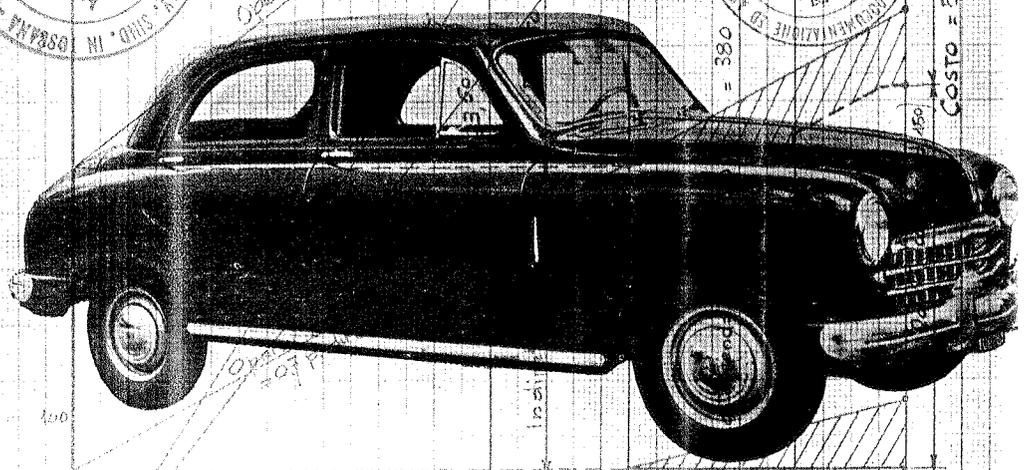
M
331.
2
POL-2

LA POLITICA DELLA COSTI FIAT DELLO SFRUTTAMENTO

A CURA DELLA FIOM DI TORINO
E DEL COMITATO STUDIO DELLE
COMMISSIONI INTERNE E DEI
CONSIGLI DI GESTIONE DELLA FIAT

CGIL REGIONALE TOSCANA
CENTRO DI DOCUMENTAZIONE ED ARCHIVIO STORICO DEL MOV. SIND. IN TOSCANA

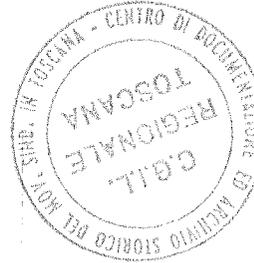
CGIL REGIONALE TOSCANA
CENTRO DI DOCUMENTAZIONE ED ARCHIVIO STORICO DEL MOV. SIND. IN TOSCANA



PREZZO L. 30

1122

La politica di sfruttamento dei lavoratori nelle fabbriche torinesi e particolarmente alla F I A T



PREMESSA

La lotta dei lavoratori contro l'inflazione.

Nel periodo che segue la fine del conflitto gli industriali italiani hanno conseguito ingenti guadagni attraverso l'inflazione.

L'inflazione, infatti, provocava un aumento dei prezzi di vendita dei prodotti e quindi una diminuzione progressiva del potere di acquisto della moneta assai più rapida dell'aumento dei salari che i lavoratori riuscivano, volta a volta, ad ottenere con agitazioni sindacali: di modo che il potere di acquisto dei salari subiva delle riduzioni impressionanti.

I guadagni, conseguiti attraverso l'inflazione per il fatto che il prezzo di vendita dei prodotti aumentava molto più rapidamente del salario, rappresentavano il fattore decisivo che spingeva i finanziari e gli industriali ad un'azione conseguente per ottenere non la fine, ma il progredire sempre più disastroso dell'inflazione.

Per porre rimedio a questa situazione l'azione sindacale si è orientata in modo da ottenere che una parte importante del salario sia legata al potere di acquisto della moneta, e aumenti in conseguenza e in proporzione all'aumento dei prezzi di vendita dei prodotti.

Si è ottenuta così l'istituzione della « contingenza »: una parte del salario che è determinata periodicamente (ogni due mesi) in base ai prezzi dei prodotti fondamentali di consumo delle famiglie dei lavoratori. La scala dei valori della contingenza si muove con il variare dei prezzi di vendita di questi prodotti, è cioè una « scala mobile ».

L'introduzione della contingenza, e quindi della scala mobile, ottenuta dai lavoratori italiani per la prima volta in un paese capitalista, pur non risolvendo il problema del tenore di vita delle masse lavoratrici italiane, ha rappresentato non soltanto una vittoria di principio di enorme importanza, legando i salari al potere di acquisto della moneta, ma anche un punto fermo nella situazione economica italiana, un orientamento fondamentale sano della nostra economia.

La ripresa crescente della produzione, sviluppatasi dopo il conflitto, aveva infatti due cause:

- ° - la necessità, esistente in tutti i settori della vita nazionale, di riempire i vuoti provocati dalla guerra, necessità che dava luogo ad una tumultuosa richiesta di tutti i prodotti dell'industria e dell'agricoltura;
- ° - le esigenze speculative che si sviluppavano nel corso dell'inflazione (accumulazione di prodotti destinati ad essere rivenduti dopo un congruo rincaro dei prezzi, ecc.).

gli effetti della scala mobile

Per dare basi solide alla ripresa produttiva, era necessario aprire alla produzione industriale ed agricola prospettive di collocamento, di vendita più sicure di quelle che non fossero le più urgenti ed indispensabili esigenze ricostruttive e la speculazione fiorente con l'inflazione.

Queste solide prospettive di collocamento, di vendita della produzione, questa stabile base di mercato dell'agricoltura e dell'industria non potevano rovarsi, *prima di tutto*, se non nelle possibilità di consumo delle classi lavoratrici. Senza assicurare un soddisfacente tenore di vita ai lavoratori era impossibile assicurare una continuità e una via di sviluppo alla ripresa produttiva.

Orbene, le decurtazioni del potere di acquisto dei salari, causate dalla inflazione, provocando un immiserimento progressivo delle masse lavoratrici, avevano condizioni esattamente opposte a quelle necessarie per dare una solida prospettiva alla ripresa della produzione. Erano queste le condizioni di una crisi in cui sarebbe precipitata l'economia nazionale, appena esaurite le più pressanti esigenze ricostruttive e dato fondo alle speculazioni inflazionistiche, per incapacità di consumo delle masse lavoratrici e quindi del mercato nazionale.

Di qui la conclusione che la scala mobile dei salari, limitando fortemente le decurtazioni salariali automaticamente realizzate con l'inflazione, ha costituito un punto fermo nell'economia nazionale, una garanzia per lo sviluppo della ripresa produttiva.

Il primo fatto immediatamente positivo della scala mobile è che essa ha agito in senso antiinflazionistico, riducendo grandemente l'interesse dei gruppi finanziari dominanti l'economia nazionale all'inflazione, avendo perso questi gruppi gran parte delle possibilità di guadagno derivanti dalla progressiva diminuzione del potere di acquisto dei salari.

la nuova politica dei gruppi monopolistici.

I Governi costituiti con l'esclusione dei socialisti e dei comunisti hanno aperto nuove prospettive ai gruppi finanziari industriali ed agrari, assicurando loro il controllo sulle leve politiche ed economiche dello Stato.

La ripresa produttiva post-bellica aveva avviato efficacemente l'attività di tutta l'industria e l'agricoltura del Paese e aveva, tra l'altro, dato slancio alle attività economiche del ceto medio industriale ed agricolo, alle piccole e medie industrie, e alle piccole aziende contadine. I piccoli e medi industriali, gli agricoltori piccoli e medi proprietari o affittuari, avevano avuto

modo così di trarre dalle loro attività economiche profitti abbondanti, comprensivi di una parte importante di tutto il profitto che l'attività produttiva e di scambio nel paese assicurava agli imprenditori.

D'altra parte, i lavoratori, neutralizzati in gran parte gli effetti disastrosi dell'inflazione con la conquista della scala mobile, avevano posto le basi che permettevano loro di sviluppare una lotta per il conseguimento di migliori condizioni di vita.

Con il controllo sui comandi economici del Paese, i gruppi finanziari e industriali si sono posti l'esigenza di:

- 1° - *concentrare la più gran parte della produzione nazionale, e del profitto che ne deriva, nei propri stabilimenti, comprimendo l'attività dei piccoli e medi industriali, mettendoli in crisi con i piccoli e medi agricoltori;*
- 2° - *reagire alla lotta dei lavoratori per il conseguimento di migliori condizioni di vita, riducendo il volume dei salari che pagano ai lavoratori.*

La concentrazione monopolistica.

Gli industriali sono stati in grado di soddisfare la prima esigenza dettando al governo una politica economica che, partendo dalla restrizione del credito, ha agito in senso contrario allo sviluppo della produzione, ha demoralizzato e messo in crisi la più gran parte delle iniziative imprenditoriali.

Questa politica ha messo in condizioni di prosperare soltanto i grandi gruppi, direttamente rappresentati al Governo, che controllano i gangli vitali dell'organizzazione bancaria, che usufruiscono quasi in esclusività dell'aiuto finanziario dello Stato, che hanno saccheggiato i cosiddetti aiuti americani, accaparrandosi la maggior parte dei prestiti in dollari concessi all'Italia.

Perso, con la scala mobile, il maggior vantaggio dell'inflazione, i grandi gruppi finanziari hanno così ispirato questa nuova politica al Governo: una politica che ha provocato il passaggio dall'inflazione ad una fase di stagnazione della produzione, con il rafforzamento del dominio dei grandi gruppi su tutta l'economia nazionale, la concentrazione nelle loro mani della maggior parte della produzione e del profitto, la crisi che ha colpito contemporaneamente la piccola e media industria e le piccole e medie aziende agricole.

I licenziamenti.

Soddisfatta in questo modo la prima esigenza — concentrazione nelle proprie mani della maggior parte della produzione e del profitto — i grandi gruppi finanziari hanno operato per soddisfare la seconda esigenza: *la riduzione del volume di salari che percepiscono i lavoratori italiani.*

Per soddisfare questa seconda esigenza e contemporaneamente rafforzare il proprio dominio su tutta l'economia nazionale, i grandi gruppi finanziari hanno, prima di tutto, provocato una vasta e insistente offensiva in direzione dei licenziamenti in massa di lavoratori.

Questa offensiva ha avuto i suoi punti cruciali soprattutto in quei complessi industriali che, come le industrie di proprietà dello Stato attraverso

I IRI, costituiscono pericolosi concorrenti per i grandi gruppi privati. Ricordiamo in proposito le responsabilità che ha l'IFI-FIAT, gruppo dominante dell'industria metalmeccanica, per l'offensiva dei licenziamenti condotta nei complessi IRI e nelle grandi industrie metalmeccaniche milanesi.

L'offensiva per i licenziamenti, senza la resistenza dei lavoratori, avrebbe senza dubbio condotto, o potrebbe condurre, alla smobilizzazione di molti complessi industriali che hanno una grandissima importanza per l'economia nazionale.

I licenziamenti costituiscono evidentemente un mezzo diretto per ridurre il volume dei salari percepiti dai lavoratori, riducendo il numero dei salariati, dei lavoratori occupati. *Ma non è l'unico mezzo.*

Lo sfruttamento.

Un'altra direzione importante in cui hanno operato questi gruppi monopolistici è rappresentata dall'offensiva condotta all'interno dei loro stabilimenti, per la esasperazione dello sfruttamento dei lavoratori.

Tale offensiva ha i suoi punti cruciali soprattutto a Torino e particolarmente negli stabilimenti FIAT.

Essa mira a fare aumentare il ritmo di lavoro da parte dei lavoratori, cioè la produzione eseguita da ogni lavoratore, in proporzioni molto maggiori dell'aumento del salario che viene pagato al lavoratore cui si impone questo aumento produttivo.

Per parlare col linguaggio dei numeri, la FIAT ha, nel 1949, aumentato circa del 50% la produzione nei propri stabilimenti e del 20% circa il volume complessivo di salari erogati ai lavoratori di questi stabilimenti.

* * * * *

I risultati concomitanti di questa offensiva in direzione dei licenziamenti e di un sempre più accentuato sfruttamento dei lavoratori vogliono essere, in sostanza, una diminuzione del numero dei lavoratori occupati e quindi dei lavoratori che ricevono salario, e una concentrazione della produzione su un numero sempre più ristretto di lavoratori occupati, per i quali viene esasperato il ritmo di lavoro senza un corrispondente proporzionale aumento di salari. Il che porta ad una riduzione del volume complessivo di salari erogati ai lavoratori ed immiserisce ulteriormente le masse lavoratrici.

Dalla politica dell'inflazione

alla politica dei licenziamenti e dello sfruttamento.

L'immiserimento progressivo delle masse, che era provocato automaticamente dall'inflazione, con la conseguente riduzione del potere di acquisto dei salari, viene oggi accanitamente perseguito dai gruppi dominanti della nostra economia con la politica dei licenziamenti e dello sfruttamento.

I gruppi dominanti della nostra economia hanno così condotto una politica che ha portato contemporaneamente alla stagnazione della produzione e alla crisi di vasti settori dell'industria e dell'agricoltura, vale a dire all'immiserimento delle masse lavoratrici, cioè alla compressione delle capacità di consumo del mercato da cui dipendono le prospettive di sviluppo della produzione.

Così come la lotta per la scala mobile dei salari ha costituito un punto fermo nell'economia nazionale difendendo le capacità di consumo delle masse e quindi le prospettive di collocamento della produzione, anche la lotta dei lavoratori contro i licenziamenti e lo sfruttamento intensivo costituisce un punto fermo nell'economia nazionale, proteggendo l'apparato produttivo dai tentativi di smobilizzazione, difendendo le capacità di consumo delle masse e quindi le prospettive di collocamento della produzione industriale ed agricola.

L'OFFENSIVA PADRONALE PER L'ESASPERAZIONE DELLO SFRUTTAMENTO

Esaminiamo gli aspetti fondamentali dell'offensiva padronale per l'exasperazione dello sfruttamento.

Le variazioni del salario in rapporto all'aumento del ritmo di lavoro.

L'industriale si serve della composizione particolare del salario per realizzare grandi profitti attraverso le retribuzioni a « incentivo » o a « cottimo ». Difatti, con la retribuzione a cottimo, il lavoratore riceve un salario che è composto di una parte che non muta con l'aumento della produzione e di una parte che aumenta con l'aumento della produzione.

La prima parte è la « contingenza » — parte del salario legata al potere di acquisto della moneta e non alla produzione — che occupa oltre il 50 % del guadagno del lavoratore ad « economia », cioè del lavoratore che non riceve cottimo.

La seconda parte della retribuzione, che aumenta generalmente in proporzione all'aumento del ritmo di lavoro, è composta dalla « paga » e dal « cottimo ». La « paga » viene erogata a ritmo di lavoro « normale »; il « cottimo » si addiziona alla paga quando il ritmo di lavoro supera il « normale ». Occorre tener conto che, agli effetti della retribuzione « a cottimo », un determinato ritmo di lavoro, e quindi di produzione, viene assunto come « base » (è quel ritmo che abbiamo chiamato "normale" per essere più chiari).

Supponiamo che il lavoratore produca il doppio della « base »: se la « base » è 100, che produca 200. In tal caso la retribuzione dovrebbe aumentare proporzionalmente e quindi essere raddoppiata.

Ma, poichè la contingenza non varia con l'aumentare della produzione, il salario che l'operaio percepisce non raddoppia ma raddoppia soltanto la seconda parte della retribuzione. Esemplicando, sempre nelle condizioni previste, se a produzione « base » 100 il lavoratore riceve un salario 100 (50 contingenza + 50) a produzione 200 il lavoratore riceverà un salario 150 (50 contingenza + 100). Cioè l'industriale non paga al lavoratore che una parte dell'aumento di produzione.

Esemplichiamo ulteriormente: in un'ora il lavoratore produce 100, cioè 100 pezzi. Il salario del lavoratore è 100 lire, cioè una lira al pezzo. Il lavoratore raddoppia la produzione: produce in un'ora 200 pezzi.

Il suo salario, come abbiamo visto, aumenta di 50 lire, cioè passa a 150 lire. Ne deriva che, mentre i primi 100 pezzi gli vengono pagati 100

lire, cioè una lira al pezzo, l'aumento della produzione (i 100 pezzi che produce in più per arrivare a 200 in un'ora) gli viene pagato 50 lire, cioè 50 centesimi al pezzo.

Il ragionamento può essere esteso dal singolo lavoratore ad un gruppo di lavoratori, ad un reparto, ad un'officina, qualora il cottimo o incentivo venga pagato nella stessa misura a tutti i lavoratori di quel gruppo, di quel reparto o di quella officina considerando il ritmo di lavoro medio di quel gruppo, di quel reparto o di quella officina.

Il taglio dei tempi.

Gli industriali tentano in molte aziende di inasprire lo sfruttamento dei lavoratori con il « taglio dei tempi », cioè con la riduzione dei tempi « base » di lavorazione.

Gli industriali assegnano ai lavoratori tempi « base » di esecuzione della produzione. Eseguendo la produzione nel tempo « base », come già abbiamo visto, viene pagato al lavoratore il salario « base ».

Quando il lavoratore esegue la produzione « base » in un tempo inferiore al tempo « base », viene aumentato il suo salario.

Nel caso che già abbiamo esaminato, al lavoratore che passa in un'ora dalla produzione 100 alla produzione 200, viene pagato non più il salario « base » 100 ma il salario 150.

L'industriale interviene riducendo i tempi « base », ad esempio chiedendo la produzione 100 non più in un'ora ma in mezz'ora, chiedendo cioè come produzione oraria « base » non più 100 ma 200.

In questo caso il lavoratore è chiamato ad aumentare il ritmo di lavoro senza alcun compenso.

E' questa una forma di sfruttamento ancora più aperta della precedente. Con il cottimo l'industriale paga un aumento di salario di proporzioni inferiori all'aumento della produzione eseguita dal lavoratore; riducendo i tempi « base » di esecuzione della produzione (*con il taglio dei tempi*) l'industriale impone un aumento produttivo senza alcun compenso.

Questo tipo di sfruttamento viene spesso « giustificato » con l'introduzione di innovazioni tecniche che facilitano l'aumento del ritmo di lavoro da parte dei lavoratori. E' da notare che le innovazioni introdotte, in generale, non sono mai tali da giustificare aumenti di ritmo come quelli che vengono richiesti ai lavoratori.

D'altra parte l'introduzione di innovazioni tecniche, aumentando il ritmo di lavoro e quindi la produzione globale, aumenta la somma incassata attraverso la vendita e quindi il profitto. Si aprirebbe perciò una possibilità di aumento dei salari erogati ai lavoratori, ma ciò non avviene perchè il taglio dei tempi fa sì che mentre aumenta il ritmo non aumenta il salario.

Il pagamento di premi speciali o « superpremi ».

In alcune aziende gli industriali tendono ad applicare forme particolari di incentivo di produzione, come il super-premio della FIAT, che ha due caratteristiche che lo distinguono dai normali premi di produzione:

1° - viene pagato non considerando momento per momento il ritmo di lavoro del singolo lavoratore, o di un gruppo di lavoratori di un reparto

o di uno stabilimento, ma considerando la produzione globale complessivamente realizzata da uno stabilimento in un periodo di tempo abbastanza lungo. Ad esempio alla FIAT Mirafiori viene pagato a tutti i lavoratori un premio quando la produzione settimanale supera le 1375 vetture. Quando la produzione settimanale non supera questa quota il premio non viene pagato.

2° - Il premio non viene maggiorato in modo continuo con l'aumento della produzione, ma viene aumentato soltanto quando la produzione raggiunge determinate quote. Ad esempio alla FIAT Mirafiori viene pagato un premio di L. 4 quando viene eseguita la produzione di 1375 vetture alla settimana; il premio viene maggiorato quando la produzione passa da 1375 a 1430 vetture alla settimana e scatta ancora a quote superiori con aumenti di produzione di 55 unità alla settimana. Il premio resta invariato in tutte le quote di produzione intermedie rispetto a quelle quote che determinano gli scatti del premio; cioè il premio non muta sia che vengano prodotte 1375 vetture alla settimana, sia che ne vengano prodotte 1429. Il premio scatta a una quota superiore quando vengono prodotte 1430 vetture alla settimana e rimane immutato sia che ne vengano prodotte 1430 o $1430 + 54 = 1484$, scattando a una quota superiore quando ne vengano prodotte $1430 + 55 = 1485$ e via dicendo.

Gli svantaggi del superpremio. ✕

Questi premi nascondono particolari profitti degli industriali. Mentre la loro entità non è tale da compensare gli svantaggi contenuti nel cottimo, di cui abbiamo precedentemente parlato, offrono i seguenti ulteriori svantaggi:

1° - Si riferiscono alla produzione globale realizzata da uno stabilimento in un periodo di tempo abbastanza lungo. (*Premio di regolarità*).

La loro corresponsione quindi non tiene conto del fatto che, mentre il ritmo di lavoro può essere elevatissimo in alcuni giorni, in altri può essere, per una causa qualsiasi, talmente diminuito da annullare il premio per tutto il periodo di tempo considerato agli effetti del premio stesso e quindi per tutta la produzione realizzata in tale periodo.

Ad esempio alla FIAT Mirafiori può darsi che il ritmo produttivo elevatissimo in alcuni giorni della settimana diminuisca talmente in altri giorni della stessa settimana da portare la produzione complessiva settimanale al di sotto del limite di 1375 vetture, necessario per la corresponsione del premio. Cosicché in questa condizione il super premio non dà alcun compenso allo sforzo compiuto dai lavoratori in quei giorni in cui il ritmo è stato molto elevato.

E' evidente a quali soprattutto di queste cause che possono provocare una riduzione temporanea della produzione hanno pensato gli industriali: *una agitazione dei lavoratori*.

Questi premi, che non vengono pagati quando un'agitazione sindacale in un giorno qualsiasi della settimana ha diminuito temporaneamente la produzione, tanto da portarla nella settimana al di sotto dei limiti

stabiliti come minimo per la loro corresponsione, sono una vera e propria pena preventiva applicata ai lavoratori per frenarne la combattività, con questo nuovo singolare tipo di decurtazione salariale.

D'altro canto può avvenire che, mentre il ritmo di lavoro complessivo di uno stabilimento è assai elevato, sia molto bassa la produzione finale. E' questo il caso che si verifica quando si passa dalla produzione di un tipo di prodotto ad un altro tipo di prodotto. Attualmente alla FIAT Mirafiori il passaggio alla produzione di nuovi tipi di automobili fa verificare esattamente questo fenomeno. Anche in questo caso il ritmo di lavoro assai elevato non viene compensato dal premio, perchè lo stabilimento in fase di assestamento non dà un volume di produzione finita abbastanza ampio.

La maggiorazione non continua ma a scatti dei premi, con il raggiungimento di determinati limiti di produzione, fa sì che non siano retribuiti ampi margini di aumento produttivo. Così, come abbiamo visto, alla FIAT Mirafiori soltanto l'aumento che porta da 1375 a 1430 vetture alla settimana dà diritto ad un aumento del premio; aumenti produttivi inferiori a quello considerato, che portano cioè la produzione a una quota intermedia tra le 1375 e le 1430 vetture alla settimana, non vengono compensati.

Tre forme di sfruttamento.

Oltre a questi tre aspetti che abbiamo esaminato, vi sono altri aspetti della politica di sfruttamento perseguita dagli industriali che assumono caratteri di particolare gravità soprattutto in alcune aziende, come per esempio alla FIAT.

Un tentativo di inasprimento dello sfruttamento dei lavoratori è costituito dalla pretesa degli industriali di aumentare il numero delle macchine la cui conduzione viene assegnata ad un solo operaio, al quale non viene in conseguenza aumentato il salario.

Un altro aspetto del maggior profitto realizzato dagli industriali con l'aumento della produzione è rappresentato dal fatto che, in conseguenza del detto aumento, viene aumentato il salario alle varie categorie di lavoratori in misura diversa.

Ad esempio, alla FIAT, agli operai che producono direttamente alla macchina o che sono adibiti al montaggio dei prodotti, l'aumento di ritmo viene pagato in una determinata misura; agli operai che hanno soltanto a funzione di aiuto e di coordinamento nella produzione, in una misura inferiore; mentre l'aumento stesso non viene affatto o quasi retribuito ai operai che fanno lavori accessori per la produzione e ai tecnici e agli piegati. Cosicché dal volume totale di retribuzioni erogate da un'azienda, tanto una parte, quella corrisposta ai lavoratori direttamente produttivi, viene maggiorata con l'aumento della produzione. Fatto questo che luce grandemente l'aumento delle retribuzioni globali erogate, in proporzione all'aumento della produzione.

Gli industriali pagano, oltre ai salari corrisposti direttamente ai lavoratori, una parte del salario sotto forma di contributi pagati ai vari istituti che sovvenzionano i lavoratori quando questi, in determinati casi (malattie, infortuni, vecchiaia, ecc.) devono abbandonare temporaneamente o

permanentemente il lavoro. Gran parte di questi contributi non vengono pagati in proporzione a tutto il salario ricevuto dai lavoratori, ma in percentuale su un massimale stabilito in lire 19.500 mensili.

E' evidente che in queste condizioni l'industriale ha tutta la convenienza ad aumentare il ritmo di lavoro e l'orario di lavoro dei lavoratori occupati, per ottenere aumenti di produzione senza assumere nuovi lavoratori. Infatti i leggeri aumenti di salario che devono essere corrisposti in queste condizioni ai lavoratori occupati non comportano un aumento dei contributi che vengono pagati per una parte fissa del salario di ogni lavoratore; l'assunzione di nuovo personale comporterebbe il pagamento di questi contributi per ognuno dei nuovi assunti.

Inoltre, sempre per il fatto che gran parte dei contributi vengono pagati su una parte fissa del salario, all'industriale conviene provocare aumenti di ritmo di lavoro che elevino la produzione al disopra della « base », non solo perchè paga direttamente al lavoratore aumenti di salario proporzionalmente inferiori agli aumenti di produzione, ma anche perchè nel costo di questa produzione eseguita in più della « base » non incidono i suddetti contributi che non variano con il salario.

LA POLITICA DI SFRUTTAMENTO ALLA FIAT

Negli stabilimenti della FIAT Mirafiori, nel periodo che va dal gennaio al settembre 1949, la produzione è aumentata del 46%; il personale del 14%; la produttività (produzione ripartita su tutti i lavoratori) del 28%; i salari percepiti da ogni lavoratore dell'8%.

Dunque, ad un aumento di produttività, di ritmo di lavoro del 28%, ha corrisposto, nel periodo considerato, un aumento di salario soltanto dell'8% in media per ogni lavoratore: cioè la parte più importante dello sforzo che i lavoratori hanno compiuto per aumentare la produzione non è stato compensato.

Come è stato possibile ciò?

Esaminiamo gli aspetti più importanti della politica di sfruttamento alla FIAT.

La regolamentazione del cottimo alla FIAT.

Il cottimo, o premio di produzione, viene pagato collettivamente a gruppi di lavoratori (squadrè) calcolando il ritmo di lavoro medio degli operai della squadra.

A ritmo « base » (100) viene pagato un premio di L. 18.

Aumentando il ritmo oltre la « base » (oltre 100) il premio di cottimo viene maggiorato nella misura di L. 0,60 per ogni 1% di aumento di ritmo, (per ogni punto oltre 100). Chiamiamo *rendimento* il ritmo di lavoro calcolato agli effetti del premio di produzione.

A rendimento 100 il premio è pari a L. 18; a 101 = a L. 18,60; a 102 = a L. 19,20, ecc.

Il rendimento massimo considerato è 150 (il quale corrisponde a 90 Bedaux del 1938, ritmo che già allora era ritenuto impossibile a raggiungersi, tanto che il Bedaux si arrestava ad 80, pari al rendimento 133 attuale); ad esso corrisponde un guadagno di cottimo di L. 48.

Consideriamo un operaio di 3^a categoria (gli operai di 3^a cat. sono alla FIAT la parte più numerosa dei lavoratori).

A rendimento 100 il salario ricevuto da questo lavoratore è:

paga base media	L. 46
quota di rivalutazione	» 1,50
contingenza	» 77,50
premio di produzione	» 18
<hr/>	
Salario totale	L. 143,

Per ogni punto di aumento del rendimento oltre 100 questo salario aumenta di L. 0,60. Cioè per ogni 1% di aumento di ritmo oltre quello « base », questo salario aumenta dello 0,42%. (0,60 = 0,42% di 143).

Cosicchè il cottimo determina aumenti salariali che sono, in proporzione, meno della metà degli aumenti di rendimento.

Perchè il cottimo determinasse aumenti salariali che fossero in proporzione agli aumenti di rendimento, l'incremento per punto oltre 100 dovrebbe essere pari a L. 1,43. (1,43 = 1% di 143).

Da notare che aumenti salariali di questo tipo — *proporzionali agli aumenti di rendimento* — erano determinati dal cottimo anche nel periodo del più esasperato sfruttamento (periodo di applicazione del famigerato Bedaux).

Il premio di cottimo di L. 0,60 per punto viene percepito soltanto da una parte degli operai: gli operai direttamente produttivi.

Gli operai che non partecipano direttamente al processo produttivo, ma che esercitano una funzione diretta di coordinamento e di aiuto per la produzione, percepiscono un premio per punto di L. 0,40 (loro qualifica: indiretti collegati).

Gli operai che eseguono lavoro accessorio per la produzione non percepiscono guadagni di cottimo oltre il minimo stabilito di L. 18.

Tutte e tre le categorie di cui sopra hanno il premio di L. 18 a rendimento 100.

Le donne delle tre categorie precedenti percepiscono i seguenti cottimi:

- premio a rendimento 100 per tutte e tre le categorie: L. 15
- premio per punto delle operaie dirette: » 0,40
- premio per punto delle operaie indirette collegate » 0,25
- nessun premio per punto alle operaie indirette non collegate.

Gli impiegati hanno uno stipendio che sostanzialmente non muta con la produzione, avendo un premio di « efficienza » praticamente quasi fisso.

Abbiamo già parlato precedentemente delle caratteristiche del super-premio alla FIAT. Ci interessa qui rilevare che la FIAT si serve del super-premio per agire sui lavoratori in modo da ottenere sempre crescenti aumenti della produzione terminale.

Quale vantaggio questi aumenti di produzione rappresentino per la FIAT è immediatamente evidente quando pensiamo che soltanto una piccola parte dello sforzo produttivo, che gli operai e i lavoratori in genere sono chiamati a compiere, è compensato con l'attuale sistemazione salariale dei lavoratori FIAT.

Alla FIAT Mirafiori la Direzione utilizza anche la radio, comunicando attraverso gli altoparlanti i risultati produttivi raggiunti, per spingere i lavoratori ad aumentare la produzione ed a raggiungere via via quei volumi di produzione che determinano gli scatti del super-premio a quote crescenti.

Le variazioni del salario e del rendimento.

Considerando anche il super-premio siamo in grado di completare il quadro delle variazioni del salario di un operaio di 3^a categoria con la variazione del rendimento.

Ci riferiamo ad un operaio direttamente produttivo, cioè con il massimo di cottimo e teniamo conto del fatto che il superpremio ha avuto applicazione quando il rendimento era circa 130.

Variazioni del salario e del rendimento di un operaio di 3 ^a categoria alla FIAT	Rend.100	Rend.130	Rend.150
Paga base media oraria (3 ^a cat.)	46 —	46 —	46 —
Quota di rivalutazione	1,50	1,50	1,50
Contingenza	77,50	77,50	77,50
Premio di produzione	18 —	38 —	48 —
Super-premio	— —	4 —	20 —
<hr/>			
Salario orario (Nota 1)	143 —	165 —	193 —
% di aumento del salario	— —	15,4	35

(vedi diagramma n. 1)

NOTA 1. — Occorre tenere conto che il super-premio alla FIAT viene conteggiato sulla produzione finale dello stabilimento, produzione finale che può aumentare anche in conseguenza di un aumento di personale nello stabilimento, senza che muti il rendimento dei lavoratori.

In questo caso — aumento di produzione dovuto ad un aumento di personale — il super-premio verrebbe in teoria concesso ai lavoratori senza che questi debbano aumentare lo sforzo, il ritmo di lavoro.

Di fatto alla FIAT l'aumento di produzione del 46%, registrato nel periodo gennaio-settembre '49, non è che in minima parte dovuto all'aumento del personale (14%), mentre è dovuto in massima parte al notevole aumento della produttività (28%) e all'aumentato ritmo di lavoro dei lavoratori. Il rendimento invece, ufficialmente, per la

Se gli aumenti salariali fossero proporzionati agli aumenti di rendimento, noi dovremmo avere il seguente quadro di variazioni salariali con le variazioni del rendimento: (Nota 2).

Rendimento 100	Rendimento 130	Rendimento 150
L. 143	L. 143 x 1,3 = L. 185,80	143 x 1,5 = L. 214,50

V'è una differenza a vantaggio padronale a rendimento 130 (L. 185,80 — 165) di L. 20,80; a rendimento 150 (L. 214,50 — 193) di L. 21,50.

La composizione globale del salario pagato alla FIAT.

Abbiamo finora considerato la retribuzione direttamente percepita dai lavoratori. Esaminiamo ora la composizione del salario globalmente pagato dalla FIAT. Dovremo tener conto del salario diretto pagato per ogni ora lavorativa, del salario pagato per le festività nazionali e infrasettimanali, per la gratifica natalizia e per le ferie, ripartiti su tutte le ore lavorative dell'anno; dei contributi pagati alla Cassa Malattia, all'INA CASA, agli

 FIAT non risulta aumentato. Ciò è dovuto in parte ad una nuova distribuzione di maestranze in produzione, (cambiamento del rapporto numerico tra operai diretti ed indiretti) in parte al sistematico taglio dei tempi (in aperto dispregio alle norme contrattuali) e l'assegnazione di ritmi «base» sempre più elevati ai lavoratori.

Cosicchè i lavoratori hanno aumentato le forze ma non si sono trovati conteggiato questo aumento di sforzo produttivo, della produttività in termini di rendimento, di aumento del cottimo.

Precisando ulteriormente, il taglio dei tempi provoca uno spostamento del ritmo «base» di lavoro, del rendimento «base» (100). Prima del taglio dei tempi, quel rendimento che prima era più elevato della «base» (ad es. 110) viene ora considerato come «base» (100).

In base al nuovo metro di misura del rendimento viene dunque richiesto ai lavoratori un aumento di ritmo che non viene conteggiato sul rendimento. E' questo il fenomeno cui ci siamo riferiti per cui, di fatto, quel ritmo di lavoro che, al momento dell'applicazione del super-premio era per es. 150, in seguito al taglio dei tempi è diventato 136. Il ritmo di lavoro, al momento dell'applicazione del super-premio, è aumentato in modo che il rendimento, senza taglio dei tempi, sarebbe passato da 136 a 150, ma, per il taglio dei tempi, è passato invece da 150 a 136.

Il super-premio conteggiato sulla produzione finale ha risentito dell'aumento del ritmo che è aumentato nel periodo della sua applicazione: il cottimo invece, calcolato sul rendimento, in questo periodo non è aumentato nelle stesse proporzioni perchè, per il taglio dei tempi, il rendimento non è aumentato da 130 a 150 ma soltanto da 130 a 136.

In pratica tutto ciò significa che a rendimento 130 è possibile ed è avvenuto che il super-premio sia uguale non a L. 4 come in tabella, ma anche vicino a L. 20: questo perchè un aumento di ritmo di lavoro, che avrebbe dovuto provocare un aumento di rendimento da 130 a 150, per il taglio dei tempi ha provocato solo un aumento di rendimento da 130 a 136. Dunque siamo di fronte ad una ulteriore esasperazione dello sfruttamento dovuto al taglio dei tempi.

NOTA 2. — E' da notare che la tariffazione con il sistema Bedaux (attraverso cui veniva realizzato uno sfruttamento così intenso che gli stabilimenti in cui — come alla FIAT — era più severamente applicato, venivano chiamati dai lavoratori con i nomi dei più noti penitenziari) realizzava aumenti di salario in proporzione pari agli aumenti produttivi realizzati dai lavoratori attraverso l'intensificazione del ritmo di lavoro.

Il ritmo «base» era di 60 Bedaux (pari all'attuale 100); il cottimista aveva un minimo garantito di cottimo oltre il 15% della sua paga. Al ritmo 30 Bedaux (pari all'attuale 133) veniva pagato ai lavoratori un premio pari al 33% della retribuzione percepita dai lavoratori a ritmo «base» 60 Bedaux.

Istituti per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; dei contributi sul massimale (pagati in percentuale su un massimo di L. 19.500 mensili dei-contributi e oneri fissi. In base a questa composizione il salario pagato per un operaio di 3^a cat. è, a rendimento 100;

Salario orario	L. 143 —
Contributi sul massimale	» 35,875
Contributi fissi	» 4,29
Premio anzianità e indennità licenziamento	» 5,70
<hr/>	
Totale contributi e oneri che non variano con la produzione	L. 45,865
Contributi e oneri pagati in percentuale su tutto il salario	» 42 —
<hr/>	
Salario, contributi e oneri pagati per un'ora di un operaio di 3 ^a categoria (totale) (*)	» 230,865

Poichè parte di questo complesso di salario, oneri e contributi è sono il costo di un'ora di lavoro di un operaio di 3^a cat. alla FIAT, ne muta con il variare della produzione, ne deriva che, in proporzione all'aumento della produzione, l'aumento del costo-ora-lavoro è inferiore all'aumento del salario che è percepito direttamente dal lavoratore.

Confrontiamo in proposito il salario direttamente percepito e il costo-ora-lavoro a rendimento 100 e a rendimento 150:

Variazione del salario orario, del costo-ora-lavoro e del rendimento di un operaio di 3^a categoria alla FIAT:

	Rend.100	Rend.150	% di aumento
Salario orario (operai di 3 ^a cat.)	143 —	193 —	35,0
Costo ora	230,865	295,565	27,7

(Vedi diagramma n. 2).

Se il costo-ora fosse proporzionato all'aumento di rendimento dovremmo avere il seguente quadro di variazioni del costo-ora in rapporto alla variazione del rendimento:

Rendimento 100	Rendimento 150
230,865	230,865 x 1,5 = 346,30

Dunque, per un aumento di rendimento del 50% la FIAT ottiene un primo guadagno (L. 21,50 ora, come già visto precedentemente) per il fatto che l'aumento del salario percepito dai lavoratori non è del 50% ma del 35%, e un secondo e più cospicuo guadagno (L. 346,30 — 295,56 = 50,735) perchè l'aumento del salario, contributi e oneri complessivamente erogati non è del 50% e neppure del 35% ma del 27,7%.

(*) Vedi, al termine dell'opuscolo, la tabella riassuntiva.

Il costo di un'ora lavoro direttamente produttiva alla FIAT.

Ci siamo riferiti finora al computo del salario, contributi e oneri corrispondenti ad un'ora di lavoro di un operaio di 3^a cat. direttamente produttivo.

Ma per avere un quadro complessivamente più preciso della differenza esistente alla FIAT fra le variazioni del costo del lavoro e l'aumento della produzione dobbiamo tenere conto del fatto che al lavoro direttamente produttivo degli operai « diretti » coopera il lavoro non direttamente produttivo degli altri operai e degli impiegati.

Alla FIAT Mirafiori per ogni 10 ore di lavoro di un operaio direttamente produttivo dobbiamo considerare 7 ore di lavoro di un operaio non direttamente produttivo e due ore di lavoro impiegatizio.

Ciò alla produzione che viene eseguita in un'ora di lavoro da un operaio direttamente produttivo, collaborano 0,7 ore di lavoro di un operaio indirettamente produttivo e 0,2 ore di lavoro di un impiegato.

Per considerare il costo del lavoro alla FIAT e le sue variazioni con la produzione dobbiamo assommare il costo di un'ora (operaio produttivo) di 0,7 ore (operai indiretti ed ausiliari) di 0,2 ore (impiegati). Abbiamo:

	Rend.100	Rend.150	% di aum.
Costo di un'ora di lavoro di un operaio di 3 ^a direttamente produttivo	230,85	295,55	27,7
Costo di 0,7 ore di un operaio indirettamente produttivo	161,65	202,25	25,0
Costo di 0,2 ore di un impiegato	71 —	72,20	1,25
Costo complessivo di un'ora di lavoro produttiva considerando la collaborazione degli operai indiretti e degli impiegati	463,50	570 —	21,7

Se il costo complessivo di un'ora-lavoro fosse proporzionato all'aumento del rendimento, dovremmo avere il seguente quadro di variazioni del costo complessivo di un'ora-lavoro in rapporto alle variazioni dell'ora-lavoro-rendimento:

<u>Rendimento 100</u>	<u>Rendimento 150</u>
463,50	463,50 x 1,5 = 695,25

Ad un aumento del rendimento del 50% corrisponde un aumento del costo di un'ora di lavoro produttiva, comprensiva del carico di lavoro

indiretto e impiegatizio, del 21,7% con una differenza a vantaggio padronale (L. 695,25 — 570,—) di L. 125,25.

Ecco quindi il quadro completo dei guadagni realizzati dalla FIAT per il fatto che la retribuzione del lavoro non aumenta nelle stesse proporzioni dell'aumento del ritmo di lavoro:

Ad un aumento del 50 % del ritmo di lavoro corrisponde:

Aumento del salario percepito dal lavoratore. Operaio direttamente produttivo di 3 ^a cat.	Parte di salario non pagato dalla FIAT
<u>35 %</u>	<u>15 %</u>
Aumento del costo complessivo di un'ora di lavoro. Operaio direttamente produttivo di 3 ^a cat.	Parte di costo non pagato dalla FIAT
<u>27,7 %</u>	<u>22,3 %</u>
Aumento del costo di un'ora lavoro di un operaio direttamente produttivo + carico di lavoro indiretto impiegatizio	Parte di costo non pagato dalla FIAT
<u>21,7 %</u>	<u>28,3 %</u>

(Vedi Diagramma n. 3)

Il taglio dei tempi alla FIAT.

I vantaggi che abbiamo cercato di descrivere non possono ancora spiegare il fatto che dal gennaio al settembre '49, ad un aumento di produttività del 28% ha corrisposto un aumento di salario dell'8%.

Questo è stato possibile, come già abbiamo detto, in parte attraverso una nuova disposizione delle maestranze in produzione, in parte attraverso un sistematico taglio dei tempi, assegnando così ritmi « base » di produzione sempre più elevati ai lavoratori.

La FIAT tenta di generalizzare l'aumento del ritmo di lavoro assegnato ai lavoratori. Le manovre tipiche che essa realizza sono:

- l'accelerazione del movimento delle linee di montaggio delle autovetture e in generale dei prodotti finiti;
- l'assegnazione di ritmi di lavoro « base » più rapidi per una squadra che per l'altra, cercando così di imporre in modo differenziato, dapprima a pochi gruppi di lavoratori e quindi a un numero sempre più vasto, ritmi di lavoro molto elevati o, come si suol dire, tempi *stretti* di esecuzione della produzione.

Prendiamo per esempio due squadre che effettuino lavorazioni simili e realizzino entrambe (con lo stesso sforzo, cioè con la stessa intensità di lavoro) un rendimento pari a 130. Ad una delle due squadre vengono tagliati i tempi, per cui, con la stessa intensità di lavoro, con lo stesso ritmo, la squadra non realizza più il rendimento 130 e la relativa retribuzione, ma realizza un rendimento minore con la retribuzione minore. Per realiz-

zare il rendimento 130 pari all'altra squadra e la relativa retribuzione dopo il taglio dei tempi, la seconda squadra deve fare uno sforzo più grande che non la prima squadra e aumentare il ritmo.

Una volta realizzato detto aumento di sforzo e di ritmo (*senza nessun aumento della retribuzione*) da parte della seconda squadra, vengono tagliati i tempi anche alla prima e così via.

Va rilevato che tale sistema è in aperta violazione al contratto di lavoro, non avendo assolutamente l'azienda facoltà di ridurre i tempi di lavorazione dopo il periodo di assestamento la cui durata deve essere concordata tra la Direzione dell'azienda e la C.I., come prescritto dallo stesso contratto di lavoro.

CONCLUSIONI

Queste considerazioni illustrano i limiti di esasperazione a cui è giunta la politica di sfruttamento dei lavoratori, e mettono in luce l'importanza delle lotte che i lavoratori conducono contro lo sfruttamento, per un più equo compenso delle loro capacità di lavoro e dello sforzo che sono chiamati a fare nelle fabbriche, per un elevamento del loro tenore di vita.

Non sono lotte di esclusivo interesse dei lavoratori soggetti allo sfruttamento, come le lotte contro i licenziamenti non sono lotte di esclusivo interesse dei lavoratori il cui posto è in pericolo.

Sono lotte contro una politica — la politica della stagnazione produttiva, della riduzione del volume dei salari pagati ai lavoratori e quindi del tenore di vita delle classi lavoratrici — le cui disastrose conseguenze sono sopportate dal popolo italiano. Conseguenze che mettono la grandissima maggioranza del Paese — i lavoratori dell'industria e dell'agricoltura, i ceti medi dell'industria e dell'agricoltura — in una situazione insostenibile.

Senza queste lotte, senza la resistenza dei lavoratori alla realizzazione di questa politica, i gruppi dominanti della finanza, dell'industria e dell'agricoltura otterrebbero mano libera dentro e fuori delle fabbriche come nelle campagne, e l'intera nazione cadrebbe nelle mani dei ceti più retrivi.

Sono, queste lotte, la piattaforma per la realizzazione del Piano del Lavoro, di una svolta nella politica economica nazionale che orienti l'economia del nostro Paese verso l'aumento della produzione e l'elevamento del tenore di vita nazionale attraverso un adeguato volume di investimenti da parte dello Stato.

Svolta che non è pensabile senza una resistenza accanita alle smobilitazioni (lotta contro i licenziamenti) e alla politica dello sfruttamento intensivo (lotta contro lo sfruttamento) senza cioè una larga mobilitazione dei lavoratori che si opponga a quella politica la cui direzione il piano della C.G.I.L. vuole invertire.

L'organizzazione sindacale unitaria, e la F.I.O.M. in particolare, sono la guida sicura dei lavoratori in queste lotte, che sono acute e decisive soprattutto nel settore dell'industria siderurgica e meccanica, così come sono state le organizzazioni unitarie ad aprire, con il Piano del Lavoro, la prospettiva di una via di uscita dell'economia nazionale dall'attuale disastrosa situazione.

Diagramma n. 1

Il diagramma pone in evidenza l'aumento dello sfruttamento ottenuto con l'aumento del ritmo di lavoro oltre il normale.

La retta orizzontale base del diagramma (ascisse) è il riferimento dei rendimenti.

La retta verticale (ordinata) è il riferimento del salario direttamente ricevuto dal lavoratore (operaio di 3ª categoria direttamente produttivo).

La linea «sfruttamento costante» individua le variazioni del salario ricevuto dal lavoratore in corrispondenza alle variazioni di rendimento se l'aumento del ritmo di lavoro oltre il lavoro normale fosse accompagnato da un aumento di salario di pari proporzioni. La linea «sfruttamento attuale FIAT» individua l'andamento attuale del salario con l'aumento del ritmo di lavoro.

L'area tratteggiata compresa fra la «linea sfruttamento attuale FIAT» e la «linea sfruttamento costante» individua l'entità dello sfruttamento realizzato dalla FIAT con la variazione del rendimento tra indice 100 e indice 150.

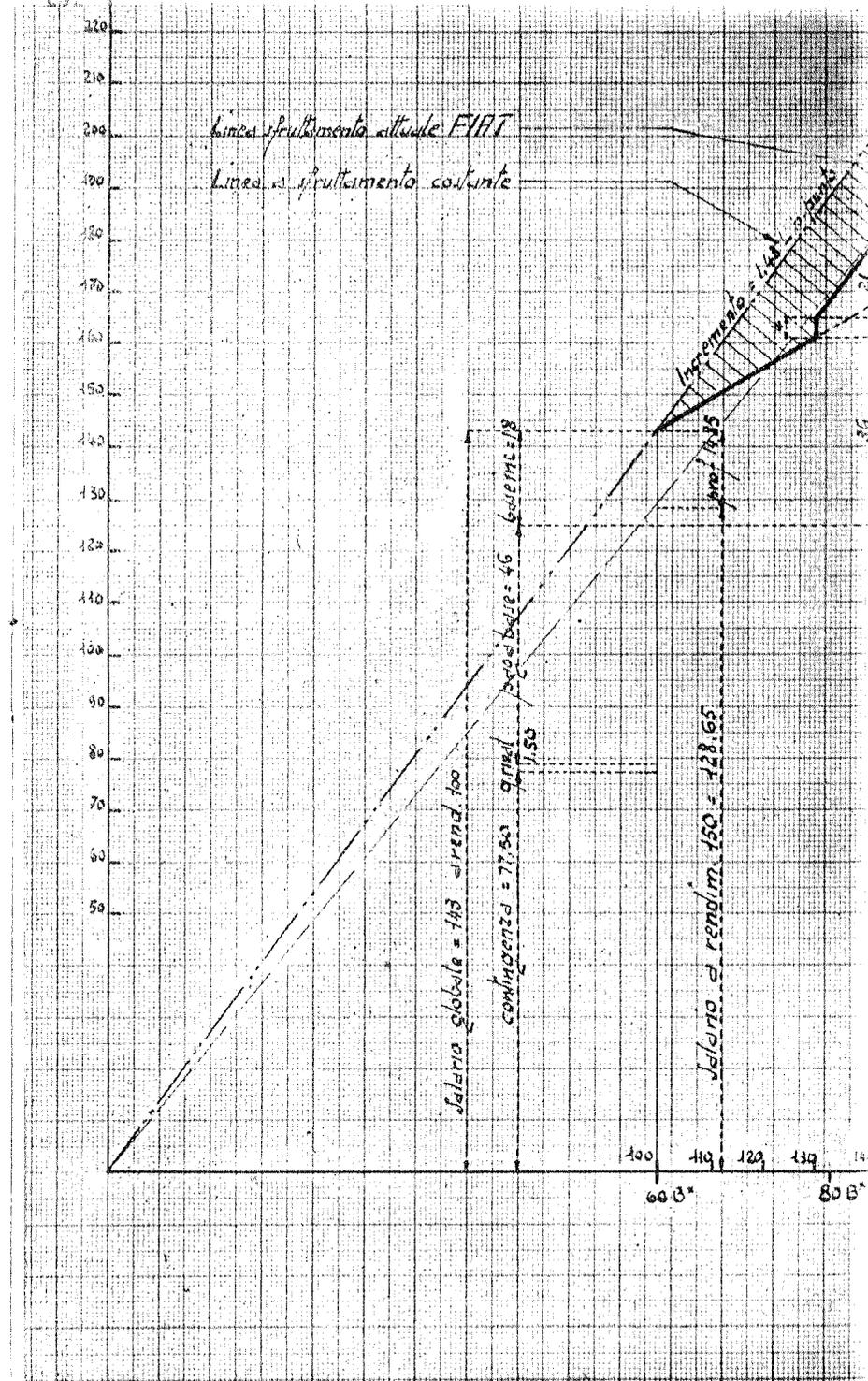
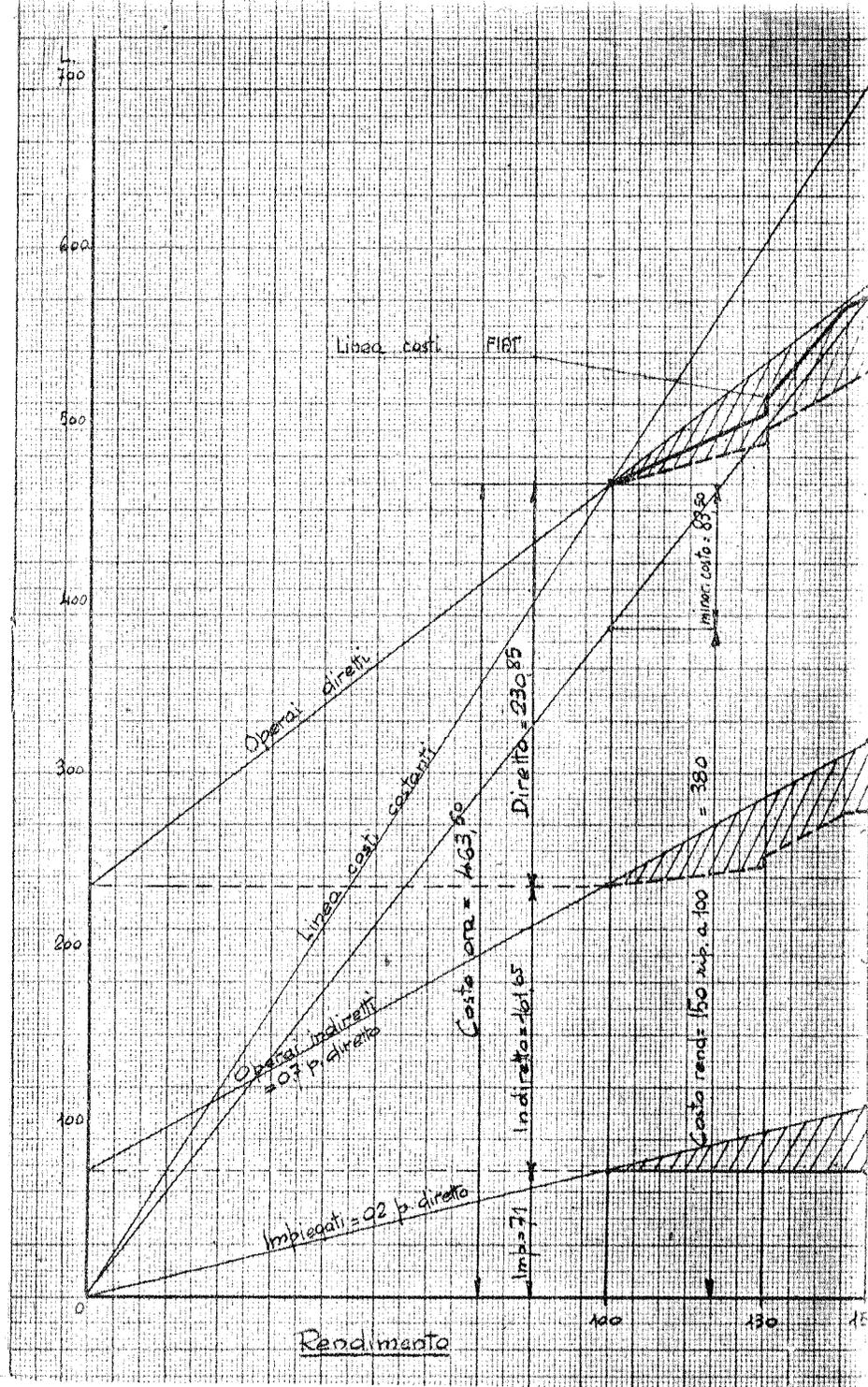


Diagramma n. 3

Il diagramma rifà il diagramma n. 1 tenendo conto del costo di un'ora di lavoro produttiva, dato dal costo di 1 ora di lavoro di un operaio direttamente produttivo, più il costo di 0.7 ore di lavoro di un operaio indirettamente produttivo, più il costo di 0.2 ore di lavoro di un impiegato.

La linea a costi costanti indica l'andamento del costo di 1 ora di lavoro produttivo qualora questo costo crescesse nelle stesse proporzioni del ritmo di lavoro.

Il divario fra la linea "a costi costanti" e la linea dei "costi attuali FIAT" indica i limiti di esasperazione dello sfruttamento alla FIAT.



**TABELLA DEL SALARIO E DEI CONTRIBUTI PAGATI
PER OGNI LAVORATORE ALLA FIAT**

		‰ Amma	‰ su sal. gl.
1) Salario orario percepito dal lavoratore.			
Paga base	= 44,45	100	
Minimo contrattuale cottimo	= 8,89	20	
Contingenza (età superiore ai 20 anni)	= 77,50	174,35	
Quota di rivalutazione	= 3,—	6,75	
Compenso 10% (5 e 5 sulle 4 ore da 44 a 48)	= 0,27	0,61	
Salario vivo = 134,11		100	
2) Salario differito.			
Festività nazionali (gg. 4 x 8 = 32 ore)	= 1,88		
Festività infrasettimanali (g. 12 x 6 = 96 ore)	= 5,64		
Gratifica natalizia (200 ore)	= 11,73		
Ferie (gg. 12 x 8 = 96 ore)	= 5,64		
Totale ore 424 = 24,89		56,02	18,6
3) Salario sociale (contributi sul lordo che è uguale a 134,11 + 24,89 = 159).			
Cassa malattia (5% senza limiti)	= 7,96		
Malattie professionali } 3% senza limiti	= 4,75		
Infortunati sul lavoro }			
INA - CASA (1,15 senza limiti)	= 1,68		
= 14,39		32,50	10,8
4) Contr. sul massim. (L. 19.500 mensili = 102,50 orarie).			
Assegni familiari (20,5% sul massimale)	= 21,01		
Cassa integr. guadagni (1,50% sul massim.)	= 1,53		
Fondo integr. assicur. soc. per:			
invalidità e vecchiaia (3,50% sul mass.)	= 3,59		
disoccupazione (4% sul mass.)	= 4,11		
tubercolosi (2,50% sul mass.)	= 2,56		
Fondo di solid. sociale (3% sul mass.)	= 3,08		
35% sul mass. = 35,88		80,83	26,8
5) Contributi fissi.			
Indennità di mensa (L. 8 giornaliero)	= 1,—		
Caropane (L. 20 x gg. 6 = L. 120)	= 2,73		
Assicurazioni soc. (marca settim. di L. 25)	= 0,56		
4,29		9,69	3,2
6) Premio di anzianità ed indennità di licenziamento.			
Premio di anzianità (25 ore)	= 1,47		
Indennità di licenziamento (72 ore)	= 4,23		
5,70		12,82	4,25
Totale oneri e contributi L. 85,15		191,86	63,65
Costo totale ora lavoro L. 219,26		163,65	

Le rivendicazioni dei lavoratori della FIAT

Che cosa rivendicano i lavoratori della FIAT?

Le loro rivendicazioni si riassumono sostanzialmente in:

- 1) che sia eliminata quella particolare forma di sfruttamento per cui, aumentando il ritmo di lavoro, l'operaio riceve un aumento di salario inferiore all'aumento della produzione. **L'aumento di salario deve essere pari all'aumento del ritmo di lavoro e della produzione.**
- 2) Calcolo dei tempi di lavorazione equo, in modo da eliminare i ritmi eccessivi e le sperequazioni esistenti, affinché i tempi siano tutti calcolati con un unico metro, cioè tali da richiedere a tutti i lavoratori un uguale sforzo a uguale rendimento.

In ordine a queste rivendicazioni, i lavoratori chiedono:

PER GLI OPERAI

- 1) Soppressione del super-premio e regolamentazione dell'incentivo in un **unico premio collettivo di produzione, cioè pagato collettivamente a gruppi di lavoratori (officina, reparto) calcolando il ritmo di lavoro medio degli operai del gruppo.**
- 2) Tariffazione del premio di produzione su questa base:

a) minimo garantito a rendimento 100, pari al 20 % della paga+contingenza+quota di rivalutazione, considerando agli effetti del premio di produzione la media ponderale degli elementi di cui sopra di tutti gli operai, che è la seguente:

(paga) 46 + (quota di rivalutazione) 2,80 + (contingenza) 76,20
= L. 125 e quindi:

minimo premio di produzione garantito = 20 % di 125 = L. 25
(attualmente il minimo garantito è di L. 18).

Questo minimo garantito viene rivendicato per tutti gli operai: uomini, donne e giovani, diretti, indiretti collegati e non collegati.



b) Incremento per punto oltre il rendimento 100 (uomini, donne e giovani): 1 % del salario medio percepito a rendimento 100.

Questo salario medio percepito a rendimento 100 è pari a L. 125 (contingenza+paga+quota di rivalutazione) + L. 25 (minimo del premio di produzione) = L. 150.

L'incremento per punto richiesto è quindi pari all'1 % di L. 150 = 1,50.

Tenendo conto delle diverse posizioni di lavoro degli operai (diretti, indiretti collegati, indiretti non collegati) e del fatto che l'incremento 1,50 è calcolato come media ponderale degli incrementi relativi alle diverse posizioni di lavoro e su un salario medio ponderale, si richiedono i seguenti incrementi la cui media ponderale è appunto 1,50:

operai diretti (uomini, donne e giovani)

L. 1,60 per punto (attualmente L. 0,60)

operai indiretti collegati (uomini, donne e giovani)

L. 1,40 per punto (attualmente L. 0,30)

operai indiretti non collegati (uomini, donne e giovani)

L. 0,80 per punto (attualmente L. 0,0).

E' stato rivendicato lo stesso premio di produzione per gli uomini e per le donne, in quanto le donne, a parità di lavoro, hanno già notevoli svantaggi per il fatto che percepiscono quote inferiori di paga e contingenza; è del tutto legittimo che l'aumento di sforzo per elevare il ritmo di lavoro al disopra del ritmo base, venga retribuito nello stesso modo indipendentemente dal sesso. Dobbiamo inoltre ricordare che si richiede, come base su cui sia conteggiato il premio di produzione, una **media ponderale**, che tiene conto cioè del salario percepito da tutti gli operai (uomini e donne).

3) Poichè l'attuale super-premio viene pagato in modo differenziato a seconda delle categorie sindacali (L. 20 per la 3ª, L. 24 per la 2ª e L. 27,50 per la 1ª), mentre il premio di produzione attuale, come pure quello richiesto, è **unico per tutte le categorie**, la differenza del super-premio della 1ª e 2ª categoria rispetto alla 3ª categoria, deve essere assorbita nella paga base.

Quote da assorbire nella paga base:

L. 4 per la seconda cat.

L. 7,50 per la prima cat.

4) Il limite più alto di rendimento deve essere spostato da 150 a 135, essendo il ritmo massimo attuale previsto di 150 corrispondente a 90 Bedaux, (contro gli 80 Bedaux da tutti deprecati), esoso e perciò inaccettabile.

Il premio applicato con la regolamentazione richiesta dà gli armonizzati riportati nella seguente tabella (uomini, donne e giovani):

	Rend. 100 L/ora	Rend. 135 L/ora
Diretti	25 —	81 —
Indiretti collegati	25 —	74 —
Indiretti non collegati, compresi i sorveglianti	25 —	53 —

In confronto all'attuale premio di produzione a rendimento 100 135 e guadagno massimo di super-premio:

	Premio Produz.		Sup. prem. massimo	Incentivo totale	
	R. 100	R. 135			
Diretto	uomo	18	39	20	59
	donne e giovani	15	29	13	42
Indiretto coll.	uomo	18	32	20	52
	donne e giovani	15	23,75	13	36,75
Indiretto non collegato	uomo	18	18	7	25
	donne e giovani	15	15	7	22
Sorveglianti	—	—	—	—	31

PER GLI IMPIEGATI

Tenendo conto del fatto che gli impiegati partecipano, sia pur indirettamente, allo sforzo produttivo, i lavoratori chiedono che venga abolito il « premio di efficienza » e venga istituito viceversa un premio di produzione vero e proprio, che aumenti in rapporto all'aumento della produzione.

Questo premio di produzione dovrebbe consistere cioè in un minimo garantito per tutte le categorie (uomini e donne) pari al 10 % del stipendio medio ponderale degli uomini e donne di tutte le categorie (10 % di L. 45.000 = L. 4.500). Oltre a ciò, per ogni punto calcolato sul rendimento medio complessivo dello stabilimento, si chiede un incremento mensile pari alle seguenti percentuali calcolate sempre sullo stipendio medio ponderale degli impiegati:

Capisquadra	0,45 % = L. 205
Capigruppo	0,35 % = » 160
Impiegati II categoria	0,25 % = » 115
Impiegati III categoria	0,17 % = » 75

Il che darebbe quindi gli ammontari riportati nella seguente tabella a rendimento 100 e 135:

CATEGORIE	Rendimento 100	Rendimento 135
1.a Capisquadra	4.500	11.675
2.a Capigruppo	4.500	10.100
3.a Impiegati 2 ^a categoria	4.500	8.525
4.a Impiegati 3 ^a categoria	4.500	7.125

Per gli impiegati di 1^a categoria si rivendica un premio fisso mensile pari a L. 9.500.

Va notato che nel mese di dicembre 1949, il rendimento medio complessivo di ogni stabilimento FIAT superava già il 130.

In confronto all'attuale guadagno di premio di « efficienza » (non esiste il super-premio per gli impiegati):

CATEGORIE	Premio di efficienza-base	Premio di efficienza massima
Capisquadra	6.600	8.200
Capigruppo	Uomini	5.400
	Donne	4.700
Imp. 2 ^a Cat.	Uomini + 21 anno	4.200
	» — 21 anno	3.300
	Donne + 21 anno	3.500
	» — 21 anno	2.850
	Uomini + 21 anno	3.000
	» — 21 anno	2.720
A	Donne + 21 anno	2.720
	» — 21 anno	2.350
	Uomini + 21 anno	2.720
	» — 21 anno	2.300
Imp. 3 ^a Cat.	Uomini + 21 anno	2.720
	» — 21 anno	2.300
	Donne + 21 anno	2.300
	» — 21 anno	2.000
B	Uomini + 21 anno	2.720
	» — 21 anno	2.300
	Donne + 21 anno	2.300
	» — 21 anno	2.000

Per gli impiegati di 1^a categoria il premio fisso è pari a L. 6000.

Va notato che nel mese di dicembre 1949, l'efficienza degli stabilimenti FIAT era circa a metà tra la minima e la massima.