

sciarsi abbacinare dai frusti motivi retorici di un europeismo all'acqua di rosa, libro che consigliamo caldamente di leggere a quanti in proposito non si accontentino della solita infarinatura, ma desiderano conoscere a fondo le difficoltà superate e quelle che sono ancora da superare dai primi valorosi pionieri dell'Unità Europea.

E. PATERLINI

Milano.

TAYLOR F. W., *L'Organizzazione scientifica del lavoro*. Un vol. di pagg. 425. Edizioni di Comunità, Milano, 1952.

Il volume di Frederick Taylor, l'ideatore del più noto e discusso sistema di organizzazione scientifica del lavoro, appare — in una ben curata edizione italiana — in un momento in cui le esigenze della produttività e la necessità in cui si trovano le imprese di rivedere la propria struttura, pongono in primo piano i problemi della organizzazione razionale del lavoro.

Molto si è scritto sulla nota teorica, che è stata esaminata nel suo insieme e nei suoi aspetti particolari; tuttavia è da ritenersi sempre opportuna la pubblicazione, in veste moderna, del pensiero e della parola ufficiale dell'Autore, al quale non può non riconoscersi acutezza, metodo, pazienza e costanza nella costruzione del suo sistema.

D'altra parte, il volume unisce alla esposizione dei « Principi di organizzazione scientifica del lavoro », che videro la luce nel 1911, un altro scritto del Taylor dal titolo « Direzione d'officina », presentato al Congresso della Associazione Americana degli Ingegneri del 1903 e la « Deposizione » resa dal Taylor davanti alla Commissione speciale della Camera dei Deputati nel 1912. E questo induce a riconoscere alla pubblicazione il merito di offrire un più vasto campo di studio e di indagine a chi voglia comprendere e analizzare le linee essenziali del taylorismo e lo sviluppo dell'organizza-

zione del lavoro industriale nei primi anni del nostro secolo.

Il Taylor fu soprattutto un osservatore acuto della realtà e dall'esame di questa realtà sorse il suo sistema di organizzazione del lavoro, ideato in vista di un maggiore sviluppo della produttività del lavoro e del mantenimento dei buoni rapporti con i lavoratori.

Ma il sistema richiede — ai fini di una sua larga e integrale applicazione — che vi sia nei dirigenti e nei lavoratori non solo unità di vedute, di interessi, di sforzi e consapevolezza di direttive e di mete, ma spirito di adattamento, di sacrificio e armonia di rapporti. E nei datori di lavoro e capi di imprese, una profonda conoscenza della psicologia operaia.

È per questo che oggi, come già ai tempi della deposizione del Taylor dinanzi alla Commissione della Camera, il taylorismo è applicato solo parzialmente — e in grado maggiore o minore — in parecchie aziende; ma integralmente, forse in nessuna.

Ad ogni modo, a prescindere da ogni critica che possa farsi al sistema sotto l'aspetto tecnico e umano, resta il fatto che tra un complesso di acute osservazioni e di profonde considerazioni tecniche ed amministrative si cela l'ansia di accrescere l'efficacia del lavoro umano, di aumentare la retribuzione del lavoro, di semplificare e ridurre lo sforzo del lavoratore.

Va, pertanto, osservato che i principi dell'organizzazione scientifica del lavoro, per non essere dannosi, devono essere applicati con vivo senso umano e con chiara comprensione delle esigenze della personalità umana del lavoratore. La stessa divisione dei compiti di lavoro, uno dei canoni fondamentali del sistema, deve essere mantenuta in limiti razionali e umani se si vuole conseguire il successo e riconoscere, come è giusto, nell'uomo che lavora, il fattore principale della produzione, l'elemento che determina, in definitiva, il migliore rendimento e le fortune degli organismi produttivi.

L. NAPODANO