

ste perciò una profonda diversità sia nella motivazione delle emigrazioni, sia nelle caratteristiche economico-sociologiche degli amigranti.

O. SCARPAT

*Oxford.*

AUTORI VARI, *Il ruolo dell'assistenza nella sicurezza sociale*. Ufficio Problemi Assistenziali della Democrazia Cristiana, Edizioni 5 Lune, Roma 1963. Un volume di pp. 290.

E' da salutare con favore l'iniziativa dell'ufficio problemi assistenziali della Democrazia Cristiana che ha deciso di pubblicare i resoconti di quattro convegni interregionali i quali, alla luce del pensiero cattolico, formulano alcune linee generali sulla moderna politica assistenziale in Italia. Ma, a differenza di uno studio recentemente apparso (G. Cattani De Menasce, *L'assistenza ieri e oggi*, ed. Studium, Roma 1963), in cui l'assistenza veniva storicamente sfaccettata dal punto di vista religioso, il volume che si recensisce affronta il problema in chiave politica.

Il modo con cui, nella prima parte, i due relatori — G. B. Scaglia e M. P. Dal Canton — affrontano le difficoltà di un profilo sintetico di ogni problema preso in esame rivela la preoccupazione di adeguare la funzione specifica dell'assistenza in un moderno sistema di sicurezza sociale. Nel loro necessario nesso di complementarietà vengono discussi i rapporti tra l'assistenza e le varie forme previdenziali sempre più estese, la necessità della prima in funzione integrativa, ma coordinata, la localizzazione, il finanziamento e la qualificazione tecnica dei servizi assistenziali, il decentramento amministrativo dell'organizzazione ed il programma legislativo futuro.

Gli interventi svolti nei quattro convegni interregionali, riportati nella seconda

parte del volume, sono un giudizio di sintesi sulle realizzazioni, o, meglio, sulla frammentarietà degli aiuti, sulla mancanza di coordinamento e di prospettiva rivelatesi nel porre in essere le varie realizzazioni. E la disfunzione più grave è costituita, ancor oggi, dall'imprecisa delimitazione della sfera di competenza della previdenza obbligatoria che rende ancor più complesso, per la mancanza del termine *a quo*, l'intervento dell'assistenza nella realtà sociale italiana.

T. TRANQUILLO

*Milano, Università Cattolica.*

AUTORI VARI, *Orientamenti sul problema del collocamento della manodopera*, Atti del Convegno - Istituto per la Documentazione e gli Studi Legislativi - ISLE, Giuffrè, Milano 1963. Un volume di pp. 294.

L'anacronismo della legge del 1949 sul collocamento è stato un po' il presupposto di questo convegno, per cui le relazioni e gli interventi (riportati nel testo) si sono soffermati sia sulla necessità di una nuova disciplina legislativa dell'istituto, sia, e soprattutto, sul diverso ruolo che debbono svolgere lo Stato ed i sindacati per tutelare il diritto all'occupazione.

E' stato rilevato che di fatto le associazioni professionali sono escluse dal monopolio della manodopera (e vane sono state fino ad oggi le loro richieste tendenti ad ottenerlo), in quanto soltanto lo Stato può assicurare un'equa ripartizione del lavoro e l'osservanza delle condizioni salariali e normative contrattualmente stabilite. Tale soluzione è imposta da motivi giuridici, oltrechè di opportunità: si pensi all'art. 39 della Costituzione, alla Convenzione n. 88 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro,

all'art. 1, n. 3, della Carta sociale europea, che prevedono espressamente il collocamento come funzione statale.

Di particolare interesse si rilevano i documenti di lavoro, riportati nella seconda parte del testo, come lo sviluppo storico del collocamento ed i suoi aspetti quantitativi, sociologici ed economici, la disciplina del collocamento in Italia, Belgio, Francia, Inghilterra e Repubblica Federale Tedesca.

T. TRANQUILLO

*Milano, Università Cattolica.*

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *La qualification du travail*. B.I.T., Genève 1960. Un volume di pp. 172.

Il salario è senza dubbio un elemento fondamentale tra i vari che formano le condizioni di impiego. I tassi salariali e le modalità di remunerazione giocano sempre una parte importante nella contrattazione tra imprenditori e lavoratori, tra imprenditori e sindacati.

I problemi esaminati nel volume che presentiamo si riferiscono alle differenze salariali ed in particolare alle differenze di remunerazione che si manifestano tra i diversi posti di lavoro, all'interno di una stessa unità produttiva. Un quesito che si deve preliminarmente risolvere è quello di stabilire perchè e in che misura i saggi di remunerazione sono differenziati all'interno delle aziende. Tale problema costituisce in sè oggetto di ricerche scientifiche molto interessanti, ma rappresenta anche un aspetto essenzialmente pratico della contrattazione e degli accordi sui salari.

In generale i salari pagati per i differenti posti di lavoro sono contrattati, per certi ampi livelli, tra imprenditori e sindacati; in una certa misura sono però

determinati unilateralmente dall'imprenditore, il quale deve cercare non tanto di comprimere al minimo i costi monetari per le retribuzioni (anche per le posizioni il cui valore non è fissato direttamente dal mercato, attraverso il gioco di domanda e offerta), bensì deve tentare di determinare una serie di saggi salariali tali che la struttura retributiva in complesso si avvicini il più possibile a quella « ottima », cioè alla struttura salariale più razionale, la quale consentirà di avere il minimo di costi per un certo grado di efficienza.

Tale struttura salariale dovrà essere in grado di incentivare determinate preparazioni e specializzazioni professionali; aumentare la produttività del lavoro; mantenere alto il morale nell'azienda evitando ogni iniquità nei rapporti tra i diversi salari; mantenere quindi buone relazioni tra direzione e lavoratori e dei lavoratori tra loro e così via. Il problema della creazione di una struttura salariale razionale è diventato sempre più urgente man mano che si sono venute e si vengono ampliando le dimensioni aziendali e man mano che in conseguenza del progresso tecnologico (e della conseguente sempre più rapida scomparsa dei « mestieri » tradizionali) sono divenute sempre più numerosi i lavori e le posizioni di lavoro il cui livello retributivo non è direttamente determinato dal mercato. I contratti collettivi, nelle diverse parti del mondo, hanno di conseguenza favorito l'applicazione del « salario relativo al posto » il quale consente di evitare che la remunerazione sia in notevole misura fissata unilateralmente dall'imprenditore. D'altra parte però come si è detto il nuovo sistema retributivo, fondato sul contenuto delle diverse posizioni, è considerato fondamentalmente anche per realizzare una buona gestione sindacale.

Che quanto detto corrisponda alla real-