

creti per tradurre le indicazioni di piano in effettivi interventi, nonché la necessità di verificare periodicamente i risultati conseguiti per correggere ed aggiornare gli interventi (metodologia peraltro sempre accettata a livello teorico ma a cui si frappongono enormi resistenze e difficoltà di applicazione).

In *Appendice*, oltre ad una ipotesi pionieristica di organizzazione per l'unità socio-sanitaria di base (che figura ancora come elemento portante di ogni progetto di riforma sanitaria in discussione) e ad una bozza di statuto per la costituzione dei consorzi socio-sanitari, vi è tutta la legislazione regionale toscana sul tema a tutto il 1975.

Si tratta, in sostanza, di un bell'esempio di come sia possibile articolare quel raccordo fra analisi e politica del territorio di cui tanto si parla ma di cui si vedono, a tutt'oggi, risultati così modesti (a parte le solite eccezioni).

P. TIBERI-VIPRAIO

Padova, Università degli Studi

COUSINEAU J. M. - LACROIX R., *Wage Determination in Major Collective Agreements in the Private and Public Sectors*.

Un volume di pp. 142, Economic Council of Canada, Ottawa 1977.

Il presente volume intende esaminare un problema che « scotta » (e non solo in Italia): il problema della determinazione dei salari nel settore privato e nel settore pubblico dell'economia. È indubbio che gli studi, soprattutto empirici, sui processi di determinazione dei salari hanno dimenticato il pubblico impiego, se si esclude il fondamentale *Priestley Report* (inglese) che costituisce ancor oggi un importante punto di riferimento e di riflessione su tutta la tematica non solo salariale ma anche organizzativa dell'impiego pubblico. Questo tipo di studi è stato monopolizzato dall'industria. La cosa è abbastanza stupefacente perché il pubblico impiego è uno dei settori non solo in più rapida espansione ma che pro-

mette di espandersi anche in futuro. Forse la ragione va ricercata nel fatto che la situazione politica ed istituzionale è molto diversa da paese a paese. Nonostante queste diversità, crediamo sia utile presentare ai lettori italiani questo volume che riguarda l'esperienza canadese.

L'analisi empirica elaborata dagli autori ha permesso di arrivare ad alcune conclusioni che può essere utile riassumere. Un primo risultato rilevante, anche se non nuovo, è che l'evoluzione salariale, soprattutto nel settore privato dell'economia, non è indipendente dalle condizioni del mercato del lavoro. Spesso si osserva che la crescente sindacalizzazione dei lavoratori rende la dinamica dei salari sempre meno sensibile alle condizioni del mercato del lavoro. I risultati dell'indagine sembrano dimostrare che la crescente sindacalizzazione non annulla gli effetti delle forze di mercato anche se può modificare i canali e i meccanismi attraverso cui le forze di mercato possono farsi sentire.

L'analisi delle differenze tra l'evoluzione salariale nel settore privato e nel settore pubblico dell'economia dà luogo a risultati pure molto interessanti. L'analisi dimostra che i salari reagiscono in modo diverso all'inflazione e alle condizioni del mercato del lavoro nel settore privato rispetto al settore pubblico. Per quanto riguarda più precisamente il settore pubblico esso appare particolarmente vulnerabile al grado di sindacalizzazione della mano d'opera e alle pressioni sindacali.

Seguendo l'esempio di altre ricerche, gli autori tentano di verificare se gli aumenti salariali possono essere spiegati dal tentativo dei lavoratori di recuperare la perdita di potere d'acquisto dei salari dovuta a rapide ed inattese accelerazioni del tasso di inflazione. Questa ipotesi è risultata valida solo parzialmente per il settore privato dell'economia. « Durante il periodo 1967-1975 — dicono gli autori — l'evoluzione salariale è stata influenzata non tanto dal deterioramento dei salari reali quanto dalle *aspettative* di inflazione e dalla condizione del mercato del lavoro » (p. 114).

Approfondendo il problema dei rapporti tra dinamica salariale e tasso di sindacalizzazione, gli autori concludono che ci sono buone ragioni per credere che gli aumenti salariali dovuti a un accordo susseguente a uno sciopero non siano molto diversi da quelli raggiunti senza sciopero. « I nostri risultati empirici hanno non soltanto confermato questa ipotesi ma negano anche ogni positiva correlazione, nel periodo considerato, tra attività di sciopero e aumenti salariali complessivi. Ciò ci permette di concludere che le variazioni nell'attività di sciopero sono più il risultato che la causa dell'instabilità economica » (p. 115).

Per quanto riguarda il settore del pubblico impiego, l'analisi mostra che i salari in questo settore sono estremamente sensibili all'inflazione e quasi insensibili alle condizioni del mercato del lavoro. A differenza del settore privato, l'evoluzione salariale nel pubblico impiego canadese è molto sensibile al tasso di incremento dell'indice dei prezzi al consumo. Data questa sensibilità e dato che settore privato e settore pubblico dell'economia competono sullo stesso mercato del lavoro, la conclusione è che la particolare evoluzione dei salari nel settore pubblico ha notevolmente contribuito a trasmettere, attraverso l'economia, e in più ad aggravare gli *shocks* di origine internazionale.

Questi risultati permettono anche una interessante analisi dei rapporti tra evoluzione salariale nel settore privato e nel settore pubblico dell'economia. Durante periodi di espansione economica *senza* inflazione, il settore privato funziona da settore *leader* e guida la danza salariale. Al contrario è nei periodi di espansione *con* inflazione e soprattutto nei periodi di stagflazione che il settore pubblico, data la sua estrema sensibilità agli aumenti dei prezzi, vede accentuarsi la dinamica salariale con effetti di propagazione a tutta l'economia (p. 67).

I risultati raggiunti permettono agli autori di delineare brevemente alcune linee di politica dei redditi (ovviamente per il caso canadese). Gli autori escludono

l'applicazione di « norme » per salari e prezzi per il settore privato dell'economia dato che questo settore in Canada sembra molto esposto alla concorrenza internazionale e quindi alle forze di mercato. « Piuttosto la dinamica salariale nel settore privato sarebbe più facile da controllare se essa non fosse regolarmente soggetta alla pressione di accordi particolarmente generosi del settore pubblico » (p. 115). Dal momento che in questo settore l'evoluzione salariale è in gran parte il risultato di decisioni politiche, è questo il settore che richiede una politica dei redditi.

Questo, brevemente esposto, il succo dell'analisi, che si raccomanda per la sua rigorosità e completezza. È certo che le conclusioni di questa analisi del caso canadese, anche se molto utile ed interessante sul piano teorico, sono scarsamente applicabili al caso italiano. La differenza fondamentale tra il caso del pubblico impiego italiano e il caso di altri paesi è che mentre in gran parte di questi paesi il settore del pubblico impiego rappresenta un settore *leader* o comunque un settore che non presenta eccessive disparità con il settore privato, in Italia il pubblico impiego, a parte certi sottosectori, è un settore che *segue* il settore privato e che inoltre ha visto aumentare, soprattutto in periodi di inflazione, le distanze con il settore privato. La conclusione è che se parlare di politica dei redditi per il pubblico impiego in molti paesi, come strumento per moderare le richieste anche nel settore privato dell'economia, ha un suo significato, il caso sembra abbastanza diverso per l'Italia. Nella situazione italiana, contenere al massimo le richieste del pubblico impiego, anche se per la sacrosanta ragione che mancano i soldi, significa porre le basi per l'accumularsi di tensioni tali da provocare successivamente, come l'esperienza di tanti paesi dimostra, violente esplosioni salariali e il diffondersi del sindacalismo autonomo.

Occorre avere un minimo di « teoria » per la politica salariale pubblica; teoria che nessuna delle analisi recentemente ela-

borate nel nostro paese ci ha dato forse per l'enfasi posta sugli elementi politici (o fantapolitici) della questione. E gli autori di questo volume non approfondiscono il problema non essendo questo lo scopo della loro indagine. L'individuazione di una politica salariale per il pubblico impiego deve, tra l'altro, rispettare due principi fondamentali. Il primo principio è quello della « equa comparazione » con le retribuzioni correnti al di fuori del settore pubblico per tipi di lavoro comparabili e tenuto conto delle diverse condizioni di lavoro. Nessuno potrà mai convincere un dipendente pubblico — sia esso dirigente, capo di un ufficio o impiegato di qualche categoria — che è trattato equamente quando le sue retribuzioni perdono ogni legame con quelle esistenti sul mercato del lavoro al di fuori del pubblico impiego. In questo caso il risultato non può essere che il seguente: o il dipendente pubblico preme per ristabilire una equa remunerazione oppure riduce il suo sforzo e la sua attività di lavoro magari per « integrare » il suo reddito con lavori diversi. Il nostro paese ha sperimentato e sperimenta entrambi questi fenomeni.

D'altra parte il principio della « equa comparazione » promette di avere importanti riflessi anche sul piano politico. Infatti se lo Stato paga ciò che altri datori di lavoro pagano, il contribuente non si sentirà sfruttato ed inoltre solo l'adozione di questo criterio salariale può salvare l'impiego pubblico da pressioni politiche. (Illuminanti su questo punto le conclusioni della *Royal Commission on the Civil Service, Report*, London 1965, p. 25).

Il secondo principio di una politica salariale pubblica è quello di soddisfacenti « relatività interne » al settore. Ciò significa creare delle strutture salariali eque ed efficienti basate sui contenuti professionali delle singole mansioni e qualifiche e in grado di favorire la professionalità e l'incentivo a migliorare la propria posizione. Sarebbe opportuno non dimenticare che la pressione sui salari viene non soltanto da tensioni esistenti

nel mercato del lavoro o da distorti differenziali intersettoriali ma anche da tensioni che si cumulano nelle strutture salariali interne ad un dato settore.

Nel segnalare al lettore questo pregevole volume, non resta che augurarci che gli addetti ai lavori riescano a trovare qualche stimolo per approfondire i problemi della politica salariale in quel vastissimo settore che è ormai l'impiego pubblico al fine di evitare che i criteri ispiratori di questa politica siano sempre e sistematicamente dettati dal principio alquanto rozzo ed inefficiente della...mancanza di risorse!

G. C. MAZZOCCHI

*Milano, Università Cattolica*

COVA A., *L'occupazione e i salari*, « Contributi per una storia del movimento sindacale in Italia », F. Angeli, Milano 1977. Un volume di pp. 103.

Condensare, in cento pagine, cento anni di storia economica italiana, sia pur limitata all'esame dell'occupazione e dei salari, sembrerebbe impresa di difficile attuazione, soprattutto quando l'obiettivo non è solo quello di selezionare e presentare organicamente la documentazione statistica disponibile, ma anche di individuare i fenomeni e i problemi più rilevanti che, in questo campo, si sono presentati in così lungo arco di tempo. L'impresa sembra essere riuscita all'autore che, con questo lavoro, va ad arricchire la collana di « Contributi per una storia del movimento sindacale in Italia » diretta da S. Zaninelli.

Le caratteristiche principali che il mercato del lavoro italiano ha ereditato dal passato sono, qui, ben individuate e lo scopo dell'autore è appunto quello di descriverne l'evoluzione nel corso del tempo. La struttura settoriale della domanda di lavoro, le migrazioni esterne ed interne, i vari « dualismi » (Nord-Sud, agricoltura-industria), il ruolo del terziario e della pubblica amministrazione, i differenziali salariali, sono questi i temi cui