

a regolare i rapporti tra imprenditore e lavoratori. Questo compenso collettivo è il più spesso un vero salario a cottimo, ma può assumere varie forme.

Una prima distinzione può farsi secondo il modo con cui si organizza la produzione.

Il lavoro può essere dato in appalto a un capo operaio, il quale prenda sotto di sé degli operai a giornata. Si hanno così rispetto a lui i vantaggi del salario a compito; egli è interessato alla massima produttività del lavoro, e non trascurerà nulla per ottenerla. Quanto agli operai si hanno i difetti del salario a giornata, ma diminuiti dalla maggiore facilità ed efficacia della sorveglianza, perchè questa si esercita in un campo ristretto e perchè l'appaltatore del lavoro, che generalmente è o fu operaio, conosce tutte le astuzie con cui si tenterebbe di eluderla. Però l'appaltatore cerca soprattutto che il lavoro sia compiuto a buon mercato, preoccupandosi della sua qualità solo in quanto l'imprenditore la può verificare e quindi sarà molto facile che ricorra ad operai cattivi per pagarli meno.

Si può, invece, dar in appalto il lavoro ad una società di operai; in questo modo i vantaggi del salario a compito si hanno pel complesso degli operai e non per un solo appaltatore. Perchè poi sia stimolato l'interesse individuale di ciascuno bisogna che il gruppo sia composto di pochi, i quali si possano facilmente sorvegliare tra loro⁴⁾. Ma se questi sono i caratteri fondamentali, non si possono dire i soli che assume il salario collettivo, e noi dobbiamo spingere le ricerche più innanzi. E vediamo subito l'ultima delle due forme ora indicate.

Può aversi la mercede collettiva quando l'imprenditore accetta di pagare a un gruppo di operai una remunerazione consistente in un salario a tempo, purchè il gruppo stesso eseguisca un determinato *quantum* di lavoro in un tempo stabilito. È una forma di salario che si scosta da quello a cottimo precisamente per l'ultima condizione, cioè pel tempo fissato; lo Schloss la chiama *collective task-wage* in analogia al *task-wage*, o salario a tempo pagato al singolo operaio per un dato lavoro da farsi nel periodo di tempo pattuito. Non è la forma più frequente di salario collettivo, perchè presenta svantaggi per gli operai, i quali se non giungono nel tempo fissato a dare il lavoro pattuito si trovano esposti a una riduzione di mercede. E l'alea del tempo è tanto più pericolosa quanto più numeroso è il gruppo di lavoratori, la efficacia del loro lavoro potendo essere assai differente, anche supposto che ciascuno senta lo stimolo di fare il più che gli è possibile.

Il salario collettivo a cottimo, il *collective piece-wage*, è invece praticato in varie industrie e si dimostra conveniente e necessario in molti casi, nei quali è il solo lavoro associato di più persone, diretto da un capo, che può dare il prodotto. Così nelle industrie della ceramica e vetraria il salario collettivo a cottimo è di applicazione estesissima, appunto perchè nella fabbricazione delle stoviglie, dei vetri, delle bottiglie e simili, le capacità richieste dalla specialità del lavoro sono di vario grado, e le diverse operazioni sono dirette da un capo che ha sotto di sé, artefici, manuali e ragazzi, ha la responsabilità dell'opera fatta e ottiene, naturalmente, un compenso più elevato degli altri. Lo Schloss

cita il caso dei gruppi di lavoratori per la produzione di bicchieri formati dal capo operaio (detto *gaffer*) da un lavorante (*servitor*) da un manuale (*footmaker*) e da un ragazzo (*taker-in*); ciascun membro del gruppo ha un compenso in proporzione del grado di capacità richiesto per l'opera che gli viene affidata. Così in un gruppo di tal genere, che lo Schloss vide all'opera, il capo riceveva 6 denari per ora a condizione che il gruppo producesse sei bicchieri l'ora, vale a dire, aveva 1 denaro per bicchiere, il lavorante o *servitor* aveva 5 denari l'ora, il manuale 3 denari e il ragazzo 4 denari e $\frac{1}{2}$. In ogni periodo di sei ore il gruppo in parola faceva ottanta bicchieri, e il compenso collettivo ammontava per tal modo a 17 scellini e $2\frac{2}{3}$ denari dei quali 6 scellini e 8 den. spettavano al capo, 5 scell. $6\frac{2}{3}$ den. al lavorante, 3 scell. e 4 den. al manuale e 1 scell. e 8 den. al ragazzo⁴⁾.

In questo e in consimili casi conviene che la somma totale, pagata al gruppo dei lavoratori, come salario collettivo a compito, sia divisa dall'intraprenditore tra i membri del gruppo in quella proporzione che da essi può essere accettata come equa, cioè fondata sull'abilità relativa richiesta dal lavoro di ciascuno di essi e non in modo da indurre il capo a costringere i suoi compagni all'eccesso di lavoro col dare a lui una parte indebitamente larga del salario collettivo. Il gruppo poi può essere più o meno numeroso secondo i casi. Lo stesso Schloss indica come un esempio di salario collettivo a cottimo sopra grande scala l'organizzazione del lavoro nei cantieri navali governativi dell'Inghilterra (*Royal Dockyards*). Ivi il lavoro è affidato a gruppi di centinaia di operai, di duecento, trecento ed anche di sei o sette cento uomini; ciascuno è separatamente valutato a un dato saggio per giorno e la somma totale pagata per l'opera complessiva di un gruppo, in riguardo a una data quantità di lavoro, è divisa dai funzionari dell'Ammiragliato tra tutti i membri del gruppo, in proporzioni corrispondenti con accurata approssimazione al differente saggio di mercede fissato per ciascun operaio. Pare che questo sistema introdotto nei detti cantieri da poco tempo abbia dato risultati soddisfacenti, perchè da una parte gli operai occupati nella costruzione di varie navi hanno guadagnato in qualche caso sino il 25 per cento in più del salario giornaliero loro valutato e dall'altra affermasi che le navi sono state costruite con il 25 per cento di minor tempo e col 25 per cento di minor costo di prima. Non ostante questi risultati il sistema non è accettato sempre con favore dagli operai.

L'obiezione principale che vien fatta a questo caso speciale di salario collettivo è che il compenso al lavoro non è stabilito in base a un accordo espresso fra

⁴⁾ Vedi SCHLOSS, *Methods of industrial remuneration*, pag. 61. — Nè le inchieste industriali fatte in Italia in occasione delle revisioni della tariffa doganale, nè le relazioni dei giurati delle Esposizioni nazionali ci danno modo, sfortunatamente, di conoscere i metodi di retribuzione del lavoro adottati nel nostro paese. È una lacuna che non possiamo abbastanza deplorare. — Ed anche le Relazioni dei Giurati internazionale della Esposizione universale di Parigi del 1889 non offrono dati su questo tema. Il rapporto di Carlo Lavollée sulla Sezione 1^a della Esposizione di Economia sociale (*Rémunération du travail*) è affatto insufficiente e non reca nuova luce sull'argomento.

⁴⁾ GOBBI, *Il lavoro e la sua retribuzione*, pag. 43.