

Lavoro / Più che l'occupazione, aumentano la flessibilità

Le 35 ore piacciono Agli imprenditori

Scontro frontale fra sindacati e Confindustria sugli orari di lavoro? Visitando il sito Internet della Cgil lombarda (<http://www.lomb.cgil.it>) non sembrerebbe: le pagine dedicate al tema delle 35 ore introducono il navigatore in un mondo parallelo, dove fioccano accordi aziendali che prevedono orari non di 35, ma addirittura di 32 (in certi casi meno) ore settimanali. Gli imprenditori hanno scoperto d'aver un cuore da Babbo Natale? Non esattamente: gli imprenditori hanno piuttosto scoperto d'aver impianti sottoutilizzati e di non poter risolvere il problema solo con gli straordinari (soluzione costosa e inadatta a garantire certezze nella programmazione produttiva). Così sono nati una serie di accordi che scambiano flessibilità (con turni di lavoro notturni e/o al sabato e alla domenica) contro riduzioni d'orario.

L'esempio più citato è quello dei tessili: una situazione consolidata, visto che, già a partire dal '79, il contratto di questa categoria prevedeva 36 ore settimanali distribuite su sei giorni. Da allora, tuttavia, la situazione si è evoluta, tanto che oggi, nella ventina d'impresie analizzate dal sito Cgil lombardo, esistono orari che oscillano fra le 28 e le 33 ore, con tipi di turnazione molto differenziati ma con incrementi comunque notevoli dell'utilizzo degli impianti (in molti casi si raggiungono le 8.000 ore annue). E l'occupazione? E' rimasta stabile, benché si sia passati da sei giorni lavorativi con quattro squadre a sette giorni con cinque squadre. Il segretario regionale della Cgil, Mario Agostinelli, spiega il mancato incremento col fatto che gli accordi sono stati contestuali all'introduzione di radicali innovazioni tecnologiche, e rivendica il ruolo del sindacato nel promuovere una ristrutturazione che ha consentito di difendere i livelli occupazionali, «trattenendo in Lombardia» l'industria cotoniera.

Ma la Cgil lombarda non mette all'occhiello solo i tessili: fra gli altri esempi positivi, vengono citate la farmaceutica Roche (34 ore per il confezionamento, 35 per la produzione), la Pirelli pneumatici di Bollate (con un complesso schema di turni e orari medi di 36 ore), l'Ideal Standard sanitari (32 ore e mezzo), la Perfetti alimentari (con orari flessibili e l'istituzione di una «banca ore» che consen-

Benedini (Assolombarda): «Nel contratto dei meccanici non c'è spazio per ridurre»

Citando numerosi accordi aziendali, il segretario regionale della Cgil Agostinelli sostiene che la vostra opposizione alla riduzione di orario è più di forma che di sostanza...

«Ogni azienda fa storia a sé, quindi non avrebbe senso commentare singoli casi — replica il presidente dell'Assolombarda, Benito Benedini —. Che si facciano accordi sulla flessibilità è la scoperta dell'acqua calda: noi imprenditori non abbiamo mai smesso di discutere su turni, monte ore, recuperi, ecc. Se mai è il sindacato che sulla flessibilità assume spesso posizioni più arretrate di quelle espresse recentemente da D'Alema. Ciò che va sciolto è l'equivoco occupazione: gli economisti concordano sul fatto che l'occupazione non si aumenta riducendo l'orario ma aumentando la flessibilità attraverso contratti a termine, part time, eccetera».

Quindi nessuna disponibilità in materia d'orario per il contratto dei metalmeccanici?

«Premesso che questo è un momento delicato per la nostra economia, e che non possiamo commettere errori che pagheremmo cari in futuro, ribadisco che ogni categoria deve tener conto delle proprie specificità e dei relativi vincoli di competitività. Tenendo conto di tali vincoli, gli imprenditori metalmeccanici giudicano le richieste sindacali troppo onerose e ritengono che una riduzione generalizzata di orario aumenterebbe il costo del lavoro, ridurrebbe la competitività e penalizzerebbe invece di aumentare l'occupazione. E, dal momento che anche i sindacati lo sanno, ne deduco che vogliono ingaggiare



CONTRARIO Benito Benedini, Assolombarda

una battaglia politica».

Vuol dire che usano il contratto per spingere la legge sulle 35 ore?

«Se è così, sappiano che incontreranno un'opposizione fortissima. Premesso che mi sembra del tutto contraddittorio, da parte del sindacato, affermare il valore della concertazione per poi sostenere un'ipotesi di legge che soffocherebbe le radici stesse della concertazione, ribadisco che la nostra battaglia contro la legge sulle 35 ore è, è stata e sarà estremamente determinata. Non si tratta di preclusioni ideologiche, bensì dell'impossibilità di accettare l'intrusione della politica nel campo della contrattazione, e di smascherare quello che ho personalmente definito il "falso ideologico" di Bertinotti che stabilisce una relazione diretta fra riduzione di orario e aumento dell'occupazione. Se la via della legge verrà praticata fino in fondo, si sappia quindi fin d'ora che ciò significherebbe aprire la strada a un referendum abrogativo».

te di effettuare recuperi di riposo), la Fossati (impresa valtellinese che prevede particolari turni di riposo concentrati nel periodo della vinificazione) e la Bassani Ticino (fra le 34 e le 36 ore, in cambio dell'introduzione del turno del sabato).

Bruno Ravasio, segretario della Cgil Brianza, ribadisce la diagnosi di Agostinelli e sposta l'attenzione sui casi più recenti di imprese metalmeccaniche come la Cima di Busnago, un'azienda che produce molle dove si fanno 37 ore e mezzo, e la Sgs di Agrate, multinazionale dei microprocessori, dove alcune squadrette che lavorano al sabato e alla domenica adottano addirittura un orario di 24 ore pagate 40.

Marcello Gibellini, segretario della Fiom di Bergamo, cita invece tre casi in cui il sindacato, venendo incontro alle esigenze di flessibilità della controparte, avrebbe ottenuto non solo riduzioni di orario, ma anche contropartite salariali e occupazionali: si tratta della Brembo (freni) che ha adottato la formula delle 36 ore su sei giorni, della Dalmine, dove è prevista una riduzione di orario a partire dall'introduzione del 18° turno, e della Lombardia Tubi, un'impresa del gruppo Marcegaglia che ha introdotto la quinta squadra per lavorare anche alla domenica. Mentre ribadisce il concetto che la flessibilità non è «gratuita» per le imprese, Gibellini lascia tuttavia intendere che non è gratuita nemmeno per il sindacato: gli accordi hanno spesso suscitato la resistenza dei lavoratori, poco propensi a sacrificare il week end alle esigenze di utilizzo degli impianti e ancora meno

no d'una classe operaia che appare sempre meno omogenea. La scarsa propensione a rinunciare agli straordinari non vale solo, ad esempio, per gli strati operai tradizionali, ma anche per coloro che lavorano saltuariamente, part time o a termine, più disposti a monetizzare eventuali aumenti del carico di lavoro.

Né è scontato che tutti i lavoratori stabili siano disponibili a scambiare turni disagiati con forti riduzioni di

orario a parità di salario. Ciò implica infatti un cambiamento radicale di abitudini e modi di vita, il che rappresenta una sfida particolarmente difficile per le donne. Così, se le studentesse si dichiarano generalmente soddisfatte di usufruire di tempi di lavoro flessibili, le donne con famiglia incontrano gravi problemi (e spesso si lamentano che il «tempo liberato» si trasforma in sovraccarico di attività domestiche). Al punto che Mario Agostinelli racconta che, quando furono siglati i famosi accordi nelle aziende tessili (con maggioranza di mano d'opera femminile), furono necessarie decine di assemblee per organizzare i turni, in modo che tenessero conto delle esigenze di tutte le lavoratrici.

Conflitti connaturati alla mutazione antropologica che il mondo del lavoro sta attraversando? Prezzo inevitabile per realizzare l'obiettivo «lavorare meno, lavorare tutti»? Non appena si tocca questo punto, il pragmatismo che ha favorito le esperienze concrete di scambio flessibilità-riduzione d'orario sparisce. Mentre non esistono controprove sull'impatto occupazionale della riduzione d'orario, i sindacati si dicono certi che l'occupazione debba crescere in proporzione alla riduzione d'orario, gli industriali ribat-

tono che si tratta di un'illusione. Così, non appena si spostano dagli accordi aziendali ai contratti nazionali, o all'eventualità d'una legge in merito, le 35 ore tornano a essere territorio di guerra ideologica.

Carlo Formenti

Agostinelli (Cgil): «Il livello aziendale non basta, servono accordi nazionali»

A sentire le posizioni ufficiali delle parti, le 35 ore sembrano oggetto d'una guerra di religione, ma il segretario regionale della Cgil lombarda, Mario Agostinelli, smentisce: «E' una guerra dichiarata ma non praticata. La linea della Confindustria serve a tranquillizzare i Brambilla, ma le aziende che competono sul mercato globale hanno bisogno di contrattare riduzioni d'orario fruibili. E' vero che il discorso della legge ha irrigidito le posizioni, dando l'impressione che le imprese puntino ad allungare l'orario di fatto attraverso straordinari e turni non contrattati, ma la verità è che, a livello di contrattazione aziendale la riduzione d'orario passa un po' dappertutto». **Oggi, però, anche i Brambilla competono sul mercato globale e si organizzano in forme che sfuggono al vostro controllo...**

«E' vero che quando il ciclo produttivo esce dai luoghi di lavoro tradizionali perdiamo il controllo, ed è per questo

che non ci accontentiamo di passare a livello aziendale: solo i contratti nazionali possono garantire plafonamenti validi per tutti».

E qui però la guerra comincia davvero.

«Certo non è un mistero che la Fiat di questo tema abbia sempre fatto una questione di principio, ed è perciò che attribuisco all'attuale contratto dei metalmeccanici un valore emblematico. Sono convinto che monetizzare l'introduzione del terzo turno invece di ridurre l'orario sarebbe una follia. Nessuno può negare che vi sia stato un enorme aumento di produttività e questo dovrebbe spronarci a creare le condizioni per una "economia del tempo libero": è solo così che l'industria avanzata può restare competitiva ed è solo così che il mercato dei servizi alle persone può svilupparsi e creare nuova occupazione».

A proposito di occupazione: siamo sicuri che la riduzione d'orario la faccia crescere?

«Ne sono assolutamente sicuro: in quasi tutti gli accordi realizzati, a parte quelli dei tessili, l'incremento occupazionale è stato direttamente proporzionale alla riduzione di orario».

Un'ultima domanda: perché fare una legge se la contrattazione sta procedendo positivamente?

«Perché una legge fisserebbe parametri certi in merito a prestazioni, durata e organici, ma soprattutto perché la legge, introducendo meccanismi d'incentivazione alle imprese, redistribuirebbe risorse pubbliche per creare occupazione».

C. F.

Le riduzioni d'orario sono più numerose di quanto si pensi. Ma non su base nazionale E non per legge

propensi a rinunciare a scegliere se riposare, o passare il fine settimana lavorando (e intascando gli straordinari...).

E qui tocchiamo un punto cruciale, come possiamo dedurre dalla lettura degli articoli che *Rassegna sindacale* dedica a una serie di accordi realizzati negli ultimi due anni. Sia che analizzino i casi delle aziende metalmeccaniche in Emilia (il più citato è quello della Beghelli), di imprese tec-

nologicamente avanzate come la Eems (un'azienda elettronica di Rieti), o di multinazionali come la Michelin di Spinetta Marengo (in provincia di Alessandria), gli estensori degli articoli insistono infatti sul fatto che sono le stesse imprese che, quando devono spingere l'acceleratore sulla produttività, sollecitano la trattativa col sindacato. Al tempo stesso si ammette che la concertazione fra sindacato e imprese crea frizioni all'inter-