

Una battuta d'arresto ieri nel confronto con i sindacati

Passo indietro della Confindustria

Riproposta la sterilizzazione della scala mobile - Carli: « Non vorrei che l'incontro fosse inteso come coalizione contro il governo » - La discussione sarà ripresa dopo lo sciopero generale

ROMA - Il confronto tra sindacati e Confindustria sulla crisi energetica ha mosso ieri i primi timidi passi, ma rischia di interrompersi da un momento all'altro.

Così lo sciopero di martedì

ROMA - Sarà di otto ore e coinvolgerà anche i servizi pubblici lo sciopero generale di martedì prossimo. Unica eccezione, i lavoratori dei trasporti che limiteranno la propria partecipazione con le seguenti modalità: il trasporto urbano (ad esclusione dei servizi essenziali come i traghetti per le isole) per « realizzare - come sottolinea la Fisl-Cgil - quell'unificazione di volontà politica e sindacale all'altezza degli obiettivi dello sciopero generale ».

Carli ha chiesto esplicitamente un rinvio della discussione di merito, parlando del rischio che l'incontro fosse inteso come « coalizione contro il governo ».

La segreteria ha anche confermato la partecipazione dei lavoratori poligrafici allo sciopero con l'astensione dal lavoro il giorno 14 (martedì, quindi, non usciranno i giornali).

« La decisione - ha detto - ha creato oggettive difficoltà: non vogliamo essere coinvolti nei significati di questa azione perché noi siamo collocati dalla stessa parte ».

cia indietro di Carli, che ha esposto il punto di vista confindustriale. Il documento, che era stato preparato proprio in vista dell'incontro, non è stato tirato fuori. Carli ha detto che sarà inviato ai sindacati soltanto dopo l'odierna riunione del gruppo dirigente.

Evidentemente nell'organizzazione degli imprenditori sono sorti improvvisi dissensi non soltanto sulle implicazioni politiche del confronto ma anche sui suoi contenuti. Nel palazzo della Confindustria si parla esplicitamente di « falchi » e « colombe ».

Proprio di fronte al tentativo del governo di coinvolgere le parti sociali nella spirale dei rincari, Confindustria e sindacati decidono di intraprendere un confronto su « possibili esiti convergenti ».

« Una volta accantonata la pregiudiziale politica, Garvini ha illustrato punto per punto il documento che la segreteria della federazione CGIL-CISL-UIL ha discusso prima del direttivo unitario e poi coi rappresentanti delle categorie dell'industria e delle strutture regionali. Un documento che parte e sviluppa i tre temi fissati nella lettera che Carli insieme a Lama, Carniti e Benvenuto aveva inviato il 28 dicembre al governo. E cioè: investimenti necessari per risparmiare energia per utilizzare fonti alternative; una organizzazione del lavoro e della produzione adatta all'uso razionale dell'energia; la produttività a parità di consumo energetico. »

« La clamorosa iniziativa è stata confermata una conferenza stampa tenuta dai segretari regionali Bon, Caminiti e Polastro, i quali hanno anche annunciato che su questa posizione della federazione unitaria esiste un parere favorevole dell'assessorato regionale al lavoro. »

« La prima conseguenza pratica dell'iniziativa assunta dal sindacato sarà anche che proprio oggi, alla prima riunione della commissione regionale per l'impiego, durante la quale saranno prese in considerazione richieste di mobilità avanzate dalle aziende non contrattate preventivamente con le organizzazioni sindacali. »

« Poi, il presidente della Confindustria ha tirato fuori la questione della scala mobile, inaspettatamente perché col sindacato era stato concordato di non discuterne. « Ma ciò non può significare - si è giustificato Carli - divieto per noi di affermare che il problema esiste », lasciando così intendere che il documento confindustriale non è stato tirato fuori proprio per correggerlo in questo senso. Il sindacato ha risposto con un comunicato ufficiale: pur concludendo di essere impegnato a proseguire il confronto su « possibili esiti convergenti » sul tema in discussione, si è dichiarato « indisponibile a trattare la questione della scala mobile ».

Milano: CGIL, CISL ed UIL criticano il « decreto Scotti »

MILANO - Prime reazioni al decreto Scotti sulla mobilità. I rappresentanti della federazione CGIL-CISL-UIL della Lombardia non prenderanno più parte alle riunioni della commissione regionale per l'impiego, durante le quali saranno prese in considerazione richieste di mobilità avanzate dalle aziende non contrattate preventivamente con le organizzazioni sindacali.

« La federazione regionale - dice la lettera inviata dai sindacati al direttore della commissione - dichiara fin d'ora che, in permanenza delle norme dell'attuale decreto, i suoi rappresentanti parteciperanno ai lavori della stessa commissione solo nel caso di esame di accordi sindacali sulla mobilità, a condizione che l'ordine del giorno sia comunicato preventivamente a tutti i rappresentanti della commissione. »

« La nostra decisione - hanno specificato ieri i tre segretari nella conferenza stampa - non vuol essere una sorta di "diritto di veto", che non rivendichiamo verso nessuno. Vuole essere però, questo sì, un modo per giungere a un chiarimento, nel corso del quale ciascuno si assume le proprie responsabilità ».

« In virtù del decreto Scotti, hanno detto i dirigenti sindacali, le aziende possono decidere autonomamente quale e quanta manodopera è da considerarsi « esuberante » quindi sbarazzarsene senza alcuna contrattazione. »

« I rappresentanti della Regione, del padronato e il direttore dell'ufficio regionale, infatti, potrebbero assumere decisioni a colpi di maggioranza, ma si tratterebbe di un fatto politico di rilievo, non di una mera questione di voti. Nessuno può pensare - hanno proseguito - di affrontare e risolvere questioni tanto delicate senza, o addirittura, contro il sindacato. »

« Per quanto riguarda il merito del decreto sulla mobilità e la cassa integrazione, dal ristretto dell'incertezza stampa è stato fatto notare come esso rappresenti un netto passo indietro rispetto all'accordo firmato, grazie alla mediazione dello stesso ministero in occasione del contratto dei metalmeccanici: la federazione regionale farà conoscere a giorni un proprio articolato documento che conterrà le proposte concrete di modifica del decreto sulla « mobilità ». In parti colare si chiederà che spetti alla regione il compito di coordinare la materia. »

Pasquale Cascella

Il salario e la produttività nell'industria europea, dopo la crisi del cottimo e dei premi di rendimento

Come rivalutare il lavoro in « linea » proposte a confronto nel seminario FLM

Dal nostro inviato BOLOGNA - Salari più alti per i lavoratori « a ritmo vincolato » (ad esempio quelli delle catene di montaggio, ma non solo quelli) oppure no? L'interrogativo è riemerso ieri nella discussione in commissione al seminario indetto dalla Fim per la stesura delle piattaforme di fabbrica. Pio Galli nella relazione aveva risposto di sì, proponendo la rivindicazione di un aumento salariale specifico e consistente, fuori della scala mobile parametrica.

« Come ha spiegato Garibaldi - « non è una riforma della linea di montaggio, ma il superamento del cuore della linea: il vincolo ». Insomma non è possibile, si sostiene, rendere ad esempio le nuove generazioni protagoniste della vita e della lotta in fabbrica, solo in nome di un « lavoro migliore ».

Certo si tratta di indicazioni, proposte e ambizioni che hanno bisogno di essere confrontate con la singola realtà di fabbrica. E questo dovrà avvenire anche per le altre rivendicazioni di cui si è discusso. Al primo posto stanno i diritti di informazione (anche se c'è da segnalare su questo terreno un affievolimento assai pericoloso della riflessione). Altri aspetti della strategia rivendicativa riguardano poi le riduzioni di orario collegate ai problemi della politica industriale e al mezzogiorno in particolare.

Una scelta che non riconoscerebbe una particolare fatica a chi è costretto a stare ogni giorno sulle linee di montaggio. Occorre dire subito che tutti riconoscono però - indennità salariale a parte - che il problema centrale rimane per le linee e non solo per le linee, quello dell'organizzazione del lavoro. Ma anche su questo aspetto emergono differenziazioni.

« E' anche una risposta a problemi di efficienza e produttività. L'attuale organizzazione del lavoro così rigida - è stato sottolineato - è fonte di conflittualità, di sprechi e disconomie, estremamente vulnerabile sul piano tecnico. »

Gianni Italia ha proposto particolari riduzioni delle lavorazioni a caldo, con ipotesi di pensionamento anticipato, il sei per sei nelle fabbriche del Sud, il possibile allargamento delle riduzioni di orario a fabbriche sottoposte spesso al ricorso alla cassa integrazione, l'introduzione di forme di lavoro parziale.

ROMA - C'è una parola che nel lessico sindacale europeo va lentamente, ma tendenzialmente scomparendo: è cottimo. È un uso, invece, fino all'inizio degli anni settanta in tutto il continente era fortemente generalizzato.

« Come considerazione generale, possiamo comunque aggiungere che su scala europea c'è un mutamento progressivo del significato della produttività del lavoro, che da mero rendimento individuale tende a divenire un elemento della produttività complessiva del sistema aziendale. Ovvero, lo spostamento dell'attenzione dalle aziende al rendimento individuale a fenomeni globali come il rispetto dei programmi di produzione o la diminuzione degli scarti, si accompagna necessariamente a rilevanti modifiche nell'organizzazione del lavoro operario e nella struttura di controllo. »

« Ma vediamo i casi specifici. FRANCIA: dal '68 al '78 la percentuale di operai retribuiti a incentivo è passata nell'industria metalmeccanica dal 60% al 30% mentre la parte « incentivante » del salario coprirebbe mediamente il 15% del salario complessivo. Le cause del declino del cottimo tradizionale sembrano essere una modifica dei processi produttivi con il progressivo abbandono delle linee tradizionali di produzione e assemblaggio, caratterizzate da lavoro ripetitivo e una stagnazione della domanda che fa cadere la esigenza di produzione e porta, invece, l'attenzione sul controllo di gestione. Esistono, però, nuove forme di

Come funziona all'estero il sistema degli incentivi



La catena di montaggio della Volkswagen

retribuzione ad incentivo. Salario a contratto: si tratta di un accordo fra il capo e ogni singolo operario sul livello di rendimento che l'operario si impegna a realizzare in un dato periodo (2 mesi o più). Incentivi di gruppo: nel caso di gruppi di lavoro semi-autonomi, è spesso applicato un premio di gruppo in cifra fissa uguale per tutti. Premi di produttività: questa forma di premio di gruppo considera solo gli incrementi di produttività nel tempo.

tedesco delle relazioni industriali è, al contrario, di quello inglese, un forte livello di centralizzazione. I sindacati a livello nazionale e regionale negoziano, infatti, gli aspetti principali del contratto di lavoro sia per quanto riguarda i salari che per la parte normativa. A determinare la sostanziale « pace sociale » in Germania contribuiscono ancora due fattori: la richiesta di aumenti salariali che sostanzialmente coincidono con l'incremento della produttività generale dell'industria e la forte presenza di leggi e

normative che regolamentano le relazioni industriali e il rapporto di lavoro. Il declino del cottimo, la crisi ha come causa l'« intensivo » processo di automazione, meccanizzazione e sviluppo dell'informatica, che ha messo in seria discussione l'obiettivo di incrementare il rendimento individuale come momento base per lo sviluppo della produttività aziendale. Anche nella RFT esistono tuttavia nuove forme di remunerazione ad incentivo. Il più importante è il salario a premio: retribuzioni supplementari vengono corrisposte

agli operai in relazione al raggiungimento di determinati obiettivi (quantità, qualità, risparmio di risorse, utilizzazione degli impianti). Questo metodo di incentivo ad essere applicato nel 1970. Nel '77, l'8% degli operai era retribuito a premio; per il settore siderurgico il dato relativo al 1979 è al 40%. L'entità media del premio è di circa il 10% del salario complessivo. Ci sono poi altre forme come la valutazione analitica del lavoro, il salario negoziato (tipo salario a contratto della Francia), valutazione analitica del rendimento.

INGHILTERRA: la tendenza generale nell'ultimo decennio per l'industria è di un decremento del cottimo particolarmente evidente nel periodo '70-'76 e di un nuovo incremento a partire dal '77. La recente ripresa degli incentivi è legata alla politica governativa che impone limitazioni agli aumenti salariali che non siano legati alla produttività. Gli incentivi rappresentano, quindi, l'unico modo per aumentare i salari. La percentuale dei lavoratori dell'industria manifatturiera retribuiti ad incentivo oscilla fra il 40% e il 45%.

Anche qui, naturalmente, esistono molti « premi ». Il più rilevante è il « premio sulla giornata di lavoro ». Consiste in un premio fisso in relazione ad una giornata di lavoro, le cui prestazioni in media hanno raggiunto e superato certi standard. In pratica, vengono garantiti guadagni stabili in corrispondenza di un rendimento continuo. Altri sistemi di job evaluation riguardano gli incentivi di gruppo, dove il premio è calcolato collettivamente per una linea di produzione e di reparto, il premio di produzione di stabilimento, gli incentivi negoziati di volta in volta ed infine il premio di presenza. Questo incentivo, pensato per combattere l'assenteismo prevede un premio settimanale che non viene corrisposto qualora si verifichi anche un solo giorno di assenza.

Bruno Ugolini

Più aspro lo scontro alla British Steel

LONDRA - Lo sciopero degli oltre centomila operai della British Steel Corporation, la compagnia di Stato per la produzione di acciaio e ferro, è entrato nella seconda settimana con scarse speranze di una soluzione della vertenza dopo il fallimento dell'ultimo incontro delle parti. La direzione della compagnia ha proposto ieri un lieve ritocco all'offerta di aumento, portandola dai sei all'otto per cento con possibilità di un altro quattro per cento sulla base della produttività ma i sindacati hanno risposto negativamente.

Di pari passo con l'irrigidimento delle parti, si è accentuato il picchettaggio dei lavoratori davanti agli impianti della BSC e di altre compagnie del settore. Per bloccare gli eccessi di questo picchettaggio secondario (che viene fatto contro aziende non direttamente interessate alla vertenza) oggi la polizia del South Yorkshire ha arrestato cinque dimostranti per aver cercato di vietare l'entrata di alcuni autocarri negli impianti privati della zona. Il sindacato della categoria sta intanto approntando un piano per inasprire gli effetti dello sciopero della British Steel, che produce oltre il 50 per cento del fabbisogno di acciaio e ferro del paese.

re l'entrata di alcuni autocarri negli impianti privati della zona. Il sindacato della categoria sta intanto approntando un piano per inasprire gli effetti dello sciopero della British Steel, che produce oltre il 50 per cento del fabbisogno di acciaio e ferro del paese.

Da il Mondo, ogni settimana, confidenziale per lei, in busta chiusa, la lettera MONDOEXPORT.

Le nuove opportunità di affari in Paesi esteri e come approfittarne. Notizie di incontri, trattative, gare di appalto, richieste ed offerte di merci, nuovi prodotti, rassegne. Orientamenti e decisioni in materia fiscale, doganale, valutaria, economica. Notizie in anteprima, non ancora di pubblico dominio, spesso destinate a restare tali. Due raccoglitori semestrali in omaggio per ogni abbonamento.

Per lei operatore, non per tutti. Mondoexport, pochi minuti che valgono ore.

Form for Mondoexport subscription. Includes fields for name, address, and subscription type (PER 1 ANNO, PER 6 MESI, or ABBONAMENTO SPECIALE). Includes a checkbox for 'MEMORANDUM' and 'IN PRIMO PIANO'.



il Mondo LINEA NEWSLETTER