

## **I'Unità - SPECIALE**

**È mancata una strategia generale dei sindacati per ridurre il tempo di lavoro ma molte esperienze sono andate avanti ugualmente**

# **Tessili e meccanici in Italia l'orario si è modificato così**

**Eventuali riduzioni d'orario e una politica di assunzioni proposte in cambio di un rapporto «più elastico» impresa-maestranze - Ma il governo qui non sta a guardare**

# Francia, ricatto del padronato minori diritti meno disoccupati

**Nostro servizio**  
**PARIGI** — Lunedì scorso mentre al di là del Reno metallurgici tedeschi entravano nella terza settimana consecutiva di lotta per le 3 ore e l'istituto francese Statistica certificava che disoccupazione era aumentata di altre 180mila unità negli ultimi tre mesi — padronato e sindacati si sono ritrovati per la prima volta dal 1979 attorno allo stesso tavolo per avviare una trattativa che sarà lunga e difficile sulla riduzione dell'orario settimanale di lavoro. La riunione, durata poche ore, servita a fissare un «calendario» e a riabilitare le «commissioni paritetiche per l'occupazione», cadute nell'oblio da un decennio.

da un decennio. Con l'avvio di questo negoziato il 28 maggio 1984 può entrare nella storia del sindacalismo francese ed europeo se di qui alla fine dell'anno le parti sociali troveranno qualche punto d'accordo che permetta, da una parte adeguare il problema delle nuove tecnologie a quella della disponibilità di mano d'opera, e dall'altra una sensibile riduzione della disoccupazione attraverso una migliore distribuzione del tempo di lavoro.

Ma prima ancora degli eventuali risultati bisogna parlare delle difficoltà che fanno loro ostacolo. E' questo punto di vista c'è già in partenza un fossato che non è semantico sul senso che le parti sociali danno alla trattativa stessa, ai suoi contenuti e alle sue finalità.

contenuti e alle sue finalità. In effetti se per i sindacati l'oggetto della discussione è la riduzione dell'orario di lavoro settimanale, sull'esempio dei metallurgici tedeschi e della battaglia in corso a Citroën o in certi settori dei Ferrovie dello Stato, per padronato i termini sono molto più vaghi e si va dalla «flessibilità» dell'orario di lavoro (tempo parziale, lavoro temporaneo, contratti a termine) alla «flessibilità» delle condizioni di assunzione e licenziamento.

licenziamento. Vediamo da vicino di cosa si tratta perché il problema non è soltanto francese. Non di un anno fa il presidente del CNPF (Comitato nazionale del padronato francese) proponeva a Mitterrand come contributo padronale alla definizione di una politica d'impiego — l'adozione di misure più elastiche nel rapporto impresa-maestranza. Secondo il CNPF certe imprese erano disposte ad assumere subito 40 mila lavoratori a due condizioni: la libertà di sospendere o di mettere fine al contratto di lavoro. In caso di esaurimento della domanda e un alleviamento fiscale per ogni nuovo impiego. Non era meglio lavoro immediato, anche temporaneo, con una retribuzione assicurata, che la soccupazione?

A quel tempo non se ne fece nulla perché i sindacati respinsero quella proposta che mirava, evidentemente, ad approfittare della crisi della disoccupazione crescente per rimettere in causa il principio acquisito della stabilità dell'impiego. Ma d'altri, e dal successivo aggiornamento della crisi, dalla latazione della disoccupazione, dalla lotta della Cittadella per le 35 ore, che è scaturita l'idea di una trattativa g



**Lo scontro più duro con governo e padronato - La sfida contro**

# In Germania sulle 35 ore finisce «la pace sociale»

bale che, mettendo fine al «dialogo tra sordi» sulle condizioni di una ripresa delle assunzioni, sbloccasse una situazione apparentemente senza vie d'uscita o ridotta alla sola registrazione mensile di 50-60mila nuovi disoccupati.

mento dei corsi di qualificazione e dei pre-pensionamenti con l'ausilio degli organi statali competenti, esplorazione di altre modalità di impiego a tempo parziale o variabile nel rispetto delle garanzie contrattuali.

**Lunedì, sul tavolo della trattativa, il padronato non ha posto 400 mila ma un milione di assunzioni praticamente immediate — un'offerta allettante per un paese che conta quasi 2 milioni e mezzo di disoccupati, il 9,8 per cento della popolazione attiva — accompagnando l'offerta con due temi di discussione: la flessibilità dell'orario settimanale di lavoro, in rapporto all'introduzione di nuove tecnologie e la revisione delle condizioni di cupati.**

revisione delle condizioni d'assunzione e di licenziamento. Ai rappresentanti sindacali è stato fatto in sostanza questo discorso: se fate qualche concessione compromissoria su questi punti il padronato accetta immediatamente la ripresa delle assunzioni là dove la domanda lo rende possibile. Cercate di capire che in una situazione economica instabile e fluida non possiamo accollarcisi contratti di lavoro stabili e costrittivi.

cupazione, da quelle già percorse come il lavoro a tempo parziale, i contratti di solidarietà o di formazione professionale, i corsi di qualificazione per i giovani alla ricerca del primo impiego, a quelle ancora da percorrere o soltanto da esplorare come le 35 ore settimanali e comunque la riduzione di orario di lavoro.

Non ci sono state decisioni in materia ed era logico che fosse così: il governo aspetta che i nodi della trattativa tra

Dal canto loro i sindacati hanno messo sul tavolo le loro carte: la riduzione progressiva da 39 a 35 ore dell'orario settimanale di lavoro, con o senza riduzione proporzionale dei salari a seconda dei sindacati, apertura di corsi di qualificazione professionale per preparare essenzialmente i giovani alle nuove tecnologie, censimento nazionale dei pensionabili, studio approfondito dei modi di finanziamenti e costitutivi.

che i nodi della trattativa tra padronato e sindacati arrivino al pettine per avanzare proposte di compromesso atte a favorire la soluzione. Ma, come dicevamo, non sarà facile: soprattutto a caldo, cioè nel cuore di lotte già in corso, che esigono soluzioni rapide e che in ogni caso non possono aspettare i risultati imprevedibili della grande trattativa appena cominciata

Augusto Pancaldi



## **FERNAND LEGER - Composizione con tre figure, 1932**

ROMA — È già più di un'intenzione, ma è meno di un obblettivo. La conferenza dei delegati Cgil di Chianciano di poche settimane fa ha approvato, tra i tanti, un documento che dice: «... assumiamo una decisione generale a favore di una politica di riduzione degli orari». Parecchi anni dopo la scelta dei sindacati europei, dodici anni dopo le prime vertenze su quest'obblettivo in Italia, la più forte organizzazione è approdata all'idea che la difesa dell'occupazione passa anche attraverso una riduzione dei turni di lavoro. Ma quel documento è anche l'ammissione di una debolezza: nel nostro paese manca ancora una strategia generale per la riduzione d'orario, manca un'indicazione che valga per tutti. Per ora la materia è tutta delegata alle singole categorie, alle batta-

Grazie a quella battaglia oggi centocinquanta aziende tessili (le più grandi del settore: la Legler, la Niggler, la Lanerossi, e via dicendo) sono state costrette ad adottare il «6 per 6». Gli operai — anzil meglio le operale, visto che sono la stragrande maggioranza — lavorano sei ore per sei giorni. In tutto trentasei ore. Prima ne facevano quaranta.

Ma la riduzione non ha investito solo l'élite del settore. Con l'ultimo contratto sono state conquistate quaranta ore annue in meno nell'abbigliamento, altre ancora nel tessile, qualcun'altra per i fornisti. Come è stata utilizzata questa riduzione? «La nostra indicazione è che la questione degli orari sia gestita dalle strutture di fabbrica. Certo, noi vorremmo che la riduzione d'orario fosse settimanale, che avesse un immediato effetto sull'occupazione. Ma non è stato sempre così: spesso le ore in meno vengono utilizzate per uscire prima dalla fabbrica, per allungare le ferie e così via. Ovviamente, in questo caso, senza visibili effetti nella difesa dei posti di lavoro. Ma in definitiva tu credi che la riduzione possa servire a salvaguardare l'occupazione? «Sono molto sincera — risponde la Marcellini —. La riduzione da sola non basta. Quel dodici milioni di disoccupati in Europa — che troppi, anche nel movimento sindacale, vogliono come il necessario prezzo da pagare al progresso — non entreranno mai tutti in fabbrica, neanche se le nostre proposte venissero accolte. Il loro futuro si gioca nella battaglia per lo sviluppo, per l'allargamento delle basi produttive. La riduzione è solo uno dei tanti strumenti possibili, dunque. Ma la sua efficacia non è ridotta anche dalla mancanza di un obiettivo valido per ogni settore? Non dipende anche dal fatto che da noi nessuno ha tirato fuori la proposta tedesca delle 35 ore per tutti? Insomma: come mai in Italia la battaglia per la riduzione è gestita dalle categorie? «Credo che soprattutto una considerazione abbia frenato la richiesta di generalizzazione: fino a qualche anno fa davvero i nostri orari erano i più bassi d'Europa. Insistere su questa strada avrebbe significato davvero aggravare i costi per le aziende, con conseguenze per tutti. Oggi la situazione è diversa, ma è ovvio che una vertenza di questo genere necessita per forza di cose di una concertazione, ha bisogno di un accordo tra tutti i sindacati europei».

Altrimenti è la sconfitta. Una sconfitta che qui in Italia i metalmeccanici hanno già conosciuto. «È inutile nasconderselo — spiega Paolo Franco, segretario della Fim —, sull'orario in Italia le abbiamo prese». Qualcosa si è mosso anche nell'ultimo contratto (39 ore per alcune categorie e così via) ma si è rimasti molto al di sotto delle richieste sindacali. E perché non ce l'avete fatta? «Perché credo non siamo riusciti a sfondare sul versante della politica economica e industriale del governo — continua Paolo Franco —. In questo paese nessuno sembra in grado di decidere. Nessuno è in grado di programmare la domanda pubblica, nessuno è disposto a elaborare un piano per le telecomunicazioni, l'elettronica, per i trasporti, le partecipazioni statali sembrano puntare alla deindustrializzazione. Su questi fronti i risultati sono stati troppo scarsi. E allora come fai a parlare di contratti di solidarietà, di redistribuzione dell'orario tra tutti i dipendenti, come fai a pensare di governare le singole fabbriche, quando non sai come e dove marcia l'economia».

È chiaro che noi continuiamo la battaglia su questi terreni. Ma è chiaro che se manca questa sponda, se manca una cornice dentro cui mettere la riduzione, la politica per l'occupazione, tutto diventa più difficile. E diventa più difficile anche tenere laddove hai strappato conquiste. L'Alfa per esempio. L'azienda ci sta ripensando: ma che contratti di solidarietà, quando manca qualsiasi tentativo di programmazione? E allora ecco che l'Alfa taglia, licenzia.

che nasce dai bisogni dei lavoratori. Riduzione dunque anche per lavorare in modo diverso, per accrescere il tempo libero, per la formazione professionale, per accrescere le proprie competenze, per darespazio alla propria creatività nel lavoro. Il discorso è andato lontano. «Intanto però — conclude Paolo Franco — vinciamo in Germania: ci riguarda tutti».

rale.