

**Europa  
una  
frontiera  
fra  
declino  
e sviluppo**



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 i metallurgici tedeschi entravano nella terza settimana consecutiva di lotta per le 35 ore e l'Istituto francese di Statistica certificava che la disoccupazione era aumentata di oltre 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, è servita a fissare un «calendario» e a riabilitare le «commissioni paritetiche per l'occupazione», cadute nell'oblio 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 di adeguare il problema delle nuove tecnologie a quello 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 da 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.

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 alla Citroën e in certi settori delle Ferrovie dello Stato, per il 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 di licenziamento.

Vediamo da vicino di cosa si tratta perché il problema non è soltanto francese. Meno 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-maestranze. 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 un lavoro immediato, anche se temporaneo, con una retribuzione assicurata, che la disoccupazione?

A quel tempo non se ne fece nulla perché i sindacati respinsero quella proposta che mirava, evidentemente, ad approfittare della crisi e della disoccupazione crescente per rimettere in causa il principio acquisto della stabilità dell'impiego. Ma è di lì, e dal successivo aggravamento della crisi, dalla dilatazione della disoccupazione, dalla lotta della Citroën per le 35 ore, che è scaturita l'idea di una trattativa glo-



FERNAND LEGER - La Grande Parade 1953 (particolare)

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.

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 assunzione e di licenziamento. Ai rappresentanti sindacali è stato fatto in sostanza questo discorso: se fate qualche concessione commerciale 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 accollare contratti di lavoro stabili e costruttivi.

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 prepensionabili, studio approfondito dei modi di finanzia-

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

Due campi, due punti di vista profondamente diversi. Il seguito si avrà al secondo e terzo appuntamento, fissati al 26 giugno e al 2 luglio. È interessante notare, però, che il governo non intende fare da spettatore. Venerdì scorso il primo ministro Mauroy ha riunito in seminario 17 ministri, direttamente o indirettamente legati ai problemi e del rilancio dell'economia per esaminare tutte le strade possibili della riduzione della disoccupazione, 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 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

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



FERNAND LEGER - Composizione con tre figure, 1932

Lo scontro più duro con governo e padronato - La sfida contro la disoccupazione - La Volkswagen dà ragione ai sindacati

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

Norbert Blum ex operaio della Opel di Rüsselsheim, ex sindacalista, ministro del lavoro del governo Kohl. Qualche giorno fa al Bundestag lo si è visto a capo chino incassare in silenzio le parole d'uscenza con cui un deputato della SPD lo invitava a prendere le distanze dal suo collega Landsborff. Il conte dell'Economia, il campione del liberismo selvaggio tradotto in tedesco, pochi minuti prima aveva sferrato il più pesante attacco al sindacato mai venuto da un esponente qualsiasi di un qualsiasi governo della Repubblica Federale. Coerente, a suo modo, qui non è in discussione questo sciopero e questa vertenza: il sindacato deve capire una volta per tutte quale è il suo posto. Non si discute neppure sul merito delle 35 ore, il solo chiederle e lottare per averle è una «folia». Una follia pratica, perché compromette la ripresa produttiva, ma anche teorica, perché rappresenta il tentativo di una «politica». La disoccupazione non è affare del sindacato, i suoi dirigenti pensano alla difesa degli occupati.

Il silenzio di Blum, di fronte a questi argomenti, è il segno di una sconfitta, tramontando di un mito tutto tedesco: della pace sociale di cui uomini come lui sono stati protagonisti, nell'illusione che fosse eterno. I deboli tentativi di mediazione del ministro del lavoro perché non si arrivasse al muro contro muro sono stati spazzati via in poche ore e lui ha rinunciato. I Blum non hanno più senso: lo scontro è duro, senza remissioni, chi è sconfitto paga tutte le perdite, chi è vincitore ne trae vantaggio. La pace sociale è finita, è venuta a cadere, in modo del tutto improvviso per governo e padronato, la pubblicazione di uno studio, che doveva restare segreto, del brain-trust addetto alla pianificazione del personale della Volkswagen. Dallo studio si deduce: 1) che i costi aggiuntivi non sarebbero devastanti; 2) che se si restasse alla settimana lavorativa a 40 ore gli occupati nell'azienda scenderebbero da 115 mila attuali a circa 85 mila in 15 anni; mentre un modello ipotetico di settimana a 30 ore conterebbe la perdita di occupazione in meno di diecimila unità; 3) che attraverso «modelli di organizzazione del lavoro alternativo», si potrebbero limitare drasticamente l'espulsione di addetti alla produzione. Insomma, uno dei più grossi gruppi industriali tedeschi, quello forse più avanti sulla via della robotizzazione dei processi lavorativi, almeno quando riflette ad uso interno, adotta le stesse categorie di analisi del sindacato che, in pubblico, accusa di irresponsabilità e di arretratezza. Il che, si ammetterà, è di arretratezza.

D'altra parte, la martellante campagna sulla «irresponsabilità» della vertenza sulle

35 ore aveva già perso negli ultimi giorni molti argomenti. La sua presunta «impopolarità» presso altri strati sociali e presso la stessa base operaia metalmeccanica è stata massicciamente smentita dalle adesioni agli scioperi e dall'estensione, davvero impressionante, delle iniziative di solidarietà in altri settori produttivi. Il fronte sindacale, forse con tremende difficoltà, tiene anche dopo la controffensiva accuratamente messa a punto in sinistri da governo e industriali: le serrate e subito dopo la decisione dell'Ufficio centrale del lavoro di sospendere i sussidi agli operai fuori produzione a causa delle serrate stesse. Il discorso sui costi aggiuntivi è stato contrastato con efficacia dal sindacato, al punto che dall'altra parte, ora, si preferisce battere su un altro tasto: il danno che gli scioperi starebbero già ora producendo all'economia, compromettendo la ripresa. Una campagna che ha indubbi effetti psicologici su un'opinione pubblica davvero non molto abituata agli scioperi, ma che mostra anche la corda di fronte alla circostanza che i più pesanti blocchi alla produzione non sono venuti finora dagli scioperi sindacali, quanto dagli scioperi padronali. Inoltre — faceva significativamente notare un commentato ad orientamento liberale sullo «Spiegel» — la «delicata pianticella della ripresa» non è compromessa dalla perdita di qualche migliaio di ore di lavoro. Non gli scioperi, ma il loro esito avrà conseguenze di rilievo sull'economia tedesco-federale e sulla sua prospettiva.

Con ciò si torna al punto di partenza. La vertenza per le 35 ore, per duro che sia lo scontro in atto in questi giorni, va ben oltre il qui ed ora. È una scommessa sul futuro: sulla possibilità e la forza del sindacato di governare il riassetto dei rapporti produttivi, di avere voce e potere sulle scelte che la rivoluzione tecnologica imporrà al lavoro degli uomini. Difendendo l'occupazione presente e attaccando per l'occupazione futura, come alla manifestazione dei 200 mila a Bonn ha detto giorni fa il presidente della DGB, Ernst Breet, introducendo ufficialmente per la prima volta la prospettiva di uno sciopero generale.

Paolo Soldini

ROMA — È già più di un'iniziativa, ma è meno di un obiettivo. 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'obiettivo 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 dell'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 Legier, la Nuggler, la Lanerossi, e via dicendo) sono state costrette ad adottare il «6 per 6». Gli operai — anzi meglio le operai, visto che sono la stragrande maggioranza — lavorano sei ore per sei giorni in tutto l'anno. 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 turnisti. 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 ci credi che la riduzione possa servire a salvaguardare l'occupazione? «Sono molto sincera — risponde la Marcellina — 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 trattato 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'avevate 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 disindustrializzazione. Su questi fronti i risultati sono stati troppo scarsi. E allora come far parlare di contratti di solidarietà, di redistribuzione dell'orario tra tutti i dipendenti, come a sfondare la vertenza delle singole fabbriche, quando non si può 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. È diventata più difficile anche tenere i lavoratori che strappano 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».

Il sindacato non è riuscito a conquistare i grandi obiettivi strategici che si era posto e ora sembra essere alle corde. Ma non c'è solo questo. Paolo Franco ha in mente ancora più complessa la strategia per l'orario. «Noi siamo per la riduzione generalizzata, ma non è facile. Dobbiamo elaborare una linea che metta assieme la difesa dei posti di lavoro e la riduzione che tutti gli hanno bisogno le aziende (orari diversi a seconda delle fasi produttive, delle stagioni) e la flessibilità che nasce da un «logico» di «razionalizzazione». Riduzione dunque anche per lavorare in modo diverso, per accrescere il tempo libero, per la formazione professionale, per accrescere le prestazioni, per le competenze, per dare spazio alla propria creatività nel lavoro. Il discorso è andato lontano. Intanto però — conclude Paolo Franco — vinciamo in Germania: ci riguarda tutti».

Stefano Bocconetti