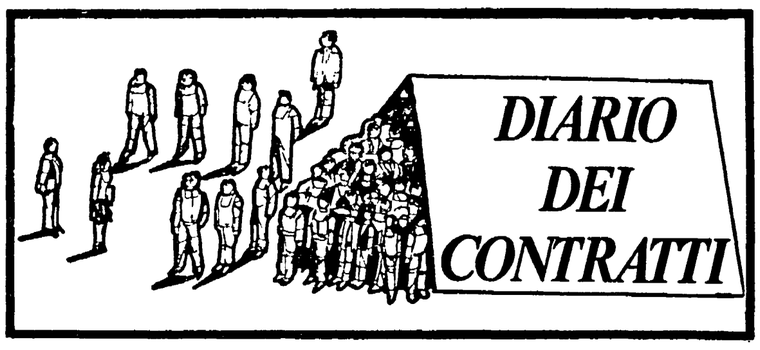


Siamo ai preliminari e oggi nuovo «summit»

Verifica per i metallurgici (supervede la Fiat)

ROMA — Lungo pomeriggio ieri in casa Mortillaro, per il contratto dei metalmeccanici. Una ventina di persone chiuse in una stanza nel tentativo di delineare le possibili soluzioni. Una verifica (proseguirà oggi), un chiarimento di idee nella villetta degli industriali metalmeccanici nascosta tra i meandri dell'Eur. E se non salteranno fuori novità, se gli imprenditori rimarranno nella loro posizione di ostilità verso le richieste presentate dalla principale categoria dell'industria? Allora sarà necessario ricorrere alla lotta, agli scioperi. È quello che sono stati costretti a fare i lavoratori chimici che pure hanno di fronte una «controparte» considerata tra le «colombe» rispetto ai «falchi» della Federmeccanica di Mortillaro.

Nel lungo pomeriggio di ieri si è discusso di un unico problema, l'inquadramento, il sistema delle qualifiche che, come a tutti è noto, fa acqua da ogni parte, ha prodotto fenomeni di appiattimento retributivo, ha permesso ai singoli imprenditori di pagare in molti casi a loro esclusivo piacimento il prezzo della forza lavoro, senza contrattazioni. Il sindacato ha chiesto ora di fissare cinque fasce generali, entro le quali collocare con un'operazione che non può non farsi però che in ogni singola e diversa realtà produttiva, operai, impiegati, tecnici. E tale proposta è stata illustrata, ribadita, spiegata ieri, appunto nel lungo pomeriggio in casa Mortillaro. C'erano, abbiamo detto, una ventina di persone: le segreterie generali di Fiom, Fim, Uilm, la delegazione della Federmeccanica insieme ai rappresentanti delle 4 aziende principali del settore e cioè la Fiat, la Olivetti, la Zanussi, la Orlando, nonché i rappresentanti delle associazioni più «potenti» (Torino, Milano, Brescia). Che cosa si sono detti? Quali frutti ha dato l'incontro? Il «summit» è circondato dal massimo riserbo. Abbiamo solo carpito una battuta all'ospite, il professor Mortillaro: «Si discute, si entra nel merito, io ho capito di più; stiamo esplorando gli interessi reciproci». Come a dire, siamo ai preliminari, in un immaginario gioco amoroso. Ma non è davvero detto che l'amore divampi, per rimanere nella metafora. Sarebbe la prima volta nella storia sindacale di questi ultimi anni.

Intanto arrivano quelli della carta — È proprio così. È stato indetto uno sciopero di otto ore dei lavoratori cartai e cartotecnici, naturalmente per il contratto. La piattaforma con le richieste è stata fatta pervenire a giugno agli imprenditori. Sono trascorse le ferie, è quasi finito settembre, ma solo una associazione, l'Assocarta, ha detto di voler trattare. E l'Assografici? E la Intersind (aziende pubbliche)? I sindacati hanno proposto: vediamoci il 3 ottobre. Le ore di sciopero ad ogni modo non saranno eguali per tutti, verranno «diversificate» a seconda del comportamento di ciascuna controparte. Più scioperi, insomma, verso chi fa l'intransigente.

I camionisti aspettino il 1992 — Ecco un'altra poderosa categoria, gli oltre 200 mila dipendenti delle imprese di trasporto (autisti, impiegati, magazzinieri, ecc.). Anche loro vogliono il contratto. Gli imprenditori del settore, raggruppati nella Confetra, hanno però già detto che bisogna aspettare il 1992, quando sarà completata la liberalizzazione del trasporto merci nella Cee. E a quell'epoca bisognerebbe rendere eguali i trattamenti, fare insomma un contratto europeo. Un'attesa un po' lunga.

b. u.

La sortita sull'orario Intervista a Lotito

Ma la Uilm non rinuncia (nonostante Benvenuto)

ROMA — Qualche titolo sui giornali: «La Uil fa marcia indietro sull'orario», «Benvenuto ci ripensa sulla riduzione». All'ultima riunione dei suoi consigli generali, il terzo sindacato italiano è sembrato quasi voler prendere le distanze da quella parte delle piattaforme che punta a «lavorare meno». Immediate le repliche della Cisl, che invece della riduzione ha fatto il cavallo di battaglia, contro-repliche, contro-contro-repliche. Insomma una polemica di cui non si sentiva il bisogno, soprattutto quando c'è una Confindustria che neanche vuol trattare. Ma le categorie Uil che ne pensano di queste scelte? Condividono l'impostazione di Benvenuto? E la categoria «principe», anche nella Uil, è quella dei metalmeccanici. Allora, Franco Lotito, che è accaduto al consiglio generale della tua organizzazione?

«Io credo — risponde il segretario generale della Uilm — che le posizioni della Uil siano servite a mettere nel giusto ordine tutta la materia contrattuale. Preciso una cosa: noi non abbiamo fatto una piattaforma unitaria sulla base delle priorità che indicava ciascuna organizzazione. Abbiamo fatto invece un compromesso su tre punti qualificanti: prima parte dei contratti, riforma dell'inquadramento, e riduzione d'orario. Il giudizio sulla piattaforma resta lo stesso: è seria, equilibrata, ragionevole. Dirò di più: penso che il successo del contratto dipenderà essenzialmente dalla capacità di tenere assieme i tre pezzi della piattaforma. È un discorso che vale per tutti: varrebbe se la Uilm tentasse di forzare la mano su un punto che le è particolarmente caro, penso al riconoscimento delle professionalità. Ma deve valere lo stesso se un'analoga operazione la tentasse qualche altra organizzazione».

Ma cosa credi sia successo esattamente al consiglio generale della Uil? Cosa credi significhi l'affermazione di Benvenuto per cui, in un eventuale scambio tra salario e riduzione, lui sceglierebbe senza dubbio il primo?

«Credo che la Uil si sia preoccupata, legittimamente, di denunciare l'eventuale pericolo di uno squilibrio negli assetti delle piattaforme. Mi spiego meglio: il tema dell'inquadramento unico. È un obiettivo sul quale abbiamo più lavoro da fare, proprio perché con le nostre proposte puntiamo a sottrarre il governo della professionalità alle aziende. Sulle nostre proposte per ora c'è una netta chiusura della controparte. E di fronte alle difficoltà nelle trattative qualcuno potrebbe magari pensare: non ce la facciamo, pensiamo ad altro. Questo sarebbe un errore, questo credo era il senso del discorso fatto al consiglio generale della Uil. La piattaforma dei metalmeccanici ha un suo equilibrio interno: non può essere spezzato».

Insomma, per te va bene la richiesta di riduzione avanzata dai metalmeccanici?

«Sì, anche la parte sull'orario è equilibrata. Questa volta non abbiamo commesso gli errori delle passate vertenze».

Quali errori?

«Gli errori che abbiamo commesso quando pensavamo che contasse di più la spettacolarità delle richieste. Senza una esatta valutazione dei rapporti di forza. Stavolta, invece, abbiamo fatto una richiesta realista, volutamente moderata nella quantità. Abbiamo puntato, invece, sulla qualità della manovra: la riduzione d'orario collegata alle flessibilità, al governo dell'organizzazione del lavoro. E la Federmeccanica è più preoccupata di questo, che non delle quantità di ore da ridurre. Vuol dire che abbiamo visto giusto...».

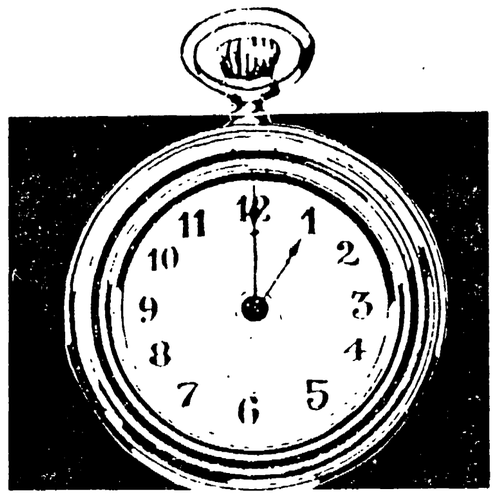
s. b.

Una proposta che interessa i lavoratori e tutta la società

La rivoluzione degli orari

Mettiamoci nei panni di un presunto Leo Rossi, tecnico di una grande azienda di Sesto San Giovanni. Facciamo un nome a caso: la Siemens Data. Leo ha bisogno di un certificato di famiglia su carta da bollo per richiedere gli assegni familiari relativi ai suoi due figli. Come fa? A Milano, per alcuni servizi di questo tipo, c'è il telefono, per altri no. E allora lui, siccome è un tecnico serio, non disposto ad imbrogli, chiede un permesso retribuito di due ore. Sa bene che potrebbe fare in altro modo. C'è un suo collega che quando ha di queste necessità si dà malato. Resta il fatto che comunque questa sua assenza di due ore — se tutto va bene — per andare a ritirare il certificato, lo costringe a interrompere la stesura di un urgente progetto. Quel vuoto risulterà alla fine un danno per l'azienda.

Perché abbiamo fatto questo esempio? Per dimostrare come ci sarebbe bisogno di una vera rivoluzione degli orari. È quello che da tempo stanno dicendo i sindacati. La lotta sul tempo di lavoro è un punto centrale di questa stagione contrattuale. Tutte le categorie, tra i dieci milioni di lavoratori interessati, hanno presentato richieste sull'orario. Ed è anche una lotta di civiltà, di efficienza. Qualche cosa si è cominciato a fare. Oggi potete entrare in banca anche nel pomeriggio. Ieri non era così. Oggi potete andare in qualche supermercato vicino alla vostra azienda anche nell'intervallo di pranzo e così il nostro Leo, ad esempio, può fare la spesa per la sera. Anche una categoria come gli statali sta ipotizzando orari pomeridiani. Tutto questo rappresenta davvero una rivoluzione, perché attorno ai nuovi orari bisogna rimodellare la società, i servizi. E c'è bisogno di più lavoro, di più occupazione, magari sfoltendo dove non c'è bisogno, spostando uomini e mezzi.



L'affascinante slogan «lavorare meno, lavorare tutti», ha acquistato un contenuto diverso: lavorare meglio, lavorare tutti, vivere meglio. I sindacati hanno compreso che non è automatica l'equazione: riduciamo l'orario così aumenta l'occupazione. Ma parlano i fatti. Guardate quante aziende tessili hanno concordato orari diversi, magari facendo funzionare gli impianti anche il sabato, anche la domenica. Spesso un sacrificio, certo. La festa al lavoro e magari in vacanza lunedì e martedì. Ma è proprio un danno? E il vantaggio è solo del padrone? Non è ad esempio anche per tutti quei giovani, quelle donne, che in tal modo sono riusciti ad uscire dal ghetto della disoccupazione.?

Eppure la parte più ottusa e vendicativa del mondo imprenditoriale sta conducendo una crociata contro le richieste sull'orario. È in realtà una crociata contro il potere del sindacato. Non vogliono che il sindacato — una volta concordata una quota di riduzione degli orari a livello nazionale — contratti con i delegati, nei luoghi produttivi, il tempo di lavoro. Non vogliamo che il sindacato così ricostruisca un rapporto con operai, impiegati, tecnici e con le loro esigenze, affronti i problemi dell'organizzazione del lavoro, degli incrementi salariali collegati alla nuova possibile produttività, discuta gli organici da ampliare per dar vita a nuovi turni, discuta le prospettive produttive derivanti dalla maggiore utilizzazione degli impianti. E spiace che qualche dirigente sindacale nei giorni scorsi abbia prestato il fianco a tale crociata, magari puntando tutto sulla richiesta di pochi soldi, maledetti ma subito. È una rinuncia al potere sindacale, ed è, in definitiva, una rinuncia anche al salario «reale». Perché poi il padrone sarà lui a stabilire, senza consultare nessuno, l'orario che vorrà e anche il salario che vorrà.

Bruno Ugolini

Alla Klopmann hanno fatto così

Mezz'ora in meno: cosa cambia nell'azienda del Sud

La vertenza nella più grande fabbrica tessile del centro-sud (la seconda d'Italia) per il rispetto dell'orario contrattuale - Un'azienda «difficile» per il sindacato, con i lavoratori ancora legati al piccolo appezzamento di terra - Nuovi macchinari e rischi per l'occupazione

Dal nostro inviato

FROSINONE — Un articolo «scoraggiato». Per tanti motivi. Dice il sindacalista: «Vuoi una vertenza-simbolo sull'orario? Beh, non è che alla Klopmann abbiano fatto chissaché...». Spiega il sociologo (forse la definizione è un po' grossa: ma lo sarà, sta studiando sociologia): «Guarda che qui non hai a che fare con la classe operaia... È un'altra cosa. Come li vogliamo chiamare: bracciantessili? Sì, questa definizione si adatta bene. Qui, come in tutta la provincia di Frosinone, chi sta in fabbrica, appena finito il turno, va a curare il proprio piccolo pezzo di terra. E questo conta — eccome! — nell'atteggiamento poco disponibile verso il sindacato, nello stesso riconoscersi come appartenente ad una classe...».

Eppure vale la pena saperne di più su quel che è avvenuto alla Klopmann di Frosinone. Perché è la fabbrica tessile più grande del centro-sud, la seconda d'Italia dopo la Marzotto. Ma soprattutto perché quel consiglio di fabbrica è riuscito a conquistare un accordo. Importante più di ogni altra cosa sull'orario. Un contratto che forse non susciterà l'invidia dei sindacalisti del Nord, quelli del «triangolo industriale» abituati a ben altre richieste di riduzione. Un accordo che magari si limita solo a far rispettare quanto stabilito nel contratto nazionale (e anche solo questo è costato una vertenza durissima). Ma che vale soprattutto per il futuro.

La storia. La Klopmann, multinazionale americana, arriva da queste parti all'inizio degli anni 60. È una zona questa della Ciociaria senza tradizioni operaie, la manodopera viene «prelevata direttamente dai campi», le assunzioni fanno forte — ancora più forte — la Democrazia cristiana. Ma nessuno vuole opporsi agli americani. Che dettano condizioni sempre più pesanti. La pretesa più clamorosa riguarda il «ciclo continuo». La Klopmann sarà l'unica fabbrica tessile a lavorare ininterrottamente — anche se non in tutti i reparti — sette giorni su sette, giorno e notte. L'autorizza a farlo, nientemeno che un decreto ministeriale.

Si va avanti così. Fino all'ultimo contratto nazionale dei tessili. Là c'è scritto che in quegli stabilimenti che producono a «ciclo continuo» non si possono superare le trentasei ore a settimana. Alla Klopmann ne fanno molte di più. Si apre così la vertenza aziendale («stai attento alla formula che usi — spiega Ilio Leopardi, segretario dei tessili Cgil a Frosinone —. La verità è che la vertenza l'aprì la Cisnal. Sì, proprio il sindacatino dei fascisti. Così puoi capire bene cos'è questa fabbrica. La Cisnal se ne uscì con una proposta di 130mila lire d'aumento. Fu a quel punto che intervenimmo. E lanciammo la questione-orario»).

Mesi di lotte, di scioperi. Qualcuno andato bene, altri meno. Alla fine l'intesa. Approvata dai lavoratori: «Perché anche se abbiamo a che fare con una fabbrica difficile — continua Leopardi — abbiamo scelto la strada più impervia. E quell'intesa l'abbiamo sottoposta a referendum. Settecentocinquanta sì, cinquecento no».

Proprio in questo periodo, si dovrà concretizzare la parte più importante di quell'accordo. Ora, nel reparto «prodotti finiti», uno di quelli che lavora a ciclo continuo, si lavora quattro giorni, poi uno di riposo, altri quattro giorni, ancora un giorno di riposo, altri quattro giorni, e stavolta due di riposo. Una media di quaranta ore alla settimana. Che però dovranno diminuire: mezz'ora da quest'autunno, un'altra mezz'ora dal prossimo, un'altra mezz'ora ancora nell'88. Trentotto ore e mezza. Alle quali va tolta un'altra mezz'ora al giorno: è quella a cui hanno diritto i lavoratori del «ciclo continuo» per il pranzo. E là si deve considerare un'altra mezz'ora di riduzione al giorno, perché viene regolarmente retribuita. Si arriva così alle 36 ore.

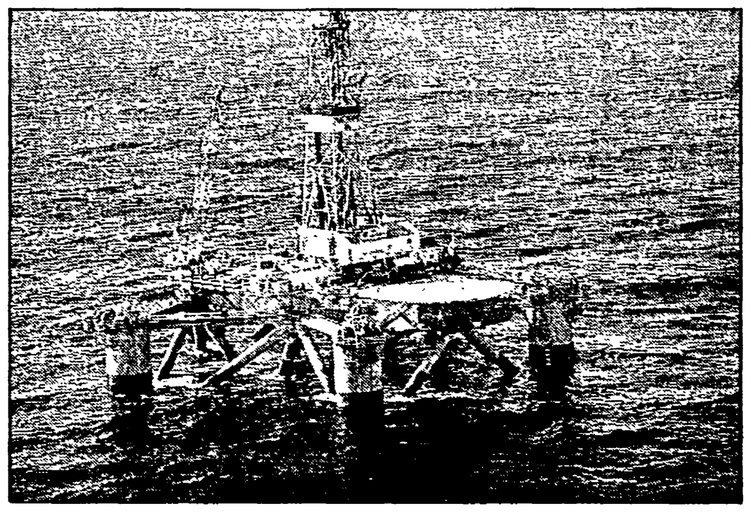
«Ti ripeto — continua Leopardi —. Potrà sembrare poco rispetto a fabbriche che hanno conquistato le trentaquattro, addirittura le trentatré ore alla settimana. Ma in queste condizioni, con questi rapporti di forza vale più di molti altri contratti...».

Vale di più: perché il sindacato «non ha concesso nulla in cambio», non c'è un maggior utilizzo degli impianti. Vale di più perché qui i risultati — piccoli, modesti fin che si vuole — sull'occupazione si vedono. La Klopmann — che appena sei anni fa, voleva «sbaraccare», si parlava di «commissario» liquidatore — ha varato un enorme piano di ristrutturazione. Due tranche di investimenti dell'ordine di cento miliardi l'uno. Ma le nuove tecnologie, si sa, più nei tessile che altrove, riducono posti. Così nel giro di pochi anni, la fabbrica ha perso seicento operai («ma senza traumi» — dicono al sindacato — con incentivi, con la cassa integrazione a rotazione, contrattando col sindacato»).

Qualcuno di loro ancora ieri era nel «libro paga dell'Inps», era sospeso, in cassa integrazione. È sicuramente un piccolo esempio, ma alla vigilia della prima riduzione di mezz'ora l'azienda ne ha richiamati al lavoro trenta.

E la strada sembra quella buona. Perché ora la Klopmann vuole andare avanti nell'innovazione e già parla di altri duecento esuberi. E visto che, dopo sei anni, il governo non sembra intenzionato a concedere nuova cassa integrazione, il sindacato è corso ai ripari. «Se non ci saranno soluzioni alternative — spiega Arcangelo Compagnone, delegato, reparto "roccatura" — proporremo la creazione di una quinta squadra. Che significa riduzione dell'orario a trentadue ore alla settimana...». La gente li seguirà? Con il blocchetto *notes* in mano, il cronista davanti alla fabbrica — s'affaccia proprio sull'autostrada del Sole, l'asfalto è al di là della rete, ma per arrivarci occorre fare un giro enorme — raccoglie solo pareri distratti. Forse perché si è prevenuti — quella storia dei «bracciantessili» poco sindacalizzati — ma pare che la riduzione non interessi. «Ci sono abitudini consolidate — continua il nostro interlocutore del consiglio di fabbrica —. C'è il lavoro alla domenica, pagato il doppio, che ormai fa parte del salario. E la gente pensa che qualsiasi cambiamento può rimettergli in discussione i suoi vantaggi...». E allora? «Cominciamo ad essere convinti davvero noi sindacalisti. I risultati verranno».

Stefano Bocconetti



La Ig-Metall rimobilita «Con le conquiste dell'84 100mila posti di lavoro»

Scade il vecchio accordo e i metallurgici tedeschi rilanciano la campagna delle 35 ore - Una lotta che ha segnato il sindacato europeo

Dal nostro inviato

BONN — Si riapre in Germania la battaglia delle 35 ore. Il congresso della IG-Metall, il sindacato metallurgico, la settimana scorsa ha proclamato la ripresa della mobilitazione sulla riduzione dell'orario di lavoro a partire dai prossimi giorni, quando saranno avviati con la controparte i primi prenegoziati sui contratti. È difficile prevedere che estensione e che profondità avranno la mobilitazione e gli scioperi. Il sindacato ha tenuto a chiarire che la battaglia per le 35 ore resta il suo terreno d'impegno principale, ma è diffusa l'opinione che quella di quest'anno sarà una fase tutto sommato transitoria, dopo la spallata dell'84, la lotta durata molte settimane e la vittoria strappata con una prima riduzione dell'orario da 40 a 38 ore e mezza a parità di salario. Tanto più che la IG-Metall, proprio per recuperare gli effetti di quella stagione, ha puntato le sue carte più sugli aumenti salariali, sui quali ha già ottenuto un rilevante successo, sull'ordine del +4,5%.

Molto, comunque, dipenderà dall'atteggiamento che assumeranno gli imprenditori. Fu proprio l'ostinazione dell'associazione padronale del settore, e poi della Confindustria, due anni fa, a radicalizzare una situazione che avrebbe potuto essere assai meno conflittuale. Come avrebbe poi mostrato l'accordo sulle 38 ore e mezza, la riduzione d'orario era perfettamente compatibile con i conti delle imprese. Il problema non era economico, ma politico. La resistenza alle rivendicazioni e poi la controffensiva dovevano servire a inviare un segnale politico: battere il sindacato «in difficoltà», ridimensionare la sua forza e le sue «pretese». Tant'è che allora lo stesso governo di centro-destra (rompendo una tradizione quasi sacra nella Repubblica federale) violò la neutralità tra le parti, con pesanti interventi del ministro dell'economia e del cancelliere Kohl.

La forza della mobilitazione operaia, la solidarietà di altre categorie e anche l'appoggio politico della Spd, vanificarono quel disegno. Che avrebbe avuto, però, una coda velenosa. Proprio prendendo spunto da ciò che era accaduto durante la battaglia delle 35 ore all'inizio dell'estate dell'84, il governo avrebbe tentato, qualche mese dopo, di violare una delle condizioni di garanzia delle libertà sindacali, con l'attacco al paragrafo 116 sulle corresponsioni delle indennità ai lavoratori temporaneamente disoccupati per ragioni «tecniche». Il proposito del centro-destra era di eliminare i sussidi per i dipendenti che restassero senza lavoro in conseguenza di agitazioni in imprese diverse dalle loro. Si trattava, insomma, di spezzare la catena della solidarietà, impedendo al sindacato di attuare vertenze selettive che, colpendo singole aziende o singoli settori, avessero effetti più larghi.

Anche questo tentativo, però, anch'esso dettato dal proposito puramente politico di «mettere a posto» i sindacati, si sarebbe scontrato con una possente mobilitazione. Manifestazioni, scioperi, una dura battaglia parlamentare e infine un referendum in cui la quasi totalità degli iscritti al Dgb, la forte confederazione sindacale unitaria della Repubblica federale, bocciò clamorosamente il piano governativo.

Questi risvolti politici della battaglia per la riduzione dell'orario di lavoro hanno fatto quasi passare in secondo piano quelli più propriamente economici. In realtà, il bilancio della prima vittoria ottenuta dalla IG-Metall, l'accordo sulle 38 ore e mezza raggiunto a suo tempo con la mediazione dell'esponente socialdemocratico Georg Leber, viene oggi considerato quasi unanimemente positivo.

Secondo il sindacato, la riduzione ha fruttato almeno centomila nuovi posti di lavoro nell'industria metallurgica. Gli industriali del settore sostengono, invece, che i suoi effetti sull'occupazione sono stati quasi irrilevanti (ma non negativi come tutti indistintamente avevano sostenuto, appoggiati dal governo, durante la vertenza, con catastrofiche previsioni sull'aumento dei costi del lavoro e il crollo della competitività del «made in Germany») e che i centomila nuovi posti sono l'effetto piuttosto del buon andamento congiunturale. La maggior parte degli imprenditori, però, ammette gli effetti benefici che l'accordo ha avuto sul fronte della elasticità dell'organizzazione aziendale, sulla base delle clausole che prevedono modulazioni e accordi locali sulle riduzioni d'orario.

Paolo Soldini

Sulla piattaforma 12 giorni e poi a casa 24

Una battaglia per l'organizzazione degli orari su una delle più grandi «isole galleggianti» del mondo nel Mare del Nord - Come si è conclusa in Norvegia la lunga vertenza dei petrolieri - I meccanismi di composizione dei conflitti e il problema occupazione

DI RITORNO DA EKOFISK — «Chiuso, bloccato, fermo. Tutto». L'ingegnere francese, delegato sindacale, non sa come convincere gli increduli giornalisti italiani. Fin quando sbotta: «Neppure una goccia di petrolio». Per un mese intero, 360 ore di sciopero a Ekofisk Town, una delle più grandi piattaforme petrolifere del mondo, un'isola poliglotta (per le società che la gestiscono e i 5.000 dipendenti) di cemento e acciaio in mezzo al Mar del Nord. È come se dall'Italsider di Taranto o dalla Montedison di Porto Marghera per trenta giorni di fila non uscisse un solo chilogrammo di prodotto.

• • •

È accaduto ad aprile, nel pieno della crisi petrolifera, con quei barili che calavano di prezzo, da 40 a 10 dollari. Davvero, una brutta congiuntura per la vertenza salariale. Eppure lo scontro è esploso con una virulenza che ha pochi precedenti qui in Norvegia, il paese del Nord Europa che vanta un sistema di concertazione sociale risalente addirittura al 1935.

• • •

Tutti i meccanismi istituzionali di composizione del conflitto si sono messi in moto, compresi quelli d'autorità. È cominciata con la tradizionale rivendicazione di adeguamento delle retribuzioni (un appuntamento biennale) nel settore del petrolio. Quanto? Il 12% in più. Un sindacato, che da noi sarebbe definito «autonomo», ha però rotto la trattativa. E i petrolieri, per reazione, hanno abbandonato anche il tavolo di negoziato con il Lo (legato al Partito dei lavoratori che è al governo), l'organizzazione maggiore con i suoi 750mila iscritti su una popolazione attiva di 1.700.000 lavoratori. Rottura, sciopero e serrata. Un braccio di ferro che nessuna concertazione è riuscita a sciogliere. Fin quando non hanno scioperato i lavoratori delle piattaforme che sono sul territorio inglese. «È stato il nostro tallone d'Achille», dice il presidente della Federazione lavoratori del petrolio, aderente al Lo. Il governo, infatti, è intervenuto chiedendo al Parlamento una legge per impedire la prosecuzione dello sciopero. La stessa legge che nomina un mediatore al di sopra delle parti.

Ma della mediazione, a questo punto, non c'è stato più bisogno. I petrolieri hanno preferito tornare alla trattativa diretta, cominciando con il concedere il 10% di incremento retributivo agli ingegneri. Guarda caso, intanto, il mercato petrolifero ha cominciato a risollevarsi. Chissà se la foga di quel mese di sciopero non sia tornata comoda a chi qualche problema produttivo lo aveva sicuramente.

• • •

Non ha dubbi, però, del genere l'ingegnere francese, «più verde che rosso» come si autodefinisce: «È stata una bella lotta», dice con una punta d'orgoglio. E se era il disegno recondito dei petrolieri, certo non lo può confessare il rappresentante della Naf, la Confindustria norvegese. «L'era del petrolio a prezzo d'oro è finita», ammette l'impeccabile imprenditore. Allora, arriva la crisi anche qui? Ci saranno tagli all'occupazione? «No, no. Cambia poco». Cosa, però? Attualmente, nell'off-shore norvegese sono in attività 12 impianti di perforazione (tra i quali uno della Norsk Agip, che fa capo all'Eni). Il livello di attività resta costante, solo che le 35 società straniere e le 9 norvegesi anziché pagare le royalties e le tasse in valuta al governo (un prelievo che si aggira sull'87% degli utili netti), consegneranno un analogo valore in merce, vale a dire: petrolio, allo Stato, il quale provvederà allo stoccaggio in attesa di tempi migliori. Il petrolio come le patate, insomma.

• • •

Ma una vertenza resta aperta: per la riduzione dell'orario di lavoro. Ai 150 pozzi di Ekofisk Town si lavora 24 ore su 24, tutti i giorni. I turni sono di 12 ore: si sta lì, in mezzo al Mare del Nord, 12 giorni di fila, poi si sta a casa 14 giorni, ancora 12 giorni di lavoro e altri 24 giorni a casa. Media di lavoro effettivo: 36 ore a settimana. Ma il sindacato per l'off-shore ha conquistato le 33 ore e mezza. E ora vuole che siano applicate. La controparte le ha tentate tutte per evitare la riduzione d'orario. È ricorsa persino al Tribunale del lavoro. Inutilmente. Fra poco si cambia: 14 giorni di lavoro in mezzo al mare e 24 giorni a casa. O in barca, come ha intenzione di fare l'ingegnere francese: «In 24 giorni si può fare un bel giro del Mediterraneo. Ci vediamo?».

• • •

Ekofisk è un capolavoro di tecnologia. La riduzione d'orario, qui, comporterà nuove assunzioni. Poche, certamente. Comunque un bel problema per un paese che tra i suoi 4 milioni di abitanti ha appena il 2% di disoccupati ma a fronte di 10.000 posti liberi ad alta specializzazione.

• • •

E però, nell'industria tradizionale, avanza una ristrutturazione che comporta cassa integrazione. Come funziona? «È a carico dello Stato, per il 70% dell'ultima retribuzione, e dura 8 settimane...». Otto settimane? I funzionari del ministero del Lavoro restano sconcertati per il coro indignato (perché non dirlo?) dei giornalisti italiani. Ma no, ha sbagliato l'interprete. Sono 80 settimane. E dopo? «Per 26 settimane si resta senza contributi». E poi? «Altre 80 settimane al 50%». E se uno non trova ancora lavoro? Adesso sono i funzionari ministeriali a restare allibiti. «Guardate che è difficile andare oltre. Da noi normalmente si ritrova un lavoro in 10-12 settimane».

Pasquale Cascella