

Economia & lavoro

L'INTERVISTA. «Siamo a buon punto. E anticipiamo il confronto nazionale»

ROMA. «Siamo una sorta di nucleo sperimentale che sta anticipando il confronto che dovrà aprirsi tra parti sociali e nuovo governo sulla creazione di nuova occupazione nel Mezzogiorno». Così il segretario generale dei tessili della Cgil, Agostino Megale, definisce il confronto che da qualche mese, insieme ai dirigenti dei sindacati di categoria di Cisl e Uil, conduce con i rappresentanti della Federtessili, della Confapi e delle aziende artigiane.

Quello del tessile e dell'abbigliamento è, come è noto, uno dei settori chiave del «made in Italy», che ha conosciuto negli ultimi anni, anche per impulso della svalutazione, una grande riorganizzazione produttiva e spiccati processi di internazionalizzazione. Si tratta di un settore che impiega circa 700mila lavoratori di cui 150mila nel Mezzogiorno. Ma questi sono solo quelli che risultano alle statistiche ufficiali. A questi secondo la Filtea-Cgil bisogna aggiungere almeno altri 100mila lavoratori in nero, più altri 50mila a domicilio nelle sole regioni meridionali.

Di questo confronto permanente tra sindacati e Federtessili, sorta di negoziato permanente e preliminare per un futuro rapporto a tre tra parti sociali e governo, parliamo con il segretario generale della Filtea.

Megale, siete già al terzo incontro con le controparti per costruire un vero e proprio sistema di relazioni industriali in un settore in cui queste sono state sempre molto fragili. A che punto siete?

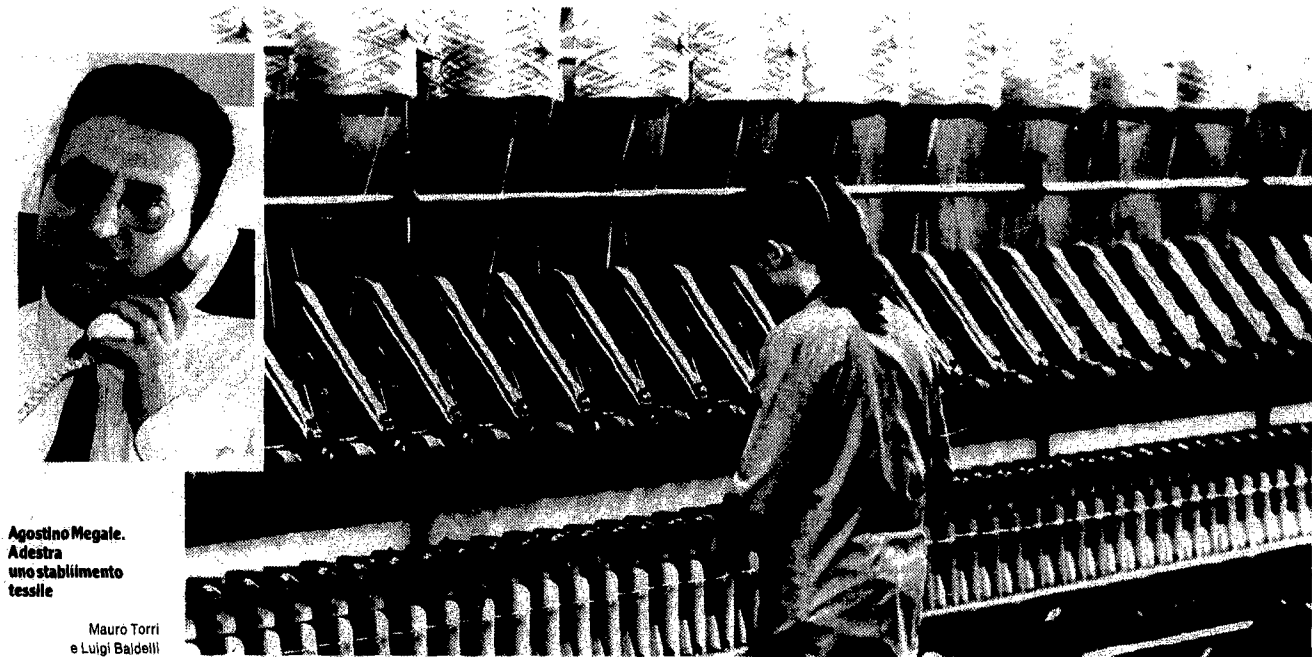
Siamo molto avanti per quanto riguarda la stipula dei patti di gradualità. Ne abbiamo raggiunti ben nove in aree territoriali omogenee e abbiamo, nell'ultimo incontro, avviato il confronto su come creare nuova occupazione nel Mezzogiorno.

Cosa sono i patti di gradualità?

Come è noto uno dei problemi di questo settore è una realtà molto estesa di sottosalarario e di lavoro nero. Nel firmare il contratto nazionale di lavoro abbiamo posto il problema di come estendere a tutta la categoria la sua applicazione. Sembra realistico, naturalmente, pensare che questo potesse avvenire da un giorno all'altro. Perciò abbiamo deciso di concordare le tappe attraverso le quali, entro la scadenza del contratto, gradualmente appunto, le aziende si adeguavano ai minimi salariali contrattuali, partendo da livelli retributivi pari al 65% dei minimi tabellari. Inoltre per quelle aziende che lavorano in conto terzi nell'abbigliamento e accettavano, anche in assenza di organizzazioni sindacali interne, di consentire al sindacato di definire con i lavoratori il percorso di applicazione del contratto in assemblee, si prevedevano anche deroghe salariali di sei mesi o un anno.

Insomma, l'applicazione del contratto di lavoro è un punto di arrivo non di partenza del rapporto tra sindacati e lavoratori.

Abbiamo voluto prendere atto della realtà per arrivare a risultati tangibili e far sì che il contratto collettivo non si trasformasse in carta straccia. Bisogna aver presente le caratteristiche del settore. Anche dove i contratti sono applicati, tra una lavoratrice della Puglia e una della Lombardia vi è una differenza salariale del 25% perché dei 700 integrativi azien-



Agostino Megale. A destra uno stabilimento tessile

Mauro Torri e Luigi Baldelli

Tessili, la scommessa Sud Megale (Cgil): un patto contro il sommerso

«Stiamo anticipando il confronto che si aprirà tra governo e parti sociali sulla creazione di nuova occupazione al Sud». Agostino Megale, numero uno dei tessili Cgil, descrive così il confronto che da qualche mese conducono sindacati, industriali e artigiani. «Coi contratti di gradualità», spiega, «stiamo affrontando i problemi del lavoro nero e del sottosalarario che nel tessile sono molto estesi. Noi lavoriamo per eliminare nel Sud le gabbie salariali».

PIERO DI SIENA

dali solo 18 (cioè il 2,8%) sono stati fatti nel Mezzogiorno. Pensa a quali possano essere le differenze in tutte quelle realtà aziendali in cui il contratto non si applica?

Qual è il vantaggio di questo approccio?

Prendere atto dei rapporti reali e negoziare tempi e modi di emersione dal nero, ci consente intanto di aumentare i salari di fatto. Anche da questo punto di vista non basta firmare i patti di gradualità e concedere le deroghe salariali. Soprattutto al Sud sono molte aziende che non aderiscono a nessuna organizzazione sindacale. C'è quindi un'azione specifica di penetrazione del sindacato che si gioca sul campo.

Qual è la differenza tra la vostra azione negoziale che riconosce l'esistenza di retribuzioni al di sotto dei minimi contrattuali e la richiesta di Confindustria di deroghe nel Mezzogiorno?

La nostra azione indica un percorso

esattamente inverso a quello indicato da Confindustria. Noi lavoriamo per eliminare le gabbie salariali di fatto, non per istituire di alcun tipo per contratto. Il nostro obiettivo è arrivare all'applicazione generalizzata dei minimi contrattuali non l'opposto. Poi la nostra categoria è la dimostrazione che sui bassi salari non si costruisce più occupazione, a differenza di quanto sostiene Confindustria. Se così fosse, nell'abbigliamento vi sarebbe dovuto essere il boom degli occupati.

Nell'ultimo incontro con gli imprenditori avete cominciato a parlare di nuova occupazione al Sud.

Sì, ci siamo posti l'obiettivo di quale politica mettere in campo per aumentare l'occupazione nel Mezzogiorno. Nel nostro settore non si parte dalla flessibilità salariale, avendo preso atto di quella che c'è, ma per contenerla. Siamo d'accordo con la controparte che la via è un'altra: quella del decentramento del lavoro

in conto terzi dell'abbigliamento che ora si orienta verso paesi esteri o avviene nelle stesse aree del Nord in situazione di sovrapproduzione.

Cosa significa in concreto?

Che siamo misurandoci in modo congiunto con l'obiettivo di creare distretti industriali nel Mezzogiorno a partire dalla Puglia e dalla Campania. Trovo questa nostra iniziativa in sintonia con il programma dell'Ulivo e con quanto Prodi va sostenendo da tempo.

Ma cosa chiedono gli imprenditori?

Una revisione della legge sull'artigianato che amplii la possibilità di ricorrere a questo istituto, e una flessibilità verso l'alto dell'orario di lavoro.

E voi che cosa avete risposto?

Che sull'artigianato vogliamo discutere. Sull'orario le questioni vanno affrontate con una molteplicità di strumenti: con la disponibilità alla massima utilizzazione degli impianti ma in cambio di riduzione di orario, come alla Marzotto di Praia, con riduzioni di salario a fronte di riduzioni di orario, con la combinazione di parte time, e con la combinazione di quest'ultimo con attività di studio. Insomma sull'orario le soluzioni possono essere molteplici e diverse.

Qual è lo stato di avanzamento di questo aspetto del negoziato?

Abbiamo costituito una task force che nel giro di due mesi deve esaminare le condizioni concrete per avviare progetti in Campania e Puglia. Queste condizioni sono essenzial-

mente tre. Primo, la possibilità di avviare una politica di centri di servizio, cioè di creare strutture capaci di mediare i rapporti tra piccole imprese e il mercato, sia quello dei capitali che della collocazione del prodotto, come ci sono nei distretti industriali del centro nord. Secondo, una valutazione del grado di condizionamento da parte della criminalità organizzata che deve essere annullato. Il terzo, il sostegno pubblico tramite programmi europei, statali e regionali alla formazione sia dei nuovi imprenditori che dei lavoratori. Comunque un problema di costo del lavoro esiste: non possiamo dimenticare che gradualmente verrà eliminata nel Mezzogiorno la fiscalizzazione degli oneri sociali.

Si ricade allora nell'inevitabilità della flessibilità del salario?

Niente affatto. Almeno nel settore del tessile e dell'abbigliamento si deve intraprendere la strada della diminuzione degli oneri sociali non solo al sud, e in armonia con la dimensione europea.

È un'ipotesi realistica?

Può d'incanto se si tiene presente che una simile scelta il governo francese l'ha già fatta per quelle imprese tessili che creano nuova occupazione e che i sindacati tedeschi hanno una proposta simile. Può essere un modo con il quale a livello europeo l'industria dell'abbigliamento risponde, insieme alla qualità, alla competizione da costi che viene dalle aree di nuova industrializzazione.

Mezzogiorno, oggi incontro tra sindacati e Confindustria

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil tornano ad incontrarsi ufficialmente: l'appuntamento è per oggi. Al centro del confronto molto probabilmente la questione del «patto» per il lavoro e l'occupazione nel Mezzogiorno. Ovvio che si sarà bisogno del governo ma le parti sondano i propri punti di vista. «Un incontro non si rifiuta mai» hanno detto Cgil Cisl e Uil e «siamo pronti al dialogo su ogni argomento, soprattutto se si parla di sviluppo lavoro ed occupazione».

Affascinante il tema, delicatissimo le proposte di merito a partire dai minimi contrattuali che la Confindustria vorrebbe diversi al Sud per avviare nuove attività produttive. Tornano le flessibilità di prestazione. «Non ci sono temi tabù, argomenti che non possono essere discussi», sostiene la Uil. «Nonché per noi ci sono temi tabù ma minimi contrattuali sono da salvaguardare», afferma la Cgil. «Si può trovare una via di mezzo tra la proposta confindustriale che è sbagliata e quella Cgil che è rigida» fa sapere la Cisl. Entro il 20 maggio Cgil Cisl Uil definiranno forse una loro autonomia proposta su come costruire il «patto» per il lavoro.

Privatizzazioni

Amato chiede un rilancio

ROMA. Giuliano Amato punta deciso sulle privatizzazioni per abbattere i monopoli aprendo le porte al mercato e alla concorrenza nei grandi servizi pubblici. E l'occasione per riaccendere i riflettori sull'argomento sarà la relazione annuale che il presidente dell'Autorità Antitrust illustrerà domani alla presenza del «gotha» delle istituzioni e dell'economia: dal presidente della Repubblica a quelli di Camera e Senato, dal presidente del Consiglio ad alcuni ministri, dai banchieri ai grandi capitani d'industria, dai sindacati ai big della finanza, la platea prevista è insomma di primissimo ordine.

Domani relazione Antitrust

A due giorni dall'insediamento del nuovo parlamento Amato avrà così la possibilità di lanciare una sorta di appello alla nuova compagine politica che guiderà il Paese: accelerare il processo delle «grandi» dimissioni. Un processo che negli ultimi mesi si è impantanato. Un tema «caro», quello delle privatizzazioni, per Amato: è stato proprio il suo governo a varare nell'agosto '92 la trasformazione in spa degli enti pubblici ed è stato questo argomento il cardine della sua prima relazione, l'anno scorso, come presidente dell'Autorità Garante della concorrenza e del mercato. «Le privatizzazioni - aveva detto Amato in quell'occasione - acquistano particolare rilievo quando rappresentano strumento per conseguire una struttura concorrenziale».

E proprio in questa direzione Amato è intervenuto nell'estate scorsa nel dibattito sul futuro piano di riassetto del settore elettrico in vista della cessione dell'Enel, ribadendo la necessità dell'introduzione del massimo grado di apertura possibile alla concorrenza. Una posizione che l'Antitrust ha riconfermato: a fine anno quando sarà chiamata ad esprimere un parere sulla concessione - l'atto che regola i rapporti tra l'Enel, le altre imprese del settore e lo Stato.

Il bilancio dell'Autorità

Ma la relazione di Amato martedì non si fermerà al capitolo privatizzazioni: per il presidente dell'Antitrust sarà infatti anche l'occasione per illustrare il bilancio dell'attività dell'Autorità. Il lavoro è in continua crescita: nel '95 i procedimenti conclusi (compresi quelli che non hanno evidenziato violazioni) tra intese, pareri, posizioni di abuso dominante, concentrazioni tra imprese, e pubblicità ingannevole, sono stati 642 e nei primi tre mesi del '96 hanno già superato quota 254. Tra il 1995 ed i primi tre mesi di quest'anno l'Autorità si è espressa su 47 intese (31 nel '95 e 16 nel '96), 43 casi di abuso di posizione dominante (rispettivamente 31 e 12) e a 378 operazioni di concentrazione (282 l'anno passato, 96 nel primo trimestre). Le istruttorie aperte hanno fatto emergere sette intese lesive del gioco concorrenziale, mentre nessuna operazione di concentrazione è stata vietata. Sempre nello stesso periodo sono stati espressi 70 pareri (54 nel '95, 16 nel '96) alla Banca d'Italia ed al Garante per la radiodiffusione e l'editoria. Non solo: la Commissione ha spedito al legislatore 26 segnalazioni (contro le 16 del '94) nel '95 e cinque quest'anno. Sette di queste hanno avuto come bersaglio le telecomunicazioni, sei i trasporti. A tutto campo il controllo sulla pubblicità ingannevole: 169 (su 244 esaminati) tra spot di creme, talismani e messaggi promozionali di magli e guaritori sono stati bocciati. Proprio l'aumento del carico di lavoro porterà l'Antitrust ad aumentare l'organico: contro un regime previsto di 200, oggi gli 007 della concorrenza sono 135. I numeri e le analisi della relazione saranno trattati anche in un dibattito giovedì 9 maggio a Milano presso l'Università Cattolica. Ecco una tabella sui procedimenti conclusi nel '95.

Totale violazioni riscontrate: intese restrittive 31, Abuso posizione dominante 31, concentrazioni fra imprese 282. E poi: pareri alla Banca d'Italia 46, pareri al Garante Editoria 8, pubblicità ingannevole 244.

L'INTERVENTO

Più flessibilità e orario ridotto a 30-32 ore

La recente conferenza intergovernativa degli Stati dell'Ue e il successivo vertice straordinario del G7 a Lille hanno riproposto con forza il dramma sociale della disoccupazione. Non solo lo sviluppo e la crescita dell'economia non si accompagnano più alla crescita dell'occupazione, ma tendenzialmente vi si oppongono. E gli indici delle Borse salgono con le notizie dei licenziamenti.

La «ossessione di fine secolo» è bene rappresentata dai 24 milioni di disoccupati nei sette paesi più industrializzati senza contare i 15 milioni di cittadini costretti al part-time contro la loro volontà. Michel Rocard nel suo appassionato intervento alla manifestazione del Labour Day dell'Ulivo, ha argomentato le ragioni per fare della riduzione dell'orario di lavoro l'elemento di autonomia culturale e di identità programmatica delle sinistre in Europa. Le tesi del XIII congresso della Cgil, non a caso attribuiscono alla riduzione dell'ora-

rio di lavoro un ruolo centrale nella strategia per l'occupazione. E provano, meritoriamente, a indicare un percorso concreto e articolato nella conduzione economico-sociale del paese. Tutto bene, dunque? No, non è così.

Notiamo nell'organizzazione sindacale quasi una reticenza ad assumere con decisione questi obiettivi, una scarsa convinzione l'idea diffusa che bisognerà aspettare tempi migliori. E, soprattutto, comportamenti contraddittori anche quando le condizioni concrete - come nei casi di più ampio utilizzo degli impianti con il lavoro al sabato e alla domenica - renderebbero possibile mobilitare i lavoratori per uno scambio forte con la riduzione individuale degli orari.

Insomma, si rischia - ancora una volta - un'incoerenza tra il dire e il fare. Noi pensiamo che questa difficoltà a procedere su un obiettivo, che pure ha rappresentato storicamente una delle ragioni di fondo dell'esi-

stenza stessa del sindacato, dipenda da un insieme di fattori, non solo esterni.

Avanziamo qui alcune ipotesi di discussione, che permettono forse di delineare meglio i punti critici di una azione sindacale sempre più necessaria e insieme avara di risultati visibili. Paradossalmente, è proprio la connessione fra occupazione e orario di lavoro a rendere qualitativamente diverso l'obiettivo della riduzione. Per buona parte di questo secolo, infatti, la rivendicazione di ridurre l'orario (se si esclude il periodo della grande depressione seguito alla crisi del 1929) era collegata alla necessità di ridurre la quantità di fatica erogata dalle lavoratrici, dai lavoratori. Il tempo liberato rappresentava dunque un obiettivo molto comprensibile e immediatamente mobilitante.

La nuova fase di sviluppo senza

occupazione si caratterizza - qui sta il punto di rottura - per una saturazione totale del tempo a prescindere dalle cadenze biologiche e dai ritmi sociali e per la precarizzazione e flessibilizzazione del mercato del lavoro. «Flessibilità» è la nuova parola chiave: flessibile l'uso degli impianti di lavoro, sempre più flessibile il rapporto di lavoro, flessibili gli orari di lavoro. Il rapporto fra tempo di lavoro e tempo di non lavoro assume una dimensione sociale diversa: si interrompono forzatamente i vincoli della cadenza giornaliera e settimanale e cambia anche la proiezione sociale del tempo di lavoro sul territorio.

La nostra tesi è che la flessibilità - in tutti i suoi aspetti - è tanto più socialmente (e sindacalmente) governabile quanto più si riducono tutti gli orari di lavoro. L'obiettivo della riduzione del tempo di lavoro assume

dunque un carattere diverso rispetto a prima. Non conta solo la quantità, ma anche la «qualità» della riduzione: la redistribuzione dell'orario, il rapporto del tempo di non lavoro con l'organizzazione sociale e familiare. Ciò vale soprattutto per quelle forme di orario che, essendo richieste per un utilizzo degli impianti nelle ore notturne, o al sabato o alla domenica, travalicano i limiti dell'orario giornaliero o dell'orario settimanale.

Sono forme sempre più diffuse non limitate dall'utilizzo degli impianti ma estese dal crescente grado di globalizzazione e finanziaria difficoltà delle imprese. Indubbiamente difficili da affrontare. Quando la distribuzione dell'orario di lavoro rimuove la domenica come giorno festivo essa provoca la rottura della divisione settimanale del proprio tempo, cancellando inoltre spazi non sostituibili di socializzazione e di relazioni affettive, religiose e ricreative.

Ne deriva un forte «disagio» sociale soprattutto nei settori industriali in cui il lavoro domenicale non è legato a un'attività di servizio ma è funzionale unicamente a esigenze economiche e produttive dell'azienda. Per queste ragioni sosteniamo che, in questi casi, l'orario di lavoro deve già oggi andare nettamente sotto le 35 ore e collocarsi fra le 30 e le 32 ore settimanali. Non diciamo questi numeri a caso: sono già il risultato di accordi siglati in decine di aziende tessili lombarde (l'ultima, in ordine di tempo, la Filatura di Cividate del gruppo Franzoni). Sono accordi, a differenza di quanto avviene in altre aziende e in altri settori, rigorosamente coerenti con una strategia sindacale che, prevedendo 35 ore come orario normale, punta al di sotto per le situazioni eccezionali. E rendono così credibile e politicamente fruibile su un piano extraziendale lo stesso obiettivo delle 35 ore per tutti a parità di salario.