

Metalmecanici

Nel settore degli elettrodomestici c'è il «modello Whirlpool»

DALL'INVIATO

VARESE. «Non è per amor di polemica. Ma se si andrà ad una applicazione burocratica della legge sulla riduzione d'orario non si farà un buon servizio, né ai lavoratori né alle imprese». A sostenerlo è Primo Minelli, segretario provinciale della Fiom di Varese. Lui, di riduzioni d'orario - strappate per di più nella tana del lupo, cioè nella patria del presidente di Confindustria, Giorgio Fossa - se ne intende. Con Guglielmo Sonno e gli altri componenti delle Rsu delle fabbriche del gruppo Whirlpool - la multinazionale prima nel mondo sul mercato degli elettrodomestici «bianchi» (lavatrici, frigoriferi...) -, sul tema ha conquistato accordi importanti. Anzi «unici», in Italia. Almeno nel settore metalmeccanico. Tanto che il «modello Whirlpool», il prossimo 6 novembre, sarà illustrato al Parlamento europeo - unico caso italiano - in vista del vertice sull'occupazione di Lussemburgo.

Stabilimenti a Varese (dove è ubicato anche il centro direzionale europeo), Trento, Siena, Napoli e Chieri, il gruppo (ex Ignis) dà lavoro complessivamente a 6 mila persone. Un livello rimasto sostanzialmente invariato negli ultimi anni proprio grazie alle politiche sull'orario, nonostante il comparto sia stato al centro di frequenti ristrutturazioni. Il tema, qui, è stato affrontato per rispondere a due problemi, fondamentali e connessi. Quello occupazionale e quello legato alla necessità di far fronte alla flessibilità del mercato contenendo il ricorso allo straordinario. Tradizionalmente molto alto. Così al primo accordo «storico» degli anni Settanta con la mezz'ora, pagata, per la pausa mensa (salita poi, nel '79, a quaranta minuti), se ne sono aggiunti altri. E oggi, i turnisti, stanno sì in fabbrica otto ore al giorno, ma il lavoro effettivo, tra mensa e «pause fisiologiche» è, in media, di 34 ore e 45 minuti alla settimana. Tanto che nei reparti, in questi giorni, circola una battuta, detta un po' per scherzo: «Se passa la linea Bertinotti ci tocca lavorare un quarto d'ora in più». Anche per gli operai giornalieri delle linee c'è stata una riduzione d'orario rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale. Lavorano, sempre alla settimana, 38 ore e 45 minuti. Grazie alla quotidiana fermata collettiva, retribuita, di un quarto d'ora. Solo per gli altri, in Whirlpool, si fanno le 8 ore normali.

Attraverso l'orario, azienda e sindacato hanno risolto poi problemi di flessibilità. Un'intesa dell'85 prevede il ricorso a cinque sabati lavorativi all'anno. Con una particolarità significativa, però. Chi lavora il sabato resta in fabbrica sei ore, ma viene pagato per otto. Che tradotto in termini di orario vuol dire riduzione ulteriore. E con la riduzione dei tempi di lavoro si è fatto spazio a nuova occupazione. Con risultati che il sindacato considera significativi. Per esigenze di organizzazione della produzione sono state introdotte le ferie scaglionate. E, tra giugno e settembre, sono stati istituiti contratti a termine per le sostituzioni. Così la fabbrica non chiude mai, viene redistribuita una parte del salario (soprattutto a giovani e disoccupati) e si evita al corsa agli straordinari, un tempo consueta dopo i periodi feriali. Nel '93, poi, per fronteggiare i picchi produttivi nei reparti a ciclo continuo, è stata la volta dei part-time. Da 20 a 32 ore la settimana. Ventiquattro ore pagate 32 per chi lavora nei tre giorni del week-end. Dove gli addetti, di ore, erano soliti farne 58, 40 canoniche e 18 straordinarie.

Far passare i nuovi principi tra i lavoratori non è stato facile. E soprattutto tra i delegati il dibattito è stato aspro. Ma alla fine la contrattazione su orari e flessibilità ha portato a trasformare 500 contratti di lavoro a termine in altrettante assunzioni a tempo indeterminato, tra part time e tempo pieno. «E l'azienda - ricorda Sonno - è stata costretta a mantenere stabile l'occupazione».

Proprio quello del lavoro è un punto fermo dell'azione sindacale. Tant'è che le Rsu hanno respinto un piano della società che offriva 36 ore pagate 40. Motivo? Prevedeva la soppressione di alcuni diritti conquistati da tempo (a cominciare dai 40 minuti di pausa mensa), ma soprattutto non si creavano spazi per nuova occupazione. Intanto il modello Whirlpool, in provincia, comincia a far proseliti. Visto che un accordo sperimentale è stato di recente raggiunto anche all'Agusta di Vergiate - reparto montaggio elicotteri - dove è stato introdotto un «sei per sei» pagato quaranta.

«La nostra esperienza - afferma Minelli - ci dice che la contrattazione, quella fatta nelle fabbriche, è insostituibile. Perché, senza il consenso della gente, non c'è niente da fare. E di fronte all'alternativa orario/salario gli operai scelgono il salario». Non è un caso, del resto, che, nonostante le leggi e i contratti, l'orario medio di fatto, per i metalmeccanici, sia di 43/45 ore settimanali. «Ma anche perché se usi la legge come una clava, usano la clava anche i padroni, bloccando i contratti. E le 35 ore le pagano gli operai».

Angelo Faccinotto