



Gabriella Mercadini

### Il Libro

## «Le smentite della realtà» Argomenti e polemiche sulla riduzione d'orario

RAVAIOLI. La cosa curiosa è che tutti parlano e gridano contro le 35 ore come se si trattasse di infrangere una norma ferrea e finora mai da nessuno messa in discussione, come se dovunque l'orario fosse di 38, 40, o più ore, ignorando o fingendo di ignorare che la realtà è molto diversa. (...)

AGOSTINELLI. È così. Esiste già una enorme varietà di orari di lavoro, che però ha il limite di essere stata imposta nella gran parte dei casi dalla riorganizzazione produttiva. Le imprese infatti spesso si sono trovate a dover sostenere una vertiginosa competizione, e a questo scopo hanno adottato radicali cambiamenti tecnico-organizzativi, che hanno portato a impegnare nella produzione periodi dell'anno, della settimana, o della giornata, che precedentemente ne restavano esclusi. E questo l'hanno fatto nei modi più diversi. In certe fabbriche metalmeccaniche, e anche in alcune tessili, coesistono sette-otto tipi di orari differenti, e altrettanti tipi di turnazioni.

RAVAIOLI. Questo accade in base ad accordi informali o su contrattazione?

AGOSTINELLI. No, no, sono regolari contratti che prevedono riduzioni di orario diverse per chi lavora a turni e per chi lavora a giornata; inoltre chi lavora 6 giorni fa orari più brevi di chi ne lavora 5; l'orario è ancor più ridotto per chi fa anche la domenica o la notte. In alcune aziende che utilizzano gli impianti al massimo, per 8.060 ore all'anno, abbiamo orari settimanali fra le 31 e le 32 ore. (...)

RAVAIOLI. Forse sarebbe utile fornire un panorama delle aziende che negli ultimi tempi hanno ridotto gli orari, senza per questo andare in rovina, spesso anzi con ottimi risultati.

AGOSTINELLI. Nel settore tessile sono numerosissime le aziende che hanno ridotto l'orario al di sotto delle 35 ore, così da utilizzare gli impianti per più di 6 giorni, e sono attestate tra le 31 ore e 30, e le 33 e 30. Soltanto in Lombardia abbiamo quattordici esempi. Ma anche in campo chimico esiste una enorme varietà di orari, tutti attorno alle 35 ore, e così in campo meccanico e siderurgico, dove

### Trentacinque ore La sfida di un nuovo tempo sociale

segretario generale della Cgil Lombardia, analizzano in un libro dal titolo «Le 35 ore. La sfida di un nuovo tempo sociale» (128 pagine, L. 15.000) gli argomenti della polemica, a volte del tutto infondati; esaminano i problemi e le oggettive difficoltà; tracciano per la legge ancora da discutere una proposta basata sull'annualizzazione degli orari. L'opera, pubblicata dagli Editori Riuniti, sarà in libreria il 21 gennaio. L'«Unità» pubblica ampi stralci del capitolo dal titolo «Le smentite della realtà».

Carla Ravaoli, autrice di numerosi libri dedicati ai problemi delle donne, dell'ambiente, del mutamento sociale, e Mario Agostinelli,

spesso si scende a 33 ore. Va notato anche che in molti di questi casi la contrattazione ha ottenuto una maggiorazione dei compensi in tempo per i turni più pesanti, come quelli notturni, o socialmente più disagiati, come quelli domenicali o coincidenti con festività e periodi feriali; in qualche caso ha ottenuto inoltre la possibilità di recupero degli straordinari in un corrispettivo di riposo. Ha cioè già ottenuto l'applicazione di alcuni dei criteri che dovranno essere inseriti nella legge sulle 35 ore.

RAVAIOLI. Forse sarebbe utile anche fare qualche nome di queste imprese, e tanto meglio si tratta di nomi noti. ... AGOSTINELLI. Qualche esempio a caso? Ducati elettronica da otto anni applica alcuni turnisti un orario settimanale di 33,30 ore. Actronics lavora su tre turni e 32,30 ore. Bonfiglioli è addirittura a 30 ore su quattro turni. Zanussi ha adottato un'ampia varietà di tempi, ma per una media settimanale di 34,5 ore. Alla Barilla e alla Negrini si lavora mediamente 38 ore a settimana, e 30 ore alla domenica. Italtel ha firmato un accordo per 36 ore entro il 1999. Le tessili Nigeler-Kupfer e Legler lavorano tra 32 e 33 ore, la Marlene della Marzotto al Sud pratica un orario di 34 ore e mezza, la siderurgia Insee è a 33,5 ore. Ma ciò che tengo a sottolineare è che in nessun caso è stato ridotto il salario, a volte si sono ot-

tenuate delle maggiorazioni.

RAVAIOLI. Né mancano esempi del genere in Europa. ...

AGOSTINELLI. A cominciare dalla Volkswagen, che gode di ottima salute dopo quattro anni di una settimana di 28,6 ore per trentamila dipendenti, a salario ridotto solo del 10%. Continuando con il grosso gruppo farmaceutico francese Roussel-Uclaf, che ha ridotto gli orari senza tagli salariali per 7.500 dipendenti e ha inoltre assunto altre 700 persone. Come già abbiamo detto, in Germania dal 1995 l'80% della popolazione attiva lavora 35 ore a parità di compensi, la durata settimanale media è di 37 ore per tutte le altre categorie, e la proposta sindacale punta alle 32 ore.

RAVAIOLI. Questo panorama dovrebbe in qualche misura convincere anche i più irriducibili nemici del taglio degli orari. Forse però può sollevare invece qualche dubbio nei convinti fautori del provvedimento. Perché in realtà che cosa vogliono i datori di lavoro? A giudicare da questa pressoché infinita diversificazione di orari, mi pare che solo la flessibilità sia il loro obiettivo, flessibilità a tutto campo senza pudori.

AGOSTINELLI. Bè, in effetti l'azione imprenditoriale a questo punto, e sostanzialmente oppone alla riduzione dei tempi di lavoro una piena discrezionalità sulla durata delle prestazioni. L'esem-

pio più vistoso è quello delle squadrette domenicali: studenti, disoccupati, precari, che vengono assunti per due turni di 12 ore al sabato e la domenica, pagati magari un po' più del normale, allo scopo di non ridurre mediamente l'orario dell'organico regolare.

RAVAIOLI. Qualcuno sostiene anche che in alcuni casi la riduzione di orario è stata applicata in modo tale da peggiorare sostanzialmente le condizioni di lavoro: abbreviando le pause, cancellando ogni possibilità di distrazione, eliminando tutte le «porosità», in definitiva portando a un'intensificazione dell'attività che di fatto vanifica il beneficio del taglio dei tempi.

AGOSTINELLI. Una riduzione degli orari applicata facendo riferimento solo alla durata della prestazione, cioè all'ora di entrata e di uscita dal luogo di lavoro, può portare a queste conseguenze. Il fatto è che non esiste un effetto automaticamente benefico della riduzione di orario se non viene accompagnata alla contrattazione dell'organizzazione del lavoro che ne consegue. Questo è un punto chiave, di cui alcuni settori del sindacato spesso non tengono conto. Quando si dice «riduzione per legge» si parla di un quadro di riferimento positivo riguardante l'intera contrattazione, che riguarda i regimi, i ritmi, le pause, la saturazione dei carichi. Diversamente gli effetti possono essere negativi anche sul piano occupazionale. Certamente lo sono per quanto riguarda la qualità del lavoro.

RAVAIOLI. Da alcuni anni gli imprenditori soprattutto vogliono tempo parziale, a mezzo salario ovviamente. Hanno scoperto che 2 persone in 4 ore rendono circa il 20% in più di una persona in 8, e con entusiasmo vanno mettendo a frutto la nozione. Mc Donald ha fatto scuola.

AGOSTINELLI. Infatti, è proprio il modello «Burghy» trasferito di peso nell'organizzazione industriale.

RAVAIOLI. In Italia il fenomeno è ancora contenuto, ma, lo sai bene, paesi come Olanda, Danimarca, Svezia, Austria, attestati su medie settimanali di 35-32 ore, con tassi di disoccupazione tra i più bassi del continente, debbono questi risultati a un uso del part-time fra il 30 e il 39%, che - non dimentichiamo - per due terzi riguarda le donne, con la sola eccezione del caso olandese. Insomma le 35 ore settimanali date dalle statistiche come media europea valgono al solito come il pollo di Trilussa, e lasciano ampio spazio da un lato all'esercizio dei nullafacenti e dei semilavoranti e semipagati, dall'altro alle schiere di quanti, non solo nel Nord est italiano, spasmodicamente

inseguono, e raggiungono, doppio-triplo salario faticando 16-18 ore al giorno. Il mondo a due velocità è servito.

AGOSTINELLI. Il peggio è che il part-time viene spesso introdotto contemporaneamente all'allungamento del tempo di chi ha un lavoro pieno, cioè estendendo al massimo gli straordinari, e riempiendo tutti i vuoti, tutti gli interstizi della struttura produttiva con il tempo parziale, spesso imposto, e quasi sempre destinato alle mansioni meno qualificate, oltre che appunto riservato in massima parte alle donne. In questo caso è un'operazione esattamente opposta allo spirito della riduzione degli orari: crescente disuguaglianza tra il gruppo sempre più ridotto dei cosiddetti «garantiti» e quello sempre più ampio dei sottoccupati e sottopagati, anziché redistribuzione del lavoro disponibile tra tutta la popolazione attiva; una colonizzazione totale del tempo anziché una più larga possibilità di libero uso delle proprie giornate; una drammatica perdita di solidarietà tra lavoratori.

(...)

RAVAIOLI. Non c'è da stupirsi d'altronde. Come sappiamo il sogno dei datori di lavoro europei è il celebratissimo modello americano, notoriamente descritto in base a statistiche quanto mai discutibili, e del quale una persona al di sopra di ogni sospetto di estremismo gauchista, come Laura D'Andrea Tyson, ascoltata consigliera di Clinton, ebbe a scrivere sul *New York Times* del 12 luglio scorso: «Negli ultimi quattro anni l'economia americana ha avuto un'espansione senza precedenti. Sfortunatamente l'espansione dell'economia ha mancato due obiettivi: in media i salari sono molto al di sotto dei livelli raggiunti nel 1970, e la distanza tra ricchi e poveri è molto più grande di venti anni fa».

AGOSTINELLI. Il fatto è che l'economia americana ha messo in atto il massimo di deregulation non solo nel mercato del lavoro ma anche nella modalità della prestazione, inducendo enormi differenze di reddito e di condizioni sociali tra i lavoratori. Il processo è iniziato negli anni 80, e in era Clinton non s'è affatto interrotto. E, sì, chiaramente il modello non dispiacerebbe nemmeno ai nostri imprenditori. Per questo è necessaria una legge che con chiarezza favorisca e indirizzi anche la contrattazione e il controllo sui luoghi di lavoro e sul territorio. Altrimenti gli effetti possono essere devastanti anche su scala macroeconomica, in ambito extra-aziendale, sul lavoro indotto, su quello autonomo.

RAVAIOLI. C'è un altro punto che dobbiamo considerare, ed è un punto importantissimo. Spesso anche ai più validi argomenti in difesa della legge per la riduzione degli orari, e anche da parte di quei pochi che discutono pacatamente, senza lasciarsi trascinare nella rissa più scomposta, si oppongono dubbi che non mi sembrano infondati, e che sostanzialmente indicano la riduzione degli orari come un provvedimento del tutto insufficiente a sconfiggere la disoccupazione. Si dice ad esempio: guardate la Germania, la Volkswagen ha adottato dal '94 la settimana di 28 ore, i metalmeccanici da due anni hanno ottenuto le 35 ore, ma la situazione occupazionale non è migliorata, anzi continua a peggiorare. Mi sembra però legittimo controbattere innanzitutto che, se quei provvedimenti non fossero stati adottati, la disoccupazione sarebbe aumentata assai di più.

AGOSTINELLI. Ed è quanto affermano qualificati istituti di ricerca. Il tedesco Wsi ad esempio ha valutato che, se in Germania non avessero avuto luogo tagli di orario, la disoccupazione sarebbe oggi al 15%. Mentre il francese Ofce prevede che la legge Jospin non solo bloccherà i licenziamenti, ma produrrà un sia pur modesto aumento di impiego, all'incirca per 1.400.000 posti di lavoro.

RAVAIOLI. Resta però doveroso, anche per noi che riteniamo necessario ridurre gli orari per distribuire meno iniquamente il lavoro, domandarsi se questo basti per affrontare adeguatamente la disoccupazione. Io non lo credo. Qual è la tua opinione?

AGOSTINELLI. No, neanche io penso che basti. La riduzione d'orario è indispensabile, non solo per gli effetti redistributivi immediati, ma anche per tutta una serie di effetti sociali indotti. Ma non si può non considerare che la produttività, via via che le tecnologie informatiche troveranno nuova applicazione, potrà subire incrementi tali da assorbire in misura crescente gli effetti della riduzione.

Crede però che lo stesso tempo liberato dall'attività produttiva possa essere impiegato su una dimensione che abbia a fare con la socialità, la convivialità, i rapporti tra persone e la loro cura, con cadenze e caratteristiche tutt'affatto diverse dai ritmi serrati e compressi dell'impresa e del mercato. E tutto ciò naturalmente significherebbe anche occasioni di lavoro. (...)