

Mercoledì 1 aprile 1998

4 l'Unità

IL LAVORO DA CAMBIARE



3 La nostra inchiesta si occupa oggi della flessibilità: orario e salario seguono l'andamento del mercato. Domani affronteremo il caso Milano, dove ci sono tantissimi lavoratori autonomi di nuova generazione.

DALLA REDAZIONE

FIRENZE. La settimana di 40 ore, 8 al giorno, per cinque giorni alla settimana, per 48 settimane lavorative in un anno è ormai un ricordo del passato. Il lavoro, o meglio i lavori, cambiano pelle in virtù della flessibilità. E cambia, insieme al lavoro, anche la vita dei lavoratori. Salario e orario hanno subito profondi cambiamenti causati dalla turbolenza della domanda che è variabile, mutevole e soprattutto mai certa. Per questo orario e salario oggi sono molto più flessibili di qualche tempo fa. Il motivo? L'esigenza di adattare la produzione di beni e servizi alla domanda, cioè alle esigenze e ai desideri dei consumatori, che poi alla fine sono gli stessi lavoratori. Rispetto a 15 o 20 anni fa la domanda non è più costante, ma è molto più movimentata ed oltre un certo limite la produzione non può più essere programmata. Le imprese hanno mutato il vecchio sistema di produzione fordista e taylorista basato sulla catena di montaggio, sullo stesso prodotto standardizzato, passando ad una produzione molto variabile. Da qui è nato il bisogno delle aziende di essere sempre più flessibili. Sempre più malleabili rispetto alle diverse esigenze del mercato. «Fino a qualche anno fa, davanti ad una domanda stabile poteva esserci una fabbrica rigida - spiega Walter Cerfeda segretario confederale aggiunto della Cgil - Oggi,

Walter Cerfeda, segretario confederale aggiunto della Cgil: «L'azienda è costretta ad adattarsi alla turbolenza del mercato»

Nel segno della flessibilità

Orario e salario: dalla certezza alla variabilità

davanti a un mercato variabile c'è bisogno di una fabbrica che sappia rispondere attraverso criteri di maggiore flessibilità». In parole povere significa che le aziende hanno necessità di produrre di più in certi periodi e di meno in altri e quindi chiedono ai lavoratori più ore di lavoro in certi momenti e meno in altri. La moda e le confezioni sono tipiche produzioni stagionali che seguono, anticipandoli stagione per stagione, i ritmi delle collezioni autunno-inverno e primavera-estate. Quasi come nell'agricoltura, dove da sempre i periodi di raccolta producono un maggiore fabbisogno di manodopera. Oggi però è tutto il mercato ad essere stagionale. Le auto, ad esempio, sono acquistate assai di più in primavera e comunque prima delle ferie estive. Da febbraio in avanti le fabbriche automobilistiche aumentano la produzione e la rallentano in autunno. Picchi in alto e picchi in basso, a cui, anche nel recente passato, le aziende hanno risposto con l'utilizzo degli straordinari nei periodi di produzione alle stelle e con la cassintegrazione quando la domanda stagnava. Oggi si tocca l'orario di lavoro. Al posto della canonica settimana da 40 ore, in certe fabbriche si lavora 45 ore una settimana e 35 un'altra. In altri settori ci sono settimane da 50 e altre da 30. Ma la flessibilità riguarda anche il salario. Una fabbrica che vince una commessa e si impegna a fornire quel certo quantitativo di

prodotto entro una certa data è disposta a versare ai propri dipendenti un bonus per raggiungere gli obiettivi. Così abbiamo il salario di produttività e i premi di risultato, cioè salari variabili collegati al rispetto dei tempi di produzione, alle quantità stabilite e alla qualità del prodotto.

La flessibilità cambia anche il rapporto fra azienda e dipendente. Nella fabbrica rigida di un tempo, che doveva rispondere a una domanda stabile, anche il lavoratore doveva essere stabile e quindi assunto a tempo indeterminato. Nella fabbrica che deve rispondere a una domanda variabile anche il lavoratore cessa di essere stabile. Un giorno ci vogliono più lavoratori, un altro giorno meno.

Così si sono diffuse le assunzioni a tempo determinato come i contratti stagionali, le formazioni lavoro, le assunzioni del week-end e da ultimo anche il lavoro in affitto. «L'impresa tenta di tenere dentro le mura della fabbrica solo le persone indispensabili - spiega Cerfeda -. Tutto il resto prova ad appaltarlo all'esterno». Così l'azienda ha costi fissi più bassi perché ha meno dipendenti con contratti a tempo determinato, ma aumenta il numero delle persone che hanno un lavoro, sia pure con minori tutele e minori diritti, in maniera continuativa. Anche questa è flessibilità.

Vladimiro Frulletti



BOEHRINGER ILLGHEIM

In fabbrica quattro notti a settimana

DALLA REDAZIONE

FIRENZE. Si entra alle nove e mezzo di sera e si esce alle cinque di mattina. Quattro giorni alla settimana, dal lunedì al giovedì, per un totale di 31 ore e mezzo al mese. È il nuovo turno di lavoro notturno introdotto alla Boehringer Igelheim Italia di Reggello, in provincia di Firenze. Dentro lo stabilimento farmaceutico fiorentino della multinazionale tedesca in un paio d'anni i turni di lavoro, e di conseguenza la vita dei 350 lavoratori, sono enormemente cambiati. Fino all'anno scorso veniva applicato il normale orario dalle 8 di mattina alle 5 del pomeriggio. Poi è stato introdotto anche il secondo turno, quello pomeridiano, dalle 14 alle 20 e infine, nello scorso febbraio, c'è stato il via libera al lavoro notturno. Una vera e propria rivoluzione soprattutto per le operaie, che alla Boehringer sono la maggioranza. L'introduzione del terzo turno di lavoro del resto si era reso inevitabile dall'enorme espansione che la azienda farmaceutica ha conosciuto nei mercati internazionali. Dai 38,7 milioni di pezzi prodotti nel 1994 si è passati a 54 milioni nel 1997 e tra due anni, stando alle previsioni, la produzione dovrebbe aggirarsi su almeno 77,6 milioni di pezzi. Un'escalation che ha moltiplicato la gamma dei prodotti farmaceutici e ha fatto dell'export la voce principale nelle vendite. L'azienda fiorentina deve reggere la concorrenza non solo delle altre case farmaceutiche ma anche delle «sorelle» che, all'interno della stessa multinazionale, si danno battaglia per vincere le commesse straniere. Non a caso qualche anno fa a Reggello si parlava di chiusura dello stabilimento. Fra il '93 e il '95 alla Boehringer ci sono state mobilità e contratti di solidarietà per rispondere al calo produttivo. Poi la svolta. Oggi gli impianti che fabbricano medicinali, completamente automatizzati, girano a pieno regime per 124 ore la settimana. Fino a poco tempo fa erano utilizzabili per 77,5 ore a settimana e solo un anno fa solo per 45. Un'iniezione di flessibilità per l'azienda che negli ultimi anni ha investito negli impianti 40 miliardi e ha promesso ai sindacati di sborsarne altri 4 che porterebbero altri 25 nuovi posti di lavoro. Ma i lavoratori, in cambio della flessibilità e dei turni notturni, hanno ottenuto una settimana lavorativa che si avvicina alle 35 ore (contro le 38,5 previste dal contratto nazionale di lavoro) mantenendo intatto il loro salario. Per coloro che fanno i normali tre turni avvicendati tengono una riduzione di quasi otto ore per ogni quattro notti lavorate. Una diminuzione che però non gli costa una lira, anzi. Per i turni di notte ricevono 45.000 lire per ogni notte lavorata in più rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale. Ma il bonus economico riguarda soltanto i vecchi dipendenti. I nuovi assunti non sono stati esclusi perché i loro contratti sono assai più flessibili. Del resto il cambiamento di mentalità più profondo lo hanno dovuto sopportare proprio i dipendenti più anziani e in particolare le donne. «Sì, il via libera l'hanno dato - commenta Romeo Romei segretario Filcea-Cgil di Figline Valdarno -, ma le preoccupazioni e i malumori dentro la fabbrica sono tanti». A lavorare di notte si sono adattati molto meglio i giovani. «Per un ventenne lavorare quattro notti - spiega Romei - è avere poi tre giorni tutti liberi non è un grande peso. È assai più problematico per una donna sui 50 anni abbandonare in un colpo tutte le sue abitudini».

Fernanda Alvaro

V.F.

IL REPORTAGE

La sperimentazione alla Fiamm di Montecchio Dal lunedì al venerdì tra libri e fornelli E nel week-end al lavoro

DALL'INVIATO

MONTECCHIO MAGGIORE (Vicenza). La «zona industriale» è deserta il sabato mattina. E normale? Si lavora dal lunedì al venerdì e poi si riposa. Ma nel parcheggio della «Fiamm Fca» ci sono una ventina di macchine. Belle macchine, una Porsche, una Tempra station wagon, un'Alfa 136, una Volvo S40. In verità ci sono anche due Uno, una Cinquecento e quattro bicilette. C'è vita, insomma. Perché qui, il sabato, si lavora. O meglio: qui c'è chi dal lunedì al venerdì studia o fa la casalinga e il sabato e la domenica diventa operaio metalmeccanico. Dieci ore di catena di montaggio dalle sei di mattina alle quattro di pomeriggio. Montecchio Maggiore, prima uscita dell'autostrada A4, la Venezia-Milano, dopo Vicenza. Profondo Nordest. Ventimila abitanti, 1.600 aziende, se chiamiamo così anche quelle fatte di due persone, magari padre e figlio divise tra artigiano (540), industria (180), commercio (520) e terziario (360). A Montecchio stanno sperimentando, da tre settimane, il contratto week-end. La Fiamm (tutti la conoscono, basta ricordarsi il disegno + = che accompagna le batterie di molte nostre auto) lo scorso 14 marzo ha assunto 18 persone (12 studenti e 6 casalinghe) che lavorano soltanto il sabato e la domenica per venti ore complessive settimanali. Venti ore «pagate mediamente un milione e trecentomila lire», come ha assicurato il responsabile del personale ai neoassunti. Gli improvvisati operai metalmeccanici, lo sono diventati dopo soltanto una settimana di formazione, resteranno in fabbrica sicuramente otto mesi, ma l'accordo firmato tra azienda e sindacati prevede che possano restarci fino a un massimo di un anno. Se le commesse lo renderanno necessario, si lavorerà nei week-end fino a marzo 1999. Poi la laurea in storia della storiografia o il quasi dottorato in ingegneria meccanica, la mamma a tempo pieno o la cameriera occasionale torneranno alla vita di sempre.

Sabato 28 marzo, poco dopo le 13, via Gualda (una traversa di via «del Lavoro») è l'unica strada della zona industriale che annuncia movimento. Annuncia, perché anche qui il silenzio è totale nonostante la fabbrica che produce «trombe» sia in attività. La Fiamm di via Gualda, meno famosa di quella delle batterie di viale Europa, realizza quei meccanismi che, azionati dall'auto, producono il suono dei clacson. Le «trombe» appunto. Nonostante sia sabato e il lavoro degli operai full-time finisca il venerdì, Romeo Turcato esce dal cancello di lamiera. «Sono un manutentore - spiega -. Noi lo straordinario lo facciamo sempre. Il sabato, la domenica. Io mi sono fatto le mie quaranta ore fino a ieri e oggi sono stato qui sei ore e mezza. Son bei soldi, questi dello straordinario, ma non vorrei che nel resto d'Italia si pensasse che qui nel Veneto siamo come asini. Che pensiamo soltanto a lavorare». Romeo ha 20 anni, ha quasi finito i due anni di assunzione in contratto formazione. Porta a casa un milione e ottocentomila lire al mese «ma adesso che passo effettivo andrà meglio». Un milione e ottocentomila che vanno a finire direttamente in banca. «I miei sono pensionati, mi danno la casa, mi danno da mangiare - racconta - e io ne approfitto per mettere il salario da parte. Non si sa mai. Quando andrò a vivere da solo non ci saranno soldi che basteranno, se poi mi voglio sposare... Qui non ti regala niente nessuno. Bisogna lavorare».



Lavoratrici alla catena di montaggio. In alto un'operaia al lavoro in un'industria farmaceutica

mangiare - dice -. Io lavoro soltanto con quelli che vengono da fuori. La domenica chiudo tutto». Certo al ristorante non vanno, la domenica, i diciotto «weekendisti». Loro sabato e domenica sono in fabbrica ad assemblare pezzi, a depositarli sui carrelli sempre in movimento. Sono diventati famosi e con loro si è guadagnata un po' di pubblicità gratuita l'azienda che ha avuto l'idea di questo strano orario di lavoro, di questo anomalo part-time concordato con il sindacato. Ma gli altri, i 300 full-time, non l'hanno presa benissimo. Non per i 18 nuovi posti di lavoro, s'intende (anche se qualcuno si è domandato se non fosse possibile risolvere la questione con un po' di straordinario in più) ma per l'eccessiva pubblicità. Un rappresentante delle Rsu (rappresentanze sindacali unitarie) appena vede avvicinarsi l'ennesimo giornalista diventa muto. Ha 26 anni di fabbrica e un bel po' di impegno sindacale alle spalle, ma non gli era mai capitato di essere rincorso per un'intervista. E si che di argomenti, in questi anni, se ne erano presentati. E invece ecco che per 18 che lavorano soltanto sabato e domenica si

scatenano giornali, radio e tv. «Dove siete quando firmiamo i contratti dei metalmeccanici - accusa - quando abbiamo i problemi della gente mandata in mobilità? Cos'è tutto questo parlare di contratto week-end mentre si discute delle 35 ore? Io capisco la notizia, ma non ci accorgiamo che di questo passo ci toglieranno tutte le nostre conquiste sindacali? Non ci accorgiamo di dare una mano a chi sostiene che la flessibilità e la medicina di tutti i mali? E la settimana corta che ci eravamo conquistata? Stiamo tornando indietro».

Non la pensa così l'azienda, naturalmente. Il signor Sisti, direttore del personale del gruppo (l'azienda è nata nel 1942 a conduzione familiare, del Dolcetta e ha una gestione manageriale affidata all'amministratore delegato Ernesto Musumeci, ha un fatturato '97 di 670 miliardi, 2.600 dipendenti sparsi in tre continenti di cui 1.200 nelle quattro fabbriche del Veneto) si fa trovare a casa sabato pomeriggio e tesse le lodi del nuovo accordo. «Lo abbiamo già sperimentato in Francia e in America - spiega -. In Francia abbiamo addirittura avuto degli operai

oltre. Il lavoro nel week-end non la sconvolge. Per bisogno ha fatto anche la cameriera, sabato e domenica appunto. Due amiche tentano di mettere in moto la macchina prima di essere raggiunte. Poi, costrette, si fermano; ma senza dare nomi, della pubblicità ne hanno abbastanza. «Io lavoro da un dentista e poi studio storia della storiografia a Padova - spiega una -. Ho accettato questo lavoro per necessità economica e perché era conciliabile con il resto. Comunque è traumatico. La catena di montaggio non è una passeggiata. Sono 10 ore». Angelo Tangredi, 24 anni, ingegneria meccanica a Padova, si era già confrontato col mondo del lavoro, docente in una scuola regionale, lavorante a domicilio. Ma in fabbrica non c'era mai entrato. «È vero, la catena di montaggio ti impedisce di pensare - dice - ma non siamo mica come Charlie Chaplin nel film "Tempi moderni". Ho accettato, ho cercato questo lavoro perché era part-time. Per me era anche una questione economica, era una scelta tra studiare e non studiare: tasse universitarie, libri... Il part-time è una grande idea e non vedo pericoli per le conquiste sindacali. Sono state create opportunità di lavoro per studenti, casalinghe, categorie che in altro modo ne sarebbero state escluse». Gabriele Casalini ha già messo in moto. Studente di ingegneria dei materiali a Padova e con le idee chiarissime: «Lavoro in fabbrica per soldi. Con quello che guadagno voglio fare degli stage all'estero, corsi di perfezionamento». Via. Chissà se è un candidato al «turn-over», uno di quelli che preoccupa il signor Sisti.

Li avevamo immaginati spezzati dalle 20 ore di lavoro concentrate tra sabato e domenica e liberi e felici dal lunedì al venerdì. Chi volesse cercarli dal lunedì al venerdì li troverà nelle biblioteche dell'università di Padova o al supermercato di Montecchio con i bimbi nel carrello della spesa.