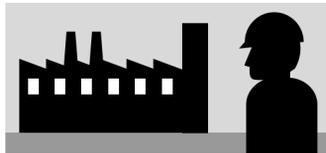


Pirelli in Francia ristruttura e licenzia

La Pirelli Francia la scorsa settimana ha presentato ai sindacati un progetto di riorganizzazione delle sue attività che prevede la chiusura di 2 dei suoi 9 centri e la soppressione di 250 posti di lavoro, il 10 per cento dei suoi effettivi. Obiettivo del piano è ridurre del 22% i costi di produzione per far fronte a un forte calo del margine operativo (45% nel 1998). Per sviluppare sinergie, il progetto

prevede la concentrazione del settore cavi speciali nell'unità di produzione di Paron (Borgogna), traslocandovi anche le attività della fabbrica di Laon, che si trova al nord di Parigi. 200 dei 350 dipendenti dello stabilimento di Laon, destinato alla chiusura, dovrebbero trasferirsi a Paron. Pirelli France prevede anche di chiudere la sua attuale sede sociale, che si trova nei pressi di Parigi, e di trasferirla in Borgogna vicina alle sue unità di produzione. Il progetto della Pirelli sta incontrando una forte opposizione sia nei dipendenti, che non vogliono trasferirsi, sia da parte dei politici locali che temono la disindustrializzazione della loro provincia.



3

Stiamo quindi per presentare un progetto di legge destinato a tassare le imprese che utilizzano il lavoro precario come una modalità di gestione permanente dei lavoratori.

Molti però quando rivendicano più flessibilità segnalano anche l'esigenza di conquistare una maggiore efficienza. E questo non è certo un obiettivo da scartare...

«A nostro avviso è possibile fornire delle buone performance sul piano della produzione pur mantenendo un buon livello di solidarietà. Lo Stato assistenziale deve essere modernizzato ma debbono essere rafforzate anche le sue funzioni di regolazione e di mediazione. Il ruolo dei servizi pubblici deve evolvere nel solco di questa modernizzazione dello Stato. Non intendiamo mettere in discussione lo status dei dipendenti pubblici, ma riteniamo tuttavia che il loro ruolo debba evolvere in direzione della ricerca di una maggiore efficienza. Deve sempre essere possibile garantire l'uguaglianza di accesso dei cittadini ai servizi pubblici. E l'efficienza può senz'altro garantire meglio questo diritto».

Recentemente Jospin ha annunciato l'apertura di una seconda fase dell'attività del governo. Che cosa intendete fare di nuovo (o di più) nel campo dell'occupazione?

«La seconda fase dell'azione del governo di Lionel Jospin ha la stessa priorità della prima fase: l'occupazione. Debbono essere esplorate tutte le strade per lottare contro la disoccupazione. Non dobbiamo accantonare nessuna delle armi di cui possiamo disporre. Ma la lotta contro la disoccupazione deve essere sostenuta anche da una lotta altrettanto intensa a favore del miglioramento delle condizioni di lavoro. È per questo che il primo ministro ha recentemente messo l'accento sulla lotta contro il lavoro precario e i licenziamenti. I prossimi anni debbono essere soprattutto dedicati alla effettiva attuazione delle riforme che abbiamo approvato come la riduzione del tempo di lavoro, l'occupazione giovanile, la legge contro l'esclusione. Scommettere sulla durata costituisce la migliore condizione di successo delle nostre riforme».

E per concludere le pensioni. Anche da voi, come in Italia, negli ultimi tempi si è sviluppato un dibattito molto vivace. Il presidente Chirac, in particolare, ha recentemente sollecitato il suo governo ad intervenire in questo campo per evitare la necessità di fare le cose all'ultimo minuto e forse in modo brutale, sotto la pressione di un'eventuale situazione di emergenza. Quale è la situazione nel suo paese e in che modo pensate di affrontarla?

«Non ci sono ragioni per un eccessivo allarmismo e, quindi, per accelerare la questione delle pensioni in Francia. Come molti paesi d'Europa, la Francia deve far fronte ad un aumento del numero dei pensionati e ad un assestamento del numero dei lavoratori attivi. È quindi necessario riflettere sulla modernizzazione del nostro sistema di pensionamento sulla base della ripartizione a cui i francesi sono molto legati in quanto è l'unico che garantisce la giustizia sociale e la solidarietà tra le generazioni. D'altro canto, questa riforma deve andare oltre il problema delle pensioni. Intendiamo anche occuparci della questione cruciale della dipendenza o di coloro che intendono fermarsi prima perché si sentono stanchi e usurati. Riteniamo di dover attivare una riforma globale che si occupa sia delle pensioni che del posto, in generale, occupato dalle persone anziane nella nostra società».

È per questo che il Primo Ministro ha deciso che per preparare questa riforma verrà utilizzato il seguente metodo: diagnosi-dialogo-decisione. La diagnosi è stata effettuata, oggi siamo nella fase del dialogo. Ho attivato diverse consultazioni con i partner sociali. Lionel Jospin annuncerà le decisioni del governo all'inizio del 2000».

PAOLO BARONI
Traduzione a cura di Silvana Mazzoni

GLI STRAORDINARI

| | Definizione | Procedura | Maggiorazione | Riposo compensativo |
|--------------------|---|---|--|---|
| Italia | 1 febbraio 1999: con la circolare 10/99 il ministero del Lavoro ha dato le istruzioni operative alle aziende dopo la trasformazione in legge 409/88 del decreto sul lavoro straordinario (DI 335/98) | L'obbligo di comunicazione dell'impresa scatta a partire dalla 45esima ora e non più dalla 48esima. Deve essere effettuato entro le 24 ore. Per le imprese con orari plurisettimanali sarà un decreto ministeriale a dettare modalità per la comunicazione | 25% prime due ore 30% le successive 50% dopo le due prime ore del sabato agravi contribuiti dalla 41esima ora | Nessuna regola |
| Francia | L'oltre le 39 h/sett (salvo in caso di flessibilità per C; o Accordo aziendale) | Oltre le 94 h/anno necessità di autorizzazione dell'Ispettorato più Accordo Ce | 25% fino all'8 ora settimanale 50% dalla 9 | Obbligatorio (oltre le maggiorazioni): 20% dello straordinario oltre le 42 h/sett per un lavoro urgente (non rientra nella quota) 50% dello straordinario della quota oltre le 42 h/sett - 50% (100%, se chiesto da lavoratore) di tutto lo straordinario tra 94 e 130 h/anno 100% dello straordinario oltre le 130 h/sett. Diversa regolazione per accordo aziendale, es. Conto risparmio tempo |
| Germania | Oltre durata giornaliera e settimanale | Accordo con Consiglio d'Azienda. Autorizzazione pubblica per deroghe ai limiti | a) giorno: 25% prime 2 ore 50% le successive b) settimana 25% fino alla 6 ora 50% le successive | Facoltativo: fino a 16 h/mese (accordo fra le parti) dalla 17h (se chiesto da dipendente) compensabile entro 3 mesi |
| Regno Unito | Oltre durata giornaliera e settimanale | Decisione aziendale, eventuale comunicazione motivi alle rappresentanze sindacali | Variabile per accordo aziendale, su base giornaliera: 33% prime 2 ore 50% le successive | Solo per lavoro durante le festività |
| Spagna | Secondo i contatti collettivi | Informazione al sindacato Autorizzazione Ministero del Lavoro per superare le 80 h/anno | Determinata dai Contatti Collettivi, quindi variabile | Oltre 80 h/anno, salvo diverse disposizioni contrattuali |
| Polonia | | | 50% prime 2 ore 100% ore successive 15% "Sabati liberi" | Possibile |
| Olanda | L. oltre orario standard | Decisione aziendale Eventuale consultazione. Consiglio d'Azienda | Contratto Metalmeccanici: 23% prime 2 ore 39% ore successive | Possibile contrattualmente |
| Usa | L. oltre le 40 h/sett | | 50% | |



Lavori in corso

to?

«Non si tratta di riprendere il filo dal punto in cui si era interrotto con il progetto presentato quando c'era il governo Prodi. In Parlamento sono giunti altri progetti che la commissione Lavoro ha esaminato ed ora deve produrre un testo unificato. Potrebbe correggere la proposta del governo, oppure elaborare un nuovo disegno di legge, oppure snocciolare il problema in termini diversi da quelli fin qui avanzati. Quindi avremo comunque una nuova proposta?»

«Certo, sia per ragioni formali, in quanto il discorso alle Camere del presidente D'Alema impegna il governo a portare avanti la riduzione d'orario, sia perché, con questa Finanziaria, abbiamo un residuo passivo: con l'indicazione di ridurre l'orario fu incrementato il fondo per l'occupazione e, non avendo fatta la legge, quei soldi devono essere utilizzati, ma non lo saranno per ridurre l'orario. Non solo, ma il blocco temporaneo della materia che riguarda l'orario ha finito per inceppare anche la riduzione d'orario «difensiva», quella per i contratti di solidarietà, tema che invece coesiste con le condizioni economiche. E, altra ragione di fondo, il contratto dei metalmeccanici, che non ha potuto usufruire di strumenti di incentivazione per favorire la riduzione dell'orario. Quindi la questione deve essere ripresa».

Ripresa, ma con un'altra logica. Quale?

«La vecchia linea era viziata dalla distanza che può esistere tra una bandiera e la sostanza dei problemi. Serve una legge che abbia al suo interno un maggiore equilibrio: rimane l'obiettivo delle 35 ore ma, nelle condizioni di oggi, non credo che l'accento debba essere posto sulla data in cui le 35 ore entrano in vigore, ma piuttosto sull'orizzonte politico cui si vuole arrivare. L'obiettivo è una legge di forte sostegno alla contrattazione, per mettere in campo una contropartita che non è solo l'occupazione, ma anche la condizione di lavoro. I francesi, con la loro esperienza, sono partiti dal versante occupazione ed alla fine hanno gestito una legge anche sul lato flessibilità, quindi delle condizioni di lavoro. Noi partiamo dal lato contrattuale, e ci poniamo l'obiettivo di incrementare l'occupazione, però non c'è dubbio che la questione dell'orario parla un linguaggio complesso: le condizioni di chi lavora, l'occupazione di chi dovrebbe essere occupato. In una certa misura può interrogarsi alla società perché il sistema degli orari condiziona un modo diverso di essere dei servizi, coinvolge perfino la vita di relazione con problemi delicati».

Questa tematica non è già ben innestata nell'ottica della contrattazione?

«Ma occorre anche una battaglia di natura culturale e politica. Ogni tanto escono studi e ricerche per dimostrare che la riduzione d'orario non si può fare, ma si tratta di input anche nel caso di un'ora di straordinario, anche nel caso venga applicata la maggiorazione più alta (50%), sia sempre più conveniente di un'ora di «ordinaria».

Quindi, come dovrebbe essere una buona legge italiana?

«Oltre che amica della contrattazione, ed avendo in testa la riduzione d'orario e le 35 ore, la legge deve affrontare innanzitutto il nodo principale del sistema degli orari in Italia, ossia gli straordinari. Sia perché abbiamo lavoratori che lavorano molto, ma all'interno di una situazione occupazionale precaria. Sia perché lo straordinario è un fattore di forte contrasto allo spostamento degli investimenti nel Mezzogiorno. Sia perché il costo del lavoro in Italia vede lo straordinario costare molto meno del lavoro ordinario, a differenza di quanto accade in Francia».

Se non interveniamo su questa struttura, cominciando a limitare gli straordinari e a disincentivarli, l'impresa sarà sempre portata a non assumere, a non investire in nuove attività, e non sente il morso del disincentivo perché lo straordinario gli costa molto meno: circa 6 mila lire di meno all'ora rispetto alle 25 mila normali. Senza risolvere il nodo degli straordinari, si rischia di fare solo chiacchiere».

LA PROPOSTA DE IDS

Grandi: «Disincentiviamo lo straordinario»

GIOVANNI LACCABÒ

INFO

Tutte le statistiche sul Web

Orari, salari, occupati, rafferimenti tra i vari paesi: sono tutte informazioni che si possono facilmente recuperare grazie ad Internet per lo più in formato Pdf. Ecco una piccola guida: Statistiche ufficiali. Italia: www.istat.it Francia: www.insee.fr Spagna: www.ine.es Germania: www.brandenburg.de/lds Europa: europa.eu.int/eurostat.html Politiche del lavoro e rafferimenti tra i vari paesi: sono invece reperibili sul sito della Cgil nazionale al seguente indirizzo: www.cgil.it/ufficiostampa/cliccando_sull'icona_Europa posta a sinistra dello schermo.

Il «caso» francese e le violente polemiche di questi giorni rilanciano in casa nostra il tema delle 35 ore, contro le quali - ma anche contro la riduzione d'orario in generale - scende in campo la Confindustria. Per Alfiero Grandi, responsabile Ds per le politiche del lavoro, si tratta di una campagna preventiva che, agitando le resistenze d'Oltralpe, mira a bloccare ogni processo di rinnovamento in Italia. È giusto bocciare il «modello francese»?

«Sono convinto che il diavolo è meno brutto di quanto lo si dipinga. È vero che ora gli imprenditori francesi reagiscono, ma hanno largamente accettato la legge, che aveva lo scopo di incentivare ed orientare un'operazione verso le 35 ore. Finora nelle reazioni da parte imprenditoriale non c'è stato un grande scontro».

E la nuova legge che la Francia sta per approvare?

«Questa pone indubbiamente problemi di maggiore sostanza. Ma il governo francese ha raccolto tutto lo scibile sugli accordi e lo ha fatto studiare. Orbene, dalla lettura dei singoli accordi si deduce che non sono poche le imprese che hanno affrontato di propria iniziativa la questione dell'orario, anche della riduzione, avendo ben compreso che quella è la strada per discutere l'uso degli investimenti. Che è un grande tema: trent'anni orsono un investitore aveva tempi assai più differiti, mentre al giorno d'oggi la redditività di un investimento ha, spesso, tempi molto rapidi».

In termini pratici tutto ciò che si traduce?

«Ad esempio nella possibilità di disporre di una gestione dell'orario più flessibile, su più turni e su più giorni. Molte imprese, di fronte al vento delle 35 ore, hanno giocato d'anticipo, ed hanno firmato accordi per mettere in sintonia le esigenze dell'impresa e quelle dei lavoratori».

Però la Francia fa largo uso degli incentivi...

«L'incentivo statale ha un ruolo importante. È più di un innesco, anzi è



LA BUSTA PAGA

| Elementi di costo | lire/ora | Straordin. 25% | Straordin. 50% |
|---|------------------|------------------|------------------|
| Retribuzione DIRETTA | | | |
| Minimo contrattuale | 5.008,67 | 5.008,67 | 5.008,67 |
| Minimo contrattuale di cottimo | 165,29 | 165,29 | 165,29 |
| Premio produzione | 37,18 | | |
| Aumenti periodici di anzianità | 500,87 | | |
| Indennità di contingenza | 5.775,99 | 5.775,99 | 5.775,99 |
| E.D.R. | 115,61 | 115,61 | 115,61 |
| Indennità di mensa | 1,00 | | |
| Totale retribuzione diretta | 11.604,61 | 13.803,05 | 16.540,53 |
| Retribuzione INDIRETTA | | | |
| Assemblee sindacali (10 ore annuo) | 66,69 | | |
| Diritto allo studio | 66,69 | | |
| Festività infrasettimanali | 493,98 | | |
| Ex festività (2 giugno e 4 novembre) | 89,80 | | |
| Permessi retribuiti per festività abolite | 222,29 | | |
| Riduzione d'orario | 480,19 | | |
| Ferie | 1.077,83 | | |
| Tredicesima | 1.165,41 | | |
| Aumento periodico di anzianità | 164,83 | | |
| Trattamento di fine rapporto | 3.323,61 | | |
| Totale retribuzione indiretta | 7.151,33 | | |
| Oneri sociali | 6.674,19 | 6.159,35 | 7.391,22 |
| COSTO ORARIO COMPLESSIVO | 25.630,19 | 19.846,78 | 23.816,14 |

un elemento strutturale. Lo scopo è far sì che gli incrementi di produttività, legati anche ad un maggiore utilizzo degli impianti, provochino un risultato che anche dal punto di vista economico sia compatibile coi costi della riduzione d'orario. Ciò accade nell'ambito degli accordi che i francesi chiamano «offensivi». Quando invece c'è crisi, la moderazione salariale è estremamente limitata: il salario non viene limitato, ma la sua crescita viene contenuta per un certo periodo. Quindi anche i periodi ritenuti utili per poter "digerire" questa novità, tutto sommato sono limitati: in genere entro l'arco dell'uso degli incentivi, che in Francia sono molto consistenti».

«Consistenti» quanto?

«Meno di quel che si dice. La spesa effettiva per la riduzione d'orario fino ad oggi è stata di 17-18 miliardi di franchi. Comunque, è innegabile che in Francia alcuni gruppi di imprese hanno scelto di scommettere

sulla possibilità di trovare un punto di incontro tra riduzione d'orario, occupazione e flessibilità».

È il sindacato? «In Francia il sindacato è sempre stato molto più debole, meno diffuso che in Italia e con una diversa gestione della rappresentanza. Ora accade che, laddove il sindacato esiste o può esistere, la sua struttura si consolida. Ma c'è anche una forte espansione della struttura dei mandati, che sono vincolati ad un referendum tra i lavoratori per verificare se un accordo è condiviso. Non sono strutture sindacali, ma sono comunque designate dal sindacato esterno in modo da garantire un soggetto che può costruire l'accordo. Il mandatorio, nei fatti, è una estensione del sistema contrattuale, e di conseguenza stimola la crescita della presenza del sindacato».

Ma allora sulle 35 ore fino a che punto possiamo imitare il «modello francese»?

«Esiste una profonda diversità. Forse scontiamo anche l'eccesso di una tentazione-fotocopia, dovuta anche alle ragioni politiche che avevano importato il modello francese anche per rimediare il rischio di una crisi del governo italiano. Però non c'è dubbio che quella ispirazione all'esempio francese è stata più attenta alla «bandiera» delle 35 ore piuttosto che al problema vero e proprio della riduzione d'orario, che in Italia si pone diversamente per diverse ragioni».

Vediamo i principali.

«Primo, il sistema contrattuale e lo stesso radicamento del sindacato in Italia non sono paragonabili alla Francia. La legge deve essere riproposta in Italia in termini diversi. Per questo motivo ritengo esagerato ed inaccettabile l'attacco preventivo di Fossa contro il tema dell'orario».

In che senso va rivisto il progetto?

