

4

Disoccupati, indennità a requisiti ridotti

L'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti spetta a chi ha lavorato per almeno 78 giorni nel corso dell'anno e può far valere due anni di anzianità nell'assicurazione Inps contro la disoccupazione. Spetta soltanto in caso di licenziamento e per un numero di giornate pari a quelle effettivamente lavorate nell'anno precedente. L'indennità ammonta al 30% della paga media degli ultimi tre mesi di lavoro.



Repubblica Ceca: disoccupazione al 9,4%

Il tasso di disoccupazione nella Repubblica Ceca ha raggiunto alla fine del '99 il livello record del 9,4%, rispetto al 9% della fine di novembre. Il ministero del Lavoro ceco, ha reso noto che tra novembre e dicembre il numero dei disoccupati è aumentato di oltre 21 mila unità, raggiungendo quota 487 mila. Rispetto al dicembre '98, il numero dei senza lavoro nella Repubblica Ceca è salito di oltre 100 mila persone.

L'intervista

il punto

«Nelle fabbriche alla conquista di una nuova concezione del tempo»

ANGELO FACCHINETTO

Nuovi «contenitori contrattuali», ma anche nuovi diritti. E una nuova cultura. Cambia, nelle fabbriche, il modo di produrre, cambia l'organizzazione del lavoro e cambia anche il rapporto dei lavoratori con il tempo. Le scelte operate dalle parti nei contratti più recenti - chimici e metalmeccanici in particolare - lo stanno a testimoniare. Ma il più resta ancora da fare. Sul piano contrattuale, come su quello culturale. E l'imminente stagione della contrattazione di secondo livello delle tute blu può rappresentare un primo banco di prova. Ne parliamo con Cesare Damiano, responsabile della contrattazione della Fiom nazionale.

Dopo quella del contratto nazionale, per i metalmeccanici, si apre ora la stagione della contrattazione aziendale. Altri sei milioni di lavoratori sono in attesa, in questo 2000, del rinnovo del loro contratto. Quali sono le novità emerse in questi mesi che dovrebbero trovare attuazione in sede aziendale o costituire punto di riferimento per le nuove piattaforme rivendicative?

«Le conclusioni degli ultimi contratti nazionali di categoria segnano una qualità nuova soprattutto per quel che riguarda l'orario di lavoro. Non tanto perché si conquistano nuove significative riduzioni, ma perché contengono un passaggio qualitativamente importante per ciò che riguarda gli strumenti per la gestione dell'orario. Penso in particolare all'introduzione della banca delle ore, prevista nei contratti dei chimici e in quello dei metalmeccanici. È uno strumento che mette i lavoratori in grado di avvicinare l'orario contrattuale a quello reale. Non è cosa da poco».

Ma non è nemmeno una cosa semplice, visto il divario - dimostrato proprio da dati forniti dal sindacato - tra le ore contrattualmente previste e quelle effettivamente prestate.

«L'avvicinamento dell'orario contrattuale a quello reale potrà avvenire se concretamente nei luoghi di lavoro, attraverso le rappresentanze sindacali, si farà strada una nuova cultura nell'intendere il rapporto tra il tempo della produzione e il tempo per sé. Cioè fra il tempo di lavoro e il tempo di vita. Le normative introdotte permettono di trasformare una parte degli straordinari in riposo e creano, soprattutto,

delle corsie privilegiate che consentono l'utilizzo di tutti i permessi in una serie di casi legati ad esigenze di carattere strettamente personale o familiare. Per la prima volta, cioè, se ne vincola la possibilità di effettivo utilizzo dalle esigenze tecnico-produttive delle imprese».

E una conquista sindacale, senza dubbio. Ma intanto nelle fabbriche, quando il mercato tira, si continuano a macinare straordinari. Senza recupero.

«Questi fatti segnalano la necessità di una diversa attenzione dei lavoratori nei confronti delle problematiche del tempo, e del suo utilizzo, rispetto al passato. Certamente deve essere compiuta ancora parecchia strada, sia sul piano culturale che su quello sociale. Comunque non c'è dubbio che molti lavoratori, spinti dai bassi livelli salariali ad effettuare in modo continuo prestazioni di carattere straordinario, sono sempre più consapevoli delle distorsioni provocate dal meccanismo perverso basato sul principio "più lavoro per maggiori consumi". E sono anche sempre più consapevoli del fatto che questo sottrae tempo ai rapporti interpersonali, al dialogo, alla famiglia».

È una nuova relazione tra società civile e mondo della produzione, un mondo fino ad ora chiuso in sé, quella che si va delineando?

«Credo di sì. Siamo giunti in alcuni casi all'apice di un modello che, come ho ricordato, ha forzato i consumi ad un punto tale da indurre molti giovani - almeno nelle regioni d'Italia a più forte occupazione - ad abbandonare precocemente la scuola per dedicarsi ad una qualsiasi attività produttiva. E questo quando tutti sanno che per i giovani la vera polizza assicurativa, in un mercato del lavoro

sempre più frammentato e precario, è rappresentata unicamente dal livello di istruzione e dalla capacità professionale raggiunti. Queste nuove normative contrattuali, che consentono di cumulare nel corso degli anni i riposi e parte degli straordinari, possono invece permettere ai lavoratori di gestire in modo diverso il proprio tempo. Non più concentrando unicamente sull'attività produttiva. Un'inversione di rotta considerevole. Anzitutto sul piano culturale».

Cosa serve perché tutto ciò diventi, nelle fabbriche, pratica quotidiana?

«Serve che le norme contrattuali generali trovino nella contrattazione di secondo livello, che nelle aziende metalmeccaniche sta prendendo il via proprio in questi giorni, una precisa traduzione capace di rendere gli strumenti di cui parlavo conosciuti da tutti i lavoratori e applicabili in modo efficace. In caso contrario finirebbero col rimanere lettera morta, come molte altre buone norme contrattuali del passato, vedi quelle sul controllo degli straor-

dinari. Vorrei però aggiungere una cosa. L'utilizzo di alcuni istituti contrattuali previsti per i metalmeccanici - si pensi ad esempio al part-time e all'aspettativa - è direttamente collegato ad alcune specifiche esigenze, legate alle necessità o alle situazioni familiari o a scelte personali di studio o di impegno nel volontariato.

Questo insieme di esempi chiarisce ulteriormente come, nell'ambito dei recenti contratti, ci sia una nuova trama di diritti che finalmente privilegia in modo esplicito la necessità di un rapporto tra il tempo dedicato al lavoro e il tempo dedicato alla propria vita e all'impegno sociale. Le Rsu possono esercitare su queste normative forme di controllo e di verifica, finalizzate ad evitare che nel rapporto tra lavoratore e impresa permangano vecchie logiche basate sul dominio assoluto delle necessità della produzione. Questo, ripeto, può favorire all'interno del sindacato l'apertura di un dibattito sull'armonizzazione dei tempi: per la produzione, per la formazione, per le esigenze personali. Per le sue impli-

cazioni anche pratiche, mi sembra un dibattito per niente accademico».

Ma pensa che il sindacato sia davvero pronto a concentrare l'attenzione su temi così lontani dal proprio ambito di intervento tradizionale?

«È evidente che tutto ciò implica un adeguamento culturale. Che deve essere del sindacato, ma deve essere anche delle imprese e dei loro vertici manageriali. Che non possono predicare il superamento dell'organizzazione del lavoro di stampo tayloristico e la necessità di un adeguamento immediato e flessibile della produzione al mercato, mantenendo al tempo stesso una concezione organizzativa rigidamente ancorata alla prevalenza delle esigenze dell'impresa su quelle dei lavoratori».

Intanto, ne accennava adesso, cambia anche il modo di produrre. Anche questo dovrà influire, oltre che sull'organizzazione della produzione, sui diritti e sullo stesso modo di proporsi del sindacato.

«Sì, certo. Anche per quel che riguarda il concetto di produzione e di prodotto siamo di fronte ad una evoluzione. Con questa evoluzione ha fatto i conti il contratto dei metalmeccanici introducendo una nuova relazione fra prodotto e servizi resi alla produzione, cioè al prodotto in quanto tale. Tutto ciò può essere condensato nella formula aziendale dell'allungamento della "catena del valore", nella quale la realizzazione del profitto nella parte manifatturiera diventa sempre più marginale. Si moltiplicano i cosiddetti processi di esternalizzazione, in conseguenza dei quali nelle vecchie officine - si pensi al caso della Fiat - si vede ormai la presenza di una pluralità di imprenditori che

CHIE

Cesare Damiano

51 anni, è segretario nazionale della Fiom, l'organizzazione dei metalmeccanici della Cgil all'interno della quale ricopre il ruolo di responsabile della contrattazione e dei fondi pensionari. È stato tra i curatori della stesura del contratto nazionale di lavoro della categoria.

svolgono, in una logica di specializzazione, le stesse attività in precedenza svolte dalla Fiat. Alle carrozzerie di Mirafiori tra le attività cedute, o che verranno cedute, troviamo il montaggio delle sospensioni, la verniciatura dei paraurti, la selleria, il montaggio delle plance, la lastratura delle parti mobili, la manutenzione degli impianti e dei carrelli, la logistica del movimento materiali, le attività informatiche, l'elaborazione delle buste paga, i servizi e le pulizie, la sorveglianza, per un totale di circa 2.500 addetti. Ora vengono gestite da altre società, parte delle quali appartenenti allo stesso gruppo. Questo comporta, oggi, una frammentazione delle rappresentanze dei lavoratori e degli interlocutori imprenditoriali, domani una frammentazione dei contratti di lavoro. È un processo legato al fatto che il prodotto incorpora componenti appartenenti a diverse categorie merceologiche. Ad esempio il prodotto automobile incorpora sempre di più anche quei servizi (finanziari e di assistenza) che lo rendono appetibile per il mercato».

Non mi ha ancora detto come questo processo potrà incidere nel prossimo futuro sul modo di agire del sindacato.

«Le trasformazioni che ho descritto ci devono inevitabilmente portare ad immaginare nuovi contenitori contrattuali. È probabile, altrimenti, che il contratto nazionale di lavoro così come lo abbiamo sino ad oggi conosciuto finisca col diventare un vaso di coccio, schiacciato ai poli opposti. Da una parte da una dimensione contrattuale sovranazionale, cioè europea, oltre che confederale, dall'altra da una dimensione contrattuale commisurata o al territorio o all'emersione di nuovi settori merceologici. Finirebbe in frantumi. È un rischio che non va corso».

Dunque? «Dunque credo si imponga una riflessione. Dal quadro che abbiamo tratteggiato emerge evidente la necessità di immaginare una nuova dimensione contrattuale. Ad esempio il contratto dell'industria, all'interno del quale individuare una nuova dimensione settoriale della contrattazione decentrata. Che sia in grado di fotografare in modo disaggregato i risultati di produttività e le specificità professionali. Ci sono nuove realtà che vanno interpretate e delle quali non si può non tenerne conto».

// C'è una nuova attenzione agli orari, non più vincolati soltanto alla produzione

//

DIRITTI

Gli immigrati irregolari possono essere assunti

Con due distinte circolari, i Ministeri dell'Interno e del Lavoro hanno impartito disposizioni integrative sulla regolarizzazione degli immigrati. Si precisa innanzitutto che i lavoratori stranieri che non hanno ancora ricevuto il permesso di soggiorno possono allontanarsi temporaneamente dall'Italia per un periodo massimo di trenta giorni con rientro entro il 30 gennaio del Duemila mediante la semplice esibizione alla polizia di frontiera della ricevuta della domanda di regolarizzazione e del proprio passaporto. Da parte loro i datori di lavoro - specificano ancora le circolari ministeriali - possono richiedere alla direzione provinciale del lavoro di poter costituire un regolare rapporto lavorativo anche con gli stranieri che non hanno ancora ottenuto il permesso di soggiorno per regolarizzazione al fine di evitare che il protrarsi delle operazioni possa influire negativamente sulla disponibilità di mantenere un'offerta di lavoro.

// Servono contratti diversi dal passato ma è necessario un salto culturale

//

Lavoro.it
Supplemento settimanale diffuso sul territorio nazionale unitamente al giornale L'Unità
Direttore responsabile Giuseppe Caldarola
Iscrizione al n. 205 del 28/04/1999 registro stampa del Tribunale di Roma
Direzione, Redazione, Amministrazione: 00187 Roma, via Due Macelli 23/13
Tel. 06/699961, fax 06/6783555
20123 Milano, via Torino 48
Per prendere contatto con Lavoro.it telefonare al numero 02/802321 o inviate fax al 02/8023225 presso la redazione milanese dell'Unità e-mail: lavoro@unita.it per la pubblicità su queste pagine: Publikompass - 02/24424627
Stampa in fac simile
Se. Be. - Roma, via Carlo Pesenti 130
Satim S.p.A.
Paderno Dugnano (MI)
S. Statale dei Giovi 137
STS S.p.A. 95030
Catania - Strada 5, 35
Distribuzione: SODIP
20092 Cinisello B. (MI), via Bettola 18

L'Unità Un quotidiano utile di Politica, Economia e Cultura

ABBONARSI ...È COMODO

Perché ogni giorno ti sarà consegnato il giornale a domicilio e se vorrai anche in vacanza.

...È FACILE

Perché basta telefonare al numero verde 800.254188 o spedire la scheda di adesione pubblicata tutti i giorni sul giornale.

ABBONAMENTO ANNUALE		
7 numeri	510.000	(Euro 263,4)
6 numeri	460.000	(Euro 237,6)
5 numeri	410.000	(Euro 211,7)
1 numero	85.000	(Euro 43,9)
ABBONAMENTO SEMESTRALE		
7 numeri	280.000	(Euro 144,6)
6 numeri	260.000	(Euro 134,3)
5 numeri	215.000	(Euro 111,1)
1 numero	45.000	(Euro 23,2)

