

L'orario superflessibile tessile sta per cimentarsi con il vaglio delle assemblee. In attesa della prova del nove, il «polso» della categoria, quale emerge dai territori per voce dei leader dei tessili Cgil, è senz'altro in gran parte a favore, anche se non mancano inviti ad alzare la guardia nella fase di applicazione. A giudicare dai numeri, il dissenso risulta minoritario, ma sarà la discussione a decidere sui contenuti. A favore, ma con alcuni vari ed utili *distinguo*, l'Emilia con Modena e Bologna, Como e la Lombardia, Lecce e il sud, Prato e la Toscana. A favore ma guardinga Biella. Decisamente contro la Valcamonica.

Per Lealdo Guglioli, segretario Filtea dell'Emilia Romagna, il cui sistema di imprese è composto in prevalenza da abbigliamento, confezione e maglieria, l'orario multiperiodale ben difficilmente sarà praticabile: «Quegli orari prevedono una strutturazione rigida, sia sotto che sopra le 40 ore. Il sistema invece ricorre a programmazioni assai veloci della produzione, e pertanto è molto più usata la flessibilità. Ecco perché - prosegue - il contratto compie un passo avanti in materia di flessibilità: nella stragrande maggioranza delle imprese è già in uso la contrattazione di regimi di orari flessibili, sia da parte del sindacato esterno, sia delle Rsu, anche in giornate inferiori a quelle stabilite dal contratto nazionale, e con una remunerazione più alta». La segretaria di Bologna, Annalisa Quaglioni: «La flessibilità è già entrata nella normativa, con un accordo aziendale di due anni orsono, che ha anticipato i tempi, come risposta sia alle aziende che alle esigenze dei lavoratori, intrecciata con la banca ore. Per noi l'accordo non è stato una novità. Inoltre, nell'applicazione della normativa sulla flessibilità, quella classica, la nostra risposta era entro i cinque giorni, e la percentuale, passata dal 12,15 al 21 per cento, ha dato una forte risposta in termini di qualità».

In Lombardia, il segretario regionale Filtea Enrico Zanzottera per ora si basa su sensazioni, per quanto riguarda l'opinione dei lavoratori, tuttavia «i mandati sono stati chiari: la discussione, sia pure con difficoltà, ha accettato la flessibilità veloce, perché costa di più alle aziende e soprattutto ci consente di restare all'interno delle 96 ore e di contrattarle». La flessibilità veloce, precisa Zanzottera, «risponde alle necessità del settore, però noi la contrattiamo». E se non ci fosse stata? «Ci sarebbe stata comunque, nella realtà, perché già era in auge. Anche in provincia di Brescia si faceva la flessibilità veloce, in due giorni, per esigenze produttive, ma pagata anche meno. Ora è regolamentata con cinque giorni e con un costo maggiore, e fa il paio con la banca ore che, da una flessibilità aziendale, ci trasporta nella flessibilità individuale, con l'accumulo non solo di festività ma anche di parte degli straordinari a partire dalla prima ora». La Lombardia, dice il segretario, si è molto battuta per la banca ore, oltre che, a colpi di emendamenti, sugli inquadramenti intermedi, tra secondo e terzo, e tra terzo e quarto, chiudono un capitolo ventennale.

Il segretario Filtea della Valcamonica, Franco Ballerini, è invece tra gli oppositori. Premette che nella categoria non esistono minoranze organizzate, e che ognuno parla per sé, ma che sia nella categoria, sia nella delegazione trattante «non abbiamo avuto la possibilità né di un direttivo nazionale nei momenti cruciali, né di riunire la delegazione unitaria. Ad avviso di molti di noi, la preintesa di febbraio peggiorava, sia pur in misura non trascendentale, le condizioni della flessibilità». I lombardi, ma non solo - prosegue Ballerini - sono entrati nella piattaforma con l'idea di non toccare la flessibilità «perché questa era la richiesta che veniva dalle fabbriche: in non poche realtà ci dicevano: "Lasciate quei quattro soldi ma non toccate gli orari". Ne siamo usciti, invece, con due elementi di flessibilità in più rispetto ai precedenti meccanismi: l'orario periodale e la flessibilità tempestiva. È vero che formalmente la contrattazione è rinviata in sede aziendale, però ci sono tutte le ragioni a favore delle imprese, per cui le Rsu avranno molte difficoltà a sottrarsi alle richieste dell'azienda, per cui laddove siamo deboli, perdiamo». Inoltre, la questione più significativa come la

Quotidiano di politica, economia e cultura

L'Unità

Lavoro.it

COME TROVARLO, COME DIFENDERLO

546

Sono gli infortuni sul lavoro «gravi» registrati in Lombardia - secondo i dati della Cgil regionale - nel corso dei primi due mesi del 2000

27

Sono i morti sul lavoro, sempre secondo i dati forniti dalla Cgil regionale, registrati in Lombardia nel corso dei primi due mesi di quest'anno

59

Erano gli anni di Antonio Gerardi, operaio edile, morto cadendo da un'impalcatura mentre lavorava in un cantiere alla periferia di Potenza

100ml

Sono i posti creati tra il 1995 e il 2000 grazie ai programmi di recupero dei beni culturali e ambientali. Lo ha sottolineato il ministro Giovanna Melandri

4ml

Sono i posti di lavoro «non assistiti» per tecnici impegnati nel controllo dell'ambiente che potranno essere creati grazie alle agenzie ambientali

17,1%

È il tasso di disoccupazione registrato in Basilicata alla fine dello scorso anno, l'1 per cento in meno rispetto a quello di fine 1998

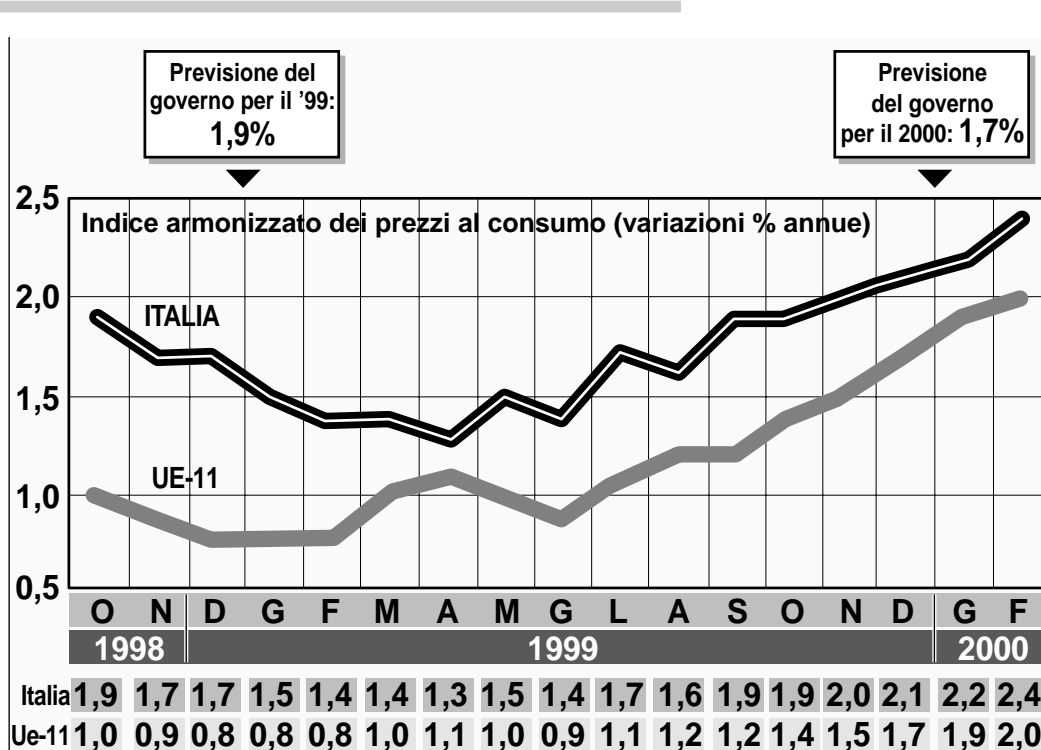


L'accordo

Sull'intesa, il sindacato si prepara al confronto nelle assemblee «Quegli orari rispondono alle necessità produttive del settore: noi li contrattiamo». Ma non mancano i prudenti e i contrari

Tessili, superflessibilità alla prova delle fabbriche

GIOVANNI LACCABÒ



Previsione del governo per il '99: 1,9%

Previsione del governo per il 2000: 1,7%

Come andrà il 2000

Previsioni sull'inflazione (Var. % annue)

Prometeia (3/2000)	2,3%
Irs (2/2000)	2,0%
Isae (1/2000)	2,0%
Confindustria (12/99)	2,0%

Prezzi a confronto

Var. % annue dei prezzi al consumo

	Media 1999	Feb. 2000
Germania	0,6	1,8
Francia	0,5	1,4
ITALIA	1,7	2,4
G. Bretagna	2,0	2,3
Spagna	2,3	3,0
Usa	2,2	3,2
Giappone	-0,3	-0,8
Euro-11	1,1	2,0

L'ARTICOLO

La difesa dei salari? È nell'attuale modello negoziale

Chiunque ricostruisca la vicenda economica e sociale dell'Italia nel corso dell'ultimo decennio non può che considerare straordinari, davvero stupefacenti i risultati acquisiti in termini di risanamento finanziario, segnatamente il drastico abbattimento dell'inflazione che ha consentito di interrompere la spirale dell'indebitamento. Questo riconoscimento è ormai comune a tutta la pubblicistica; ma c'è un altro dato, maturato in parallelo, e non meno ricco di significati. Ce lo ha ricordato l'Istat in questi giorni: nel corso del decennio '90-'99 il costo della vita è aumentato in totale del 41 per cento e le retribuzioni contrattuali del 40 per cento. Un equilibrio quasi perfetto, che nessun economista liberale avrebbe potuto prevedere. Cosa ha reso possibile ciò? Non certo il caso, né, genericamente, la «concertazione»; termine tanto abusato da

smarrirne il significato autentico di semplice metodologia di confronto fra istituzioni di governo e rappresentanze degli interessi collettivi. Risultati così sostanziali sono il frutto di concrete politiche: l'accordo fra governo e parti sociali stipulato nel luglio del 1993 segnò l'avvio della «politica dei redditi» e, in quell'ambito, fissò le regole della contrattazione collettiva. Al parametro dell'inflazione programmata vanno rapportate tutte le variabili economiche suscettibili di trainare o trasmettere inflazione: dai listini delle imprese alle tariffe dei servizi, alle retribuzioni. Questo è, in estrema sintesi, il cuore di quel patto, poi rinnovato e perfezionato fino al patto sociale del dicembre 1998. In quel contesto assume pieno valore il modello negoziale pattuito: alla contrattazione collettiva nazionale di

categoria il compito di tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni senza alimentare l'inflazione. E ciò è possibile, appunto, contrattando in base all'inflazione programmata e recuperando il valore degli eventuali scostamenti fra inflazione programmata e inflazione reale a consuntivo di ciascun biennio contrattuale. Alla contrattazione decentrata il compito di ripartire i benefici della maggior produttività conseguita nell'impresa. I dati ci dicono di una perfetta coerenza, nel decennio, della variabile retribuzioni, e che, complessivamente, il sistema ha ben funzionato. Dunque è davvero incomprensibile che periodicamente, e di recente con maggiore evidenza, vengano affacciate ipotesi di correzione di questo modello. Soprattutto stupisce che tali ipotesi alberghino anche in ambito sindacale. Si sostiene, da parte di alcuni, che ciò che è

stato utile nella fase storica del risanamento, della lotta all'inflazione, non lo sia più nella fase economica espansiva in cui siamo entrati. Argomento inconsistente: nell'accordo del '93 non c'è né divieto né impedimento alcuno a che si possa, con la contrattazione nazionale di categoria, andare oltre la semplice tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni; l'essenziale è mantenere comunque un equilibrio con tutte le altre variabili macroeconomiche.

Alcuni sostengono, altresì, la necessità di mutare l'equilibrio fra i due livelli di contrattazione, in favore di quello decentrato. Nel gruppo dirigente della Cisl questa tesi sembra godere di molto favore, ma per ora a me paiono evidenti soprattutto i rischi per i lavoratori. Sul potenziale e l'espansione della contrattazione decentrata non può che esserci consenso da parte nostra; ma è difficile comprendere perché mai, a tal fine, si debba rinunciare o depotenziare quelle clausole dell'accordo del '93 che hanno nei fatti reso effettiva la tutela del valore reale delle retribuzioni, pure a fronte delle enormi difficoltà che hanno segnato gli anni '90. Ne conseguirebbe che una parte del lavoro dipendente vedrebbe diminuire nel medio periodo il valore reale delle proprie retribuzioni; infatti a ciò non basterebbe più il contratto nazionale, che non realizzerebbe più una tutela piena e generale, né vi potrebbe sopporre in toto la contrattazione decentrata per le oggettive difficoltà a praticarla universalmente.

Corollario evidente: sarebbero i gruppi di lavoratori più deboli a scontare questa situazione. Tanto più che, aggiungono i sostenitori di tale ipotesi, la contrattazione territoriale dovrà essere rapportata anche alla qualità del mercato del lavoro locale. Appunto: a chi è più debole e più in difficoltà meno diritti e meno tutele; e quindi anche meno changes per il futuro.

Dal punto di vista sindacale l'ipotesi mi pare improponibile; ma la questione non è di semplice «cucina sindacale». Che ne sarebbe della «politica dei redditi» di cui il modello contrattuale è uno dei cardini fondamentali? Quali riflessi ne deriverebbero per il governo delle altre variabili macro-economiche? A chi può convenire che, scardinato quel sistema, si riapra una pura e semplice rincorsa, alimentata dalla fase espansiva del ciclo economico? A queste domande anche il Governo deve dare, con i fatti, risposte chiare e l'occasione non è lontana: il prossimo Dpef.

GIUSEPPE CASADIO
(Segretario confederale Cgil)

banca ore, ora è «poco più di una scatola vuota che sarà poco facile utilizzare. Quelle poche richieste di liberare il tempo delle persone, in particolare delle donne, hanno portato a casa poco più di nulla». Aria fritta anche sull'inquadramento unico, dice Ballerini, che vede il rischio che nel Sud il contratto tessile dia ragione alle gabelle salariali. Sul Sud manca ancora l'accordo, mentre «vedo una gran fretta nel fare le assemblee e far votare con voto palese prima ancora che ci sia l'intesa definitiva sul contratto».

Da Como, zona storica tessile, Rosalba Ciceri rileva le grosse dif-

ficoltà del settore, produttive ed occupazionali, e tiene conto della «vera e propria contropiattaforma di Federtessile, che puntava ad allargare i meccanismi di flessibilità riducendo spazio alla contrattazione ed ampliando al massimo la discrezionalità. È stato molto importante essere riusciti a respingere pretese quali lo straordinario obbligatorio, l'aumento delle ore di flessibilità, la flessibilità non contrattata». Il sindacato - dice Ciceri - ha tenuto conto delle reali esigenze produttive, ma anche del ruolo di contrattazione e della salvaguardia dei diritti, anche individuali: la banca dati ma anche il

part time è un risultato, perché ora è più esigibile, rispetto a prima. Da Lecce, la segretaria Filtea, Teresa Bellanova, approva in pieno l'accordo e, sulla flessibilità d'orario, sottolinea due punti: «Abbiamo stoppato le imprese che volevano 120 ore di flessibilità a briglia sciolta. Inserendo la flessibilità d'urgenza, rispondiamo all'esigenza produttiva delle aziende, rispetto a commesse che soprattutto nella confezione possono giungere imprevedute, e nel contempo diamo ai lavoratori la possibilità di avere ore per le esigenze individuali, soprattutto delle donne che sono la stragrande maggioranza del setto-

re». E l'impatto della «superflessibilità» con il Sud? «Sarà positivo: noi combattiamo fortemente contro la tendenza a delocalizzare all'estero. Gli imprenditori non potranno più avere alibi». Da Prato, il neosegretario dei tessili Cgil, Manuele Marigolli, ritiene che «la flessibilità veloce si potrà attuare nella misura in cui la si contratterà». Essendo comunque subordinata alla contrattazione, la si potrà gestire. È importante che non sia automatica: «A fronte di una richiesta che risulterà fondata, in quel momento ci si confronta e la soluzione si trova». Guardinga, anche da Biella, la se-

gretaria Marvi Massazza: «È un tema complesso, un nervo scoperto, per noi, perché nel nostro territorio la flessibilità è stata moltissimo utilizzata, e non ci sono mai stati problemi nel contrattarla. Tuttavia, questo aspetto del contratto è sempre piaciuto alle aziende, che evitavano la cassa integrazione e lo straordinario, e per gli stessi motivi piaceva anche al sindacato, ma non ai lavoratori, perché chi poteva lavorare preferiva lo straordinario, e a chi preferiva stare a casa, per impegni familiari, la flessibilità non piaceva perché costringeva ad andare al lavoro. Però con la contrattazione si cercava di fare

equilibrio tra esigenze dell'azienda e delle persone».

La flessibilità veloce sarà uno strumento sempre più usato nel futuro, ma diventa difficile la sua gestione perché a Biella esistono i tre turni sulle 24 ore, per cui flessibilità significa lavorare il sabato. Non solo: «Poiché la stragrande maggioranza delle aziende fa anche il turno di notte, non solo ti giochi il sabato, ma devi anche scegliere tra il sabato sera o, in alternativa, la domenica. Se viene usata con criterio, la flessibilità tempestiva si potrà gestire; ma solo se usata con il buon senso, e per reali necessità».

