

Giampiero Rossi

LAVORO e qualità della vita

Dopo l'accordo strappato dalla Siemens ai metalmeccanici della Ig Metall: rinuncia a cercare nuove localizzazioni in cambio di un aumento di prestazioni

Ovviamente è prevista la contropartita di un adeguamento salariale. Un modello valido per tutti? Pezzotta risponde: improponibile da noi

MILANO C'era una volta, neanche tanto tempo fa, un slogan che coniugava solidarietà e qualità della vita. Diceva "lavorare meno, lavorare tutti" e aveva trovato una rapida traduzione (soprattutto pratica) in francese e in tedesco. Adesso, segno dei tempi, proprio dalla Germania e dalla Francia arriva una parola d'ordine decisamente diversa e foriera di inquietudini da globalizzazione: "lavorare di più, per salvare il proprio lavoro".

Potrebbe essere questa la sostanziale sintesi dell'accordo che la Siemens, la più grande multinazionale europea (170.000 dipendenti nella sola madrepatria), è riuscita a strappare alla Ig Metall, cioè il sindacato dei metalmeccanici tedeschi, una delle più forti organizzazioni dei lavoratori del vecchio continente. Che, pur tra lacerazioni interne, aveva dato ospitalità anche in terra di Germania alle 35 ore di lavoro settimanali, già sperimentate in Francia dove il ministro dell'Economia Sarkozy ha appena annunciato che è arrivato il momento per i francesi di lavorare di più. Anche se è disponibile, bontà sua, a rivedere anche la politica salariale: non si può lavorare di più e prendere gli stessi soldi.

Cosa sta succedendo successo? In breve, la Siemens ha rinunciato a un piano di delocalizzazione in cambio di un allungamento dell'orario di lavoro per gli addetti alla produzione nei siti di Bocholt (telefoni cordless) e Kampf-Lintfort (portatili). In marzo l'azienda aveva annunciato di voler spostare in Ungheria 2.000 dei 4.500 posti, a causa di «costi non competitivi a livello internazionale». Perno dell'intesa è il prolungamento dell'orario nei due impianti a un po' meno di 40 ore la settimana rispetto alle attuali 35, per un totale di 1.760 ore all'anno. Inoltre, i bonus di Natale e delle vacanze estive saranno sostituiti da un bonus annuale legato agli utili. L'accordo, entrato in vigore all'inizio di luglio, è valido per due anni e solo per i due impianti coinvolti, per gli altri restano in vigore le 35 ore, anche se Siemens spiega che intende far valere «lo stesso orientamento di base verso una maggiore flessibilità».

Un baratto, dunque: più lavoro in cambio del mantenimento dei posti di lavoro. «Abbiamo dovuto farlo per salvare 4.000 posti di lavoro - ha spiegato il leader della Ig Metall, Jurgen Petersen - ma resterà un caso isolato». Ma a quanto pare, in tutta la Germania sarebbero già almeno un centinaio le aziende pronte a mettere sul tavolo delle trattative sindacali l'allungamento della settimana lavorativa, a partire dalla Philips. E non a caso, dalle colonne del settimanale *Der Spiegel*, il presidente degli industriali metalmeccanici tedeschi, Martin Kannegger lancia un messaggio poetico ma chiarissimo: «Ogni ruscello che tracima si cerca un nuovo letto». In tempi di globalizzazione e di delocalizzazioni senza freni, il caso Siemens può diventare un precedente che annuncia un'inversione di

Se quaranta ore vi sembrano di nuovo poche



tendenza in tutta Europa e, quindi, anche in Italia? «Non vi è dubbio che c'è in Europa un clima di attacco alle conquiste sulla politica degli orari degli ultimi vent'anni - osserva Carla Cantone, segretaria confederale della Cgil - vale per tutti quei paesi che hanno affrontato il tempo di lavoro coniugando l'orario di lavoro collettivo e individuale alle condizioni di lavoro, all'organizzazione del lavoro, ai carichi, ai turni avvicendati o a ciclo continuo, al lavoro notturno e domenicale». Ma pur prendendo atto di una controtendenza a livello continentale sugli orari di lavoro, il principale sindacato italiano dice un chiaro no al modello Siemens: «La Francia propone le 35 ore e poi ci rinuncia, l'Italia utilizza la legge 66 che ha recepito la direttiva europea sugli orari, per scardinare le regole contrattuali contenute nei contratti nazionali -

Carla Cantone:
un clima di attacco alla politica dei tempi e alle conquiste degli ultimi vent'anni

”

Italia industriale

Stakanov alla Novaceta di Magenta: lo straordinario scala quota diecimila

MILANO Aumentare le ore di lavoro? Provate ad andare a proporlo ai dipendenti della Novaceta (ora gruppo Bemberg Cell, ma fino a poco tempo fa legato alla Snia) di Magenta, grosso centro a ovest di Milano.

Soltanto da qualche anno alcuni tra i 350 addetti alla produzione di fibre chimiche hanno ottenuto una riduzione dell'orario di lavoro a "sole" 42-44 ore settimanali.

«Eh sì, è subentrata una certa crisi del mercato - spiega Felice Zampi, delegato sindacale della Filcea Cgil e memoria storica dello stabilimento con i suoi 32 anni di anzianità - perché fino alla fine degli anni novanta qui c'era gente che metteva tranquillamente anche 48 o 50 ore alla settimana. Non era raro che qualcuno si ritrovasse a fine anno con un conteggio di 11.000 o 13.000 ore di straordinario, e infatti era una cosa esagerata che venne portata all'attenzione dell'ispettorato del lavoro con una denuncia sindacale».

Adesso, un po' per il ridimensionamento della domanda e un po' per l'intervento dei sindacati, lo sfondamento delle 39 ore settimanali avviene in maniera più controllata.

«Ci sono alcune figure, dai fuochisti ai cu-

stodi, che per forza di cose devono più spesso fare degli straordinari - spiega Zampi - e in generale non sono più di una settantina i lavoratori che devono offrire ore in più. E sempre a fronte di situazioni eccezionali». Come fanno? «Semplice, saltano il riposo, invece di due giorni ne fanno uno solo».

Certo, il problema - anche dopo che è subentrato un preciso accordo sindacale - è quello di resistere alle eventuali pressioni dei dirigenti che insistono per convincere certi lavoratori a stare in fabbrica qualche ora o qualche giorno in più.

«Qualcuno ci casca ancora, purtroppo - spiega Felice Zampi - specialmente quando si sente dire che stiamo attraversando un periodo di forte crisi, che ci sono sempre meno ordini per l'azienda, che si rischia di dover poi tenere le macchine ferme e che la prospettiva può essere la cassa integrazione guadagni...».

Ma Zampi, 55 anni all'anagrafe, approdato alla fabbrica chimica di Magenta quando ne aveva appena 22, ha mai accettato di lavorare di più su pressioni del capo? «Io? Mai. Qui mi conoscono, non me lo chiedono nemmeno».

gp.r.



Operai alla catena di montaggio. A sinistra, la sede Siemens a Monaco

ricorda Carla Cantone - ci hanno chiesto la deroga alle 11 ore di riposo minimo consentito e l'estensione da 4 mesi a 12 per il periodo di calcolo dell'orario massimo settimanale di 48 ore compreso lo straordinario. Per tutte queste ragioni, la partita degli orari deve ritornare ad essere materia di contrattazione nelle aziende, per intervenire sull'organizzazione del lavoro e sulle condizioni di lavoro. La contrattazione decentrata sarà un banco di prova e un terreno dal quale ripartire per respingere soluzioni non condivisibili sulle politiche degli orari. Ma soluzioni come l'accordo Siemens non possono, per noi essere praticabili». Lo ha pensato anche il segretario generale del Cisl, Savino Pezzotta: «Anche in Italia si sono fatti accordi specifici per salvare le aziende - ha spiegato all'indomani dell'intesa tedesca - ma da noi il

L'azienda tedesca a Cassina de' Pecchi: sabato lavorativo, più organici e un piano contro i disagi

”

modello Siemens non è riproducibile perché le riduzioni d'orario sono state molto inferiori rispetto alla Germania». E anche la Uil si è subito posta su questa linea.

In realtà, per quarto riguarda l'Italia, più che allungare gli orari alle aziende interessa una maggiore flessibilità nello sfruttamento degli impianti. Di qui l'esigenza di orga-

nizzare turni di lavoro in grado di assecondare le necessità produttive. Sono stati così sperimentate formule come il 6x6 (cioè 6 ore di lavoro al giorno per 6 giorni lavorativi), 8x5, 7x6, fino al 10x4, le 8 ore nell'arco delle 16. Sono arrivati anche il calendario annuo e la Banca delle ferie e l'utilizzo delle festività per ridurre effettivamente l'orario di lavoro: il tutto recepito negli istituti contrattuali e negli accordi aziendali. Insomma, la letteratura italiana in materia di orario di lavoro è ampia e articolata. «Un esempio intelligente di utilizzo della politica degli orari è legato ai contratti di solidarietà dove il motto era e rimane: "lavorare meno per lavorare tutti", distribuendo la produzione per evitare i licenziamenti - ricorda ancora Carla Cantone - ma ciò che è avvenuto

to alla Siemens in Germania è ben altro, alla faccia della competitività di qualità. Continuano a lavorare tutti di più a salario ridotto. Se la minaccia è quella di delocalizzare la produzione nei paesi dell'Europa a basso costo, e dove le relazioni sindacali sono quasi inesistenti, c'è una ragione in più per non accettare il ricatto. Infatti la crisi e il declino riguarda tutta l'Europa e questo andrebbe affrontato con politiche di coesione sociale a partire dai diritti dei lavoratori per arrivare all'innovazione, alla qualità, a regole per le imprese che delocalizzano».

La stessa Siemens, tra l'altro, è presente anche nel nostro paese, a Cassina de' Pecchi, alle porte di Milano, dove circa 120 addetti producono piastre per la telefonia mobile: «Di fronte alla necessità di aumentare la produttività noi abbiamo detto sì a un aumento delle ore settimanali di attività degli impianti - spiega il segretario della Fiom milanese, Maurizio Zipponi - in cambio però di una riduzione dei disagi complessivi dei lavoratori. Introducendo quindi il sabato lavorativo abbiamo ritenuto fosse indispensabile anche adeguare gli organici per consentire una rotazione dei lavoratori sui turni». Il che significa soldi in più nonostante qualche ora in meno. Ma forse è meglio che i lavoratori della Siemens di Milano evitino di farlo sapere ai colleghi tedeschi.

gp.r.

l'intervista

Luciano Gallino

sociologo

MILANO La vicenda della Siemens è un po' come la situazione del bicchiere mezzo vuoto: volendo lo si può vedere mezzo pieno. E questo sembra il parere di uno studioso di lungo corso come Luciano Gallino, sociologo del lavoro torinese.

Dunque secondo lei, professor Gallino, quello della Siemens che mette sul piatto l'allungamento degli orari di lavoro in cambio della rinuncia a delocalizzare uno stabilimento in Ungheria non sarebbe un ricatto ai sindacati?

«A ben guardare non è una vicenda così negativa, perché tutto sommato l'azienda quella proposta poteva anche non farla. Finora quando hanno deciso di trasferire la produzione in paesi dove il lavoro costa meno, gli imprenditori lo

hanno semplicemente fatto, senza consultare nessuno. Magari con la precisa intenzione di passare, in un momento successivo a un terzo

paese dove i costi possono essere ancora inferiori. Dalla Germania alla Romania, dalla Romania alla Moldavia e così via».



Luciano Gallino, sociologo del lavoro torinese

In Europa sta diminuendo il dumping sociale, ormai i salari aumentano anche nei Paesi dell'Est

Ma la settimana più corta è una conquista

E allora perché, secondo lei, una multinazionale come la Siemens ha deciso di fare quest'offerta ai sindacati?

«Perché, credo, che nell'economia europea globalizzata stia succedendo qualcosa: i salari crescono anche in paesi finora a basso costo del lavoro, e torno a fare l'esempio della Romania, quindi il vantaggio da dumping sociale si riduce un po'; se a questo si aggiunge che spesso in certe situazioni territoriali e sociali anche la produttività è inferiore, allora ecco che alle aziende può risultare più conveniente tornare a giocare le loro carte a un tavolo di contrattazione interno».

Ma in Europa si può cogliere un'inversione di tendenza nelle politiche sugli orari di lavoro?

«Nelle aziende che operano nei settori che tirano di più gli ora-

ri sono già più lunghi: diciamo tra le 39 e le 42 ore settimanali in media. Tra l'altro questo è uno dei canali delle retribuzioni in nero, quindi possiamo ritenere che l'aumento delle ore lavorate ufficialmente sia anche il sintomo di emersione dalla zona grigia del lavoro. Ma nell'insieme siamo al di sotto di una media di 1.700 ore annue».

E il sogno delle 35 ore che fine ha fatto?

«Dopo aver riscosso un discreto successo in Francia si direbbe che sia stato posto in secondo piano da esigenze economiche e produttive. Però si è dimostrato uno strumento in grado di rivalutare la qualità della vita delle persone, in Francia gli indicatori di questo sono stati molti e chiari. A partire dal Tgv Parigi-Marsiglia, che al venerdì pomeriggio ha iniziato im-

provvisamente a riempirsi come mai prima».

Già, ma di fronte alle esigenze della produzione la qualità della vita dei lavoratori passa inevitabilmente in secondo piano.

«È sbagliato, ma è così. Bisognerebbe essere capaci di evitare questa contrapposizione attraverso politiche complesse, sebbene mi rendo conto che in questo scenario globalizzato tutto è più difficile. Però quando sento parlare certi economisti mi sembra di riascoltare concetti del più profondo determinismo marxista degli anni '50: pare che di fronte alla struttura dell'economia non ci sia nulla che si possa fare e che tutto sia immanente».

E invece ci sono gli spazi per interventi migliorativi?

«Qualcuno ci prova. Per esem-