

Felicia Masocco

L'EUROPA e la restaurazione sul lavoro

Daimler-Chrysler, Opel, Siemens, Bosch: nell'Europa in crisi aumentano gli accordi basati sull'aumento delle prestazioni lavorative a parità di retribuzione

Obiettivo, far fronte alla concorrenza dell'Est e salvare l'occupazione. La Cgil: modello inaccettabile, non si affronta così il dumping sociale

Addio 35 ore Più orario stesso salario

ROMA Lavorare meno per lavorare tutti? Il vento che soffiava in Europa porta il messaggio opposto, per lavorare tutti si è costretti a lavorare di più. E bisogna farlo a parità di salario. Da un paio di mesi dalla Francia e dalla Germania, i due paesi che avevano issato la bandiera delle 35 ore settimanali, arrivano notizie di accordi all'insegna della regressione sociale e sindacale. La carenza di competitività viene risolta con l'allungamento dell'orario, da prendere o lasciare sotto la minaccia della «delocalizzazione», il trasferimento delle attività altrove. In Ungheria, in Polonia, in Romania dove i costi del lavoro sono più bassi e dove la competizione si gioca sui diritti, sulla loro assenza.

In giugno la Ig Metall, il potente sindacato tedesco dei metalmeccanici ha siglato un accordo con la Siemens accettando che in due stabilimenti l'orario di lavoro passasse dalle 35 ore contrattuali alle 40, senza aumento di stipendio. L'alternativa era che 2mila posti di lavoro traslocassero nel Nord dell'Ungheria dove i salari sono cinque volte più bassi. Il 19 luglio in Francia, allo stabilimento Bosch di Venissieux (Lione), il 98% degli 820 dipendenti ha detto sì a un accordo che abbandona le 35 ore - in Francia sono legge -, si lavora di più (36) a parità di salario, e in cambio la multinazionale non trasferirà la produzione di iniettori e candele per diesel nella Repubblica Ceca. Ancora in Germania, alla Daimler-Chrysler di Sindelfingen è stato raggiunto un accordo che prevede l'allungamento dell'orario, in alcuni settori, da 35 a 40 ore. È il prezzo che i lavoratori pagheranno per mantenere la produzione della Mercedes C e 6mila posti di lavoro dalle parti di Stoccarda. Ancora: il 16 agosto i dipendenti dell'impianto Opel di Eisenach hanno accettato un orario settimanale di 47 ore in cambio della promessa di non toccare i posti di lavoro fino al 2007. Infine, dal Belgio, il consiglio di amministrazione delle fonderie «Marihchal Ketin» per far fronte alle difficoltà di bilancio ha proposto il ritorno alle 40 ore settimanali, anche in questo caso a parità di salario. Il ragionamento che fanno a Liegi è questo: dato che il rincaro delle materie prime porta perdite mensili di 250mila euro, delle due l'una, o si riducono i contratti interinali, oppure si passa dalle 36 ore di lavoro a 40, senza un euro in più. Il ricatto è sempre quello del trasferimento delle attività. Ma i lavoratori non hanno (ancora) ceduto e mercoledì scorso hanno respinto la proposta all'unanimità. Il dispositivo però è innescato. La Confindustria belga si dice pronta ad aprire il dibattito sulle 40 ore, «le nostre imprese - spiega il direttore generale della Feb, Pieter Timmermans - devono affrontare un handicap salariale con i paesi vicini che varia dall'8% al 10%».

L'argomento sarà all'ordine del giorno anche in Italia? La segretaria confederale della Cgil Carla Cantone è convinta che avverrà molto presto, «appro-

fitando delle notizie che vengono dall'Europa in molti stanno già facendo "ginnastica" su questa soluzione per evitare le delocalizzazioni, ci si interroga se il declino industriale italiano possa essere affrontato così». In Italia l'orario

di lavoro è fissato nei contratti a 40 ore settimanali, «si lavora più che altrove - afferma il segretario confederale della Cisl Raffaele Bonanni - e se non viene fuori è perché spesso si tratta di ore "occultate", si lavora più sabati e più



Un lavoratore tedesco della Siemens, l'azienda che ha dato il via all'estensione dell'orario di lavoro a parità di salario

ORARIO ANNUO NELLE GRANDI IMPRESE - valori assoluti								
Attività economica	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
INDUSTRIA	1,692	1,678	1,685	1,682	1,675	1,672	1,658	1,648
Attività Manifatturiere	1,704	1,678	1,687	1,682	1,673	1,665	1,665	1,649
Alimentari	1,692	1,687	1,658	1,675	1,660	1,624	1,614	1,616
Tessili e abbigliamento	1,644	1,685	1,672	1,682	1,667	1,670	1,608	1,588
Carta, stampa ed editoria	1,704	1,706	1,694	1,700	1,662	1,667	1,721	1,726
Coke, petrolio, comb. ????????	1,800	1,700	1,670	1,646	1,658	1,650	1,732	1,728
Chimica	1,716	1,695	1,687	1,689	1,697	1,687	1,704	1,692
Gomma e materie plastiche	1,704	1,655	1,662	1,675	1,699	1,648	1,624	1,627
Lavorazione minerali non metall.	1,728	1,682	1,658	1,673	1,680	1,658	1,657	1,655
Metallo e prodotti in metallo	1,752	1,692	1,717	1,682	1,646	1,665	1,703	1,720
Macchine e apparecchiature mecc.	1,752	1,660	1,553	1,653	1,636	1,653	1,699	1,678
Appar. elettriche ed ottiche	1,658	1,709	1,716	1,695	1,702	1,707	1,661	1,633
Fabbricazione mezzi di trasporto	1,680	1,653	1,700	1,687	1,685	1,658	1,618	1,588
Altre industrie manifatturiere	1,752	1,697	1,722	1,719	1,682	1,700	1,764	1,748
ENERGIA, GAS E ACQUA	1,608	1,709	1,684	1,692	1,702	1,687	1,611	1,632
SERVIZI	1,704	1,707	1,687	1,690	1,673	1,643	1,631	1,634
Commercio	1,596	1,684	1,656	1,662	1,655	1,656	1,484	1,526
Alberghi e ristoranti	1,692	1,682	1,687	1,633	1,590	1,562	1,502	1,484
Trasporti	1,788	1,738	1,728	1,721	1,704	1,680	1,786	1,793
Intermediazione monetaria e finanzia.	1,632	1,658	1,634	1,655	1,648	1,607	1,529	1,521
Immobili	1,692	1,692	1,707	1,580	1,677	1,631	1,611	1,585

Fonte: CNEI

Con la legge del '97 l'orario funziona così

ROMA Le prime regole sull'orario di lavoro risalgono in Italia al 1923, per legge si fissò l'orario di lavoro a 8 ore e quello settimanale a 48. Le prime riduzioni a 40 ore si ebbero nei primi anni Settanta, con i contratti di categoria. Solo nel 1997 la conquista contrattuale delle 40 ore è diventata norma per tutto il mondo del lavoro. L'anno scorso la materia dell'orario di lavoro è stata nuovamente e profondamente modificata con il recepimento della direttiva europea da parte del governo italiano che ne ha dato un'interpretazione che ha suscitato forti critiche da parte del sindacato. Cgil, Cisl e Uil ritengono che il decreto legge 66 non tenga conto delle condizioni di miglior favore presenti nel nostro ordinamento, mentre la direttiva europea affermava che dovessero valere. Limita, inoltre l'autorità di contratto nazionale. L'orario normale di lavoro è fissato nei contratti a 40 ore settimanali, oltre le quali scatta lo straordinario. I contratti collettivi possono stabilire, per attività specifiche, durate inferiori, mentre per alcune categorie (agricoli, commessi viaggiatori, giornalisti, dipendenti delle industrie di ricerca idrocarburi, di impianti di distribuzione dei carburanti, e elenco potrebbe continuare) il limite della media settimanale sale a 48 ore. Il limite massimo giornaliero è di 13 ore. La durata media dell'orario va calcolata in riferimento a un lasso di tempo non inferiore ai 4 mesi e non può essere superiore alle 48 ore settimanali, straordinario compreso. Il tetto annuo di lavoro straordinario non può superare le 250 ore. Le maggiorazioni salariali scattano tra le 40 e le 48 ore (lavoro supplementare) e vanno dal 5 al 10%. Gli straordinari, oltre le 48 ore portano maggiorazioni del 10%; del 18 o 20% se notturno o festivo.

L'intervista Aris Accornero

Sociologo del lavoro

«La riduzione dei tempi di lavoro è un obiettivo ancora perseguibile, ma le modalità vanno ripensate»

«Noi, meno vulnerabili grazie al sindacato»

Angelo Faccinnetto

La motivazione era diventata quella della solidarietà. Un discorso che vale anche per le 35 ore.

Che adesso, dove erano state introdotte, vengono cancellate. Ma è ancora possibile perseguire la riduzione generalizzata degli orari di lavoro?

«Quando si arriva attorno alle 36 ore, ogni ulteriore riduzione d'orario - come le 32 ore affiancate in Germania - pone problemi organizzativi, cambia la struttura. La settimana lavorativa diventa una mezza settimana costituita da giornate di lavoro più lunghe. Andare indefinitamente avanti sulla strada della riduzione d'orario, dunque, diventa molto difficile. Ed anche di dubbia utilità».

Significa che quella intrapresa in Francia e Germania è una tendenza destinata ad espandersi?

«Quello posto è un ricatto fra delocalizzazione e aumento d'orario, non sembra mettere in discussione la via della riduzione. È una scelta legata a necessità contingenti. La globalizzazione, d'altra parte, è anche questa e obbliga al confronto tra diverse produttività».

Da dove deriva la differenza tra produttività americana e europea?

«Gli americani lavorano di più degli europei. Però non vivono meglio. Lavorano di più, spendono di più e sono più indebitati. Il loro è un modello molto diverso dal nostro. Con le debite differenze questo vale anche per gli altri Paesi. Questo confronto fa sì che di casi aziendali come quelli citati ce ne saranno ancora, certo, ma sempre per motivi contingenti e strumentali».

In Italia di casi così, però, non se ne sono verificati. Come mai?

«Se è vero che la richiesta di riduzione d'orario, negli anni 80, era legata alla necessità di "lavorare meno per lavorare tutti", bisogna analizzare anche quanto è accaduto in seguito, negli anni 90. In Italia il sindacato non ha mai detto no alle 35 ore. Era favorevole, ma sosteneva che questo obiettivo non andava perseguito per legge. Il risultato di questa politica sindacale è che noi abbiamo avuto orari molto più articolati di quelli francesi o tedeschi. Francia e Germania hanno perseguito un modello più rigido e oggi ne pagano le conseguenze».

Quindi merito del sindacato se da noi non

si parla di maggiorazioni di orario a parità di salario?

«Sì, il sindacato italiano è stato molto bravo. È grazie alla sua azione se oggi siamo più protetti di fronte a queste tendenze. La maggiore articolazione degli orari ci rende più facile rispondere ad eventuali sortite come quella della Opel o della Siemens».

E lo slogan "lavorare meno per lavorare tutti" che fine farà?

«Diciamo che il post-fordismo con le modalità di lavoro introdotte ha proprio fatto questo, anche se in modo non lineare. Il part-time, il lavoro a tempo determinato hanno portato a questo risultato. In Olanda il 30% delle persone lavora meno dell'orario contrattuale. Che riduzione generalizzata d'orario si può perseguire? Per i sindacati è un'insidia. Le forme di flessibilità introdotte anche in Italia sono una complicazione nella lotta storica per la riduzione degli orari di lavoro».

Ma l'obiettivo resta attuale?

«È un obiettivo che non va messo in soffitta. Però va ripensato, perché non funziona più come prima».

MILANO Più orario uguale salario. È la nuova strada, battuta in questi mesi soprattutto in Francia e Germania, per far fronte alle crisi da globalizzazione. Gli esempi sono già molti, anche se, finora, l'Italia ne è rimasta immune. È la sanzione del fallimento di una politica, quella della riduzione d'orario, che ha infiammato per anni il dibattito e le battaglie sindacali e non, o è solo la risposta a una contingenza? Ne parliamo con il sociologo del lavoro Aris Accornero.

Professore, siamo di fronte al tramonto delle politiche di riduzione d'orario?

«Per capire quanto sta accadendo bisogna fare un passo indietro, agli anni 80, quando la richiesta di riduzione d'orario cessò di essere ricondotta alle condizioni di vita e di lavoro e venne finalizzata a dare risposta alla disoccupazione crescente, il famoso «lavorare meno per lavorare tutti». Del resto a quel tempo, con l'avvenuta conquista delle 40 ore, il problema originario dell'equilibrio tra lavoro e vita si era assestato su standard accettabili.

Sono molti gli imprenditori che si interrogano se il declino industriale possa essere affrontato così

Ricatto miope in nome della competitività

Bruno Ugolini

Un tempo di vita rasserrenato. C'era qualcuno che sfrontatamente, all'estero e in Italia, addirittura teorizzava la «fine del lavoro» e prevedeva un futuro d'ozio prevalente, al grido di «lavorare meno lavorare tutti».

Oggi appaiono tutte prospettive da cancellare. Le fabbriche che abbiamo elencato sono le prime corazzate di un fronte padronale che ha imposto, attraverso amari accordi sindacali, nuovi regimi e nuovi orari, settimane a volte di 47 ore. Non solo, ha anche preteso la riduzione di alcune compo-

nenti della busta paga. Un colpo sonoro ad orari, salari e diritti.

Sono i primi «successi» dell'iniziativa imprenditoriale attuati attraverso una semplice mossa: o facciamo così oppure spostiamo le nostre fabbriche in altri Paesi, all'Est o altrove, dove la manodopera costa meno.

È la solita tradizionale filosofia. Nasce dalla convinzione miope che la sfida competitiva nel mondo globale la si vince giocando sul risparmio.

Ha detto bene Frank Bauer, dell'Istituto tedesco per la ricerca

delle opportunità sociali: «Oggetto del contendere non è l'orario di lavoro, ma il costo del lavoro».

Mentre ovunque, invece, si dimostra che anche i profitti arrivano e si conservano se si punta sull'innovazione, la formazione di mano d'opera capace, su una «partecipazione» attiva delle «risorse umane» non umiliate.

Parlano di produttività, ma quale sarà il rendimento di un lavoratore giunto alla quarantesima ora settimanale? È noto che già nel corso della giornata, dalla mattina alla sera, gli incrementi

produttivi vanno decrescendo. Per non parlare degli sprechi che si è disposti a perpetrare chiudendo intere fabbriche e spendendo al sacrificio nuclei di lavoratori che magari costituiscono un patrimonio di saperi e capacità, costato soldi e fatica. Per non tirare poi in ballo gli effetti devastanti sulle condizioni socio economiche di un intero Paese allorché, allungando il tempo di lavoro, si restringe l'ingresso in fabbrica di nuove generazioni.

C'è però, crediamo, in queste vicende e in questo allarme, anche

una lezione per i sindacati. Quando si è aperto in Italia il dibattito sulla settimana di 35 ore, poi attuata ad esempio in Francia, ma ora, come abbiamo visto, nel mirino di chi punta al loro smantellamento, molti - e in particolare Bruno Trentin in Italia - hanno posto un'obiezione di fondo. Quella secondo la quale appariva illusorio inseguire il mito di una riduzione eguale per tutti, imposta da una legge.

Il problema vero, semmai, era quello di mantenere, nei luoghi di lavoro, un potere sindacale unita-

ore durante la giornata, almeno nelle piccole e medie aziende», che poi sono il grosso della rete produttiva del Paese. Dunque il problema non dovrebbe porsi, eppure in marzo ci aveva provato Silvio Berlusconi a dire che «ci sono troppe festività», che bisognava «far lavorare di più gli italiani» e che la cancellazione di qualche festivo avrebbe avuto «effetti benefici sul Pil». Questo per

dire che l'idea di scaricare sul lavoro i costi della crisi non è per nulla remota.

«Nel documento che ci ha presentato Confindustria a metà luglio - continua Cantone - si legge che il nuovo modello contrattuale deve rispondere alle esigenze dell'azienda e che gli incrementi retributivi devono basarsi sulla redditività dell'impresa. Secondo questo schema il declino industriale si risolve con un nuovo modello contrattuale che non si basa sulla tutela del potere d'acquisto. Nella cultura delle nostre imprese c'è l'idea che le crisi si debbano risolvere non innovando o investendo sulla ricerca e sulla formazione, ma tagliando il costo del lavoro». La

Cgil ha già detto che quanto sta accadendo nei paesi d'Oltralpe non è esportabile in Italia «è inaccettabile, credo sia anticostituzionale allungare l'orario a parità di salario, è sfruttamento». «Il sindacato europeo dovrebbe darsi una mossa - continua la sindacalista - si deve svegliare e cominciare a porre la questione in termini di lotta comune all'Unione, serve una vertenza sugli orari che metta insieme tutti i Paesi». Oltre a questa iniziativa, per il sindacato di Corso d'Italia ne occorre un'altra per la coesione sociale, «per la parità dei diritti anche nei Paesi che sono appena entrati nella Ue, altrimenti si rischia una guerra tra poveri».

È una sorta di dumping sociale, quello che si sta creando, «ma è un'ipocrisia guardare solo al minor costo del lavoro - aggiunge Raffaele Bonanni - C'è anche l'aspetto fiscale: da noi la tassazione per le imprese si aggira intorno al 33%, in Estonia, Lituania, Lettonia, non arriva al 16% e l'Estonia chiede addirittura all'Unione di praticare tassi zero per un periodo di tempo». Anche la Cisl è convinta che il problema della «delocalizzazione» con annessi e connessi sia destinato ad imporsi anche da noi, «dovremo fronteggiarlo, ma certo non allungando l'orario». E lo stesso afferma la Uil, con il segretario generale aggiunto Adriano Musi: «In Italia il problema non si pone. Punto. Primo perché non abbiamo le 35 ore ma sia tutti abbondantemente sulle 40. Secondo, l'esperienza dei contratti di solidarietà, cioè contrattazione che redistribuisce orario e monte salario tra i lavoratori è già presente come soluzione alle crisi». Musi ricorda come all'ultimo congresso della Ces, il sindacato europeo, Cgil, Cisl e Uil non votarono la mozione che estendeva le 35 ore a tutti i Paesi europei, perché, spiega, «o si davano garanzie che la regola sarebbe stata applicata a tutti e 25 i Paesi, oppure avrebbe finito con l'essere un elemento di dumping».

Quando Berlusconi disse: «Ci sono troppe festività in eccesso, bisogna far lavorare di più gli italiani»

rio capace di controllare davvero gli orari conquistando anche nuove riduzioni, impedendo il ricorso diffuso agli straordinari, proponendo e organizzando nuovi turni (capaci di attivare nuove assunzioni). Una capacità d'iniziativa decentrata, che spesso si è persa, in grado altresì di operare un controllo sui piani d'impresa, sugli investimenti, sulle prospettive aziendali, se possibile in collegamento, nel mondo globalizzato, con l'insieme della rete produttiva.

È anche un modo per non giungere impreparati di fronte agli affondi padronali che ora imperversano, alla mannaia che ti propone solo di accettare qualche taglio o di chiudere bottega e trasferire tutto a Oriente dove il lavoro costa meno. Per impedire l'affacciarsi di quello che potrebbe essere l'autunno dei padroni.