

30 aprile 1984

Negli ultimi due mesi è successo di tutto: una grave spaccatura tra Cgil, Cisl e Uil sulla manovra contro l'inflazione e per l'occupazione; una situazione inedita nelle fabbriche, dove si sono divisi sia i militanti sindacali sia i lavoratori; una confusa fase nel parlamento, tutta assorbita dallo scontro sulla approvazione del decreto sulla scala mobile; un rimescolamento di carte negli schieramenti culturali, politici e sociali che solo tra qualche tempo potremo dire quanto sia profondo e duraturo. La Fim ha scelto una posizione non opportunistica, non ha cercato una nicchia in cui acquattarsi per attendere che le acque si calmino. Non solo non ha distinto la propria posizione da quella della Cisl, ma l'ha difesa ovunque con coerenza. Non è stato semplice, né senza rischi. E ci sono state poste non poche, né semplici domande.

Domande cruciali ci sono state poste dall'interno (con grande senso dell'organizzazione, salvo da chi ha voluto fare del protagonismo) e dall'esterno (talvolta in modo volgare e ignobile.

Ci è stato detto: siete filogovernativi. Lanciata alla Fim, è un'accusa che scivola come acqua sul marmo. Quando è stato necessario non abbiamo esitato: ci siamo schierati contro le scelte del governo sulla pace, sulle scelte di privatizzazione dello stato sociale, sul riconoscimento giuridico dei quadri — tanto per citare le questioni più recenti. Abbiamo semplicemente approvato un'intesa globale fatta con il governo. D'altra parte, quando firmiamo con il padrone un accordo, chi può accusare il sindacato di essere filopadronale?

Ci è stato detto: Parigi valeva la messa? In altre parole, l'intesa con il governo valeva la rottura dell'unità sindacale? La risposta sta in due considerazioni. La prima: a ritrarre all'ultimo momento la mano che impugnava la penna per la firma è stata la componente comunista della Cgil. La seconda: ormai tutti sanno che il dissenso sulla scala mobile è strumentale. La prova provata è la proposta di riforma radicale della scala mobile presentata dai comunisti della Cgil. Il dissenso riguarda soprattutto il ruolo del sindacato. L'accusa è che, soprattutto per colpa della Cisl, ci si è troppo spinti su questioni (come fisco, equo canone, distribuzione del reddito, poteri dello stato...) di pertinenza dei partiti e che bisogna fare un passo indietro. Ma un sindacato che non si impegni su quei temi è condannato al corporativismo.

Ci è stato detto: vi fate complici del "decisionismo" del governo. Certo, sarebbe stato meglio se il consenso attorno alla manovra governativa fosse stato più ampio. Ma mai gridare al lupo. Infatti, quanto decisionismo c'è stato in fabbrica in questi giorni! Per decisioni prese spesso contro la Fim si è indetto lo sciopero senza far discutere i lavoratori, si sono indetti referendum-burla perché si ignoravano tutte le contropartite al taglio dei tre punti di scala mobile. E tutto ciò senza mai cercare il più ampio consenso invocato a livello istituzionale.

Su di un punto diamo ragione a chi, in buona fede, si è ribellato, ed è che i lavoratori non sono stati coinvolti prima di concludere l'intesa. Il gruppo dirigente del sindacato, quello della Fim ma anche quello di altre organizzazioni (perché dalla Fiom in particolare abbiamo avuto solo risposte negative alle ripetute richieste di attivare la Fim per consultare i lavoratori) ha grandi responsabilità. Per amore di unità, abbiamo diplomattizzato troppo i rapporti. Meglio litigare prima che dopo un'intesa. Questa lezione la Fim l'ha appresa, perché per noi democrazia e partecipazione — quelle vere, garantite da regole precise — non sono una bandiera strumentale, ma un impegno congenito al nostro ruolo.

FIM

**quindicinale
della Fim-Cisl**

ricordare il Cile

Le vignette delle pagine seguenti ci ricordano il Cile. Forse sono un po' vecchie, ma non datate. La denuncia della dittatura, dei suoi sostegni internazionali, e la speranza di libertà sono oggi più attuali che mai. Il grande movimento dei giorni scorsi, che vede ormai tutte le forze democratiche, tutto il popolo del Cile unito contro la dittatura di Pinochet, è come un fiume che si ingrossa: ormai si prepara dovunque un vero e proprio rendiconto con il governo. In questa lotta, si va formando un movimento sindacale rinnovato, democratico e autonomo. Su tutto ciò torneremo più diffusamente nei prossimi numeri. Intanto, è bene tenere viva la memoria.

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ. UNA POLITICA PER IL LAVORO

Contratti di solidarietà: un'idea rivendicativa lanciata dal sindacato francese Cfdt, in Italia fatta propria dalla Cisl ed entrata ormai nella coscienza comune del sindacato. È un'idea che muove da una doppia convinzione: che occorre **arrivare a una riduzione generalizzata e strutturale dell'orario di lavoro** per battere la disoccupazione; che per realizzare ciò occorre **attivare la solidarietà tra i lavoratori**, rinunciando a qualche beneficio salariale per concorrere a finanziare la riduzione dell'orario funzionale all'occupazione. In queste pagine non facciamo della teoria ma riassumiamo alcune esperienze concrete che possono fornire utili indicazioni. Illustriamo inoltre **le opportunità che il decreto del governo in questa materia può offrire** a chi davvero ha voglia di fare della contrattazione per difendere il diritto di tutti al lavoro.

esperienze

In alcune aziende di diversi settori, tra cui il nostro, sono stati realizzati nel corso del 1983 i contratti di solidarietà. Ciò è avvenuto malgrado l'assenza di un intervento legislativo, che pure era negli impegni dell'accordo del 22 gennaio 1983. Dove questi accordi si sono realizzati, con il consenso di tutti i lavoratori, si è ridotto l'orario di lavoro con il risultato di evitare il ricorso alla cassa integrazione a 0 ore e l'immediata riduzione degli organici. **Si è trattato insomma di una vera e propria redistribuzione di lavoro.**

Le caratteristiche di questi accordi sono state:

— **durata limitata**, in quanto intervento eccezionale per una situazione eccezionale;

— **rinnovabilità periodica**, a seguito di verifiche sul persistere o meno della situazione che ha determinato l'intervento;

— **consenso preventivo di tutti i lavoratori**, che hanno discusso se scegliere uno strumento tradizionale (la cassa integrazione per tutti o per alcuni di loro) oppure se sperimentare una riduzione dell'orario;

— **riduzione del salario**, non necessariamente proporzionale alla quantità di riduzione dell'orario.

A quest'ultimo proposito, gli accordi hanno utilizzato già nel corso del 1983 il monte ore derivante dal recupero delle 5 ex festività (contratto 1979), cui in alcuni casi sono state aggiunte le 2 festività abolite ma pagate per contratto (2 giugno e 4 novembre) e persino le festività cadenti di sabato o domenica nell'anno considerato.

Dunque, la solidarietà è stata messa in atto non per decisione di vertice ma con la piena partecipazione di tutti gli interessati. Sarà, come qualcuno dice, una "solidarietà tra poveri", ma in ogni caso si è salvaguardata l'occupazione contro le fin troppo facili espulsioni di manodopera.

Inoltre, le soluzioni adottate hanno coinvolto, in un ruolo negoziale, soprattutto le rappresentanze sindacali di fabbrica. Nessuno, infatti, meglio di queste può valutare l'entità della crisi aziendale, quali soluzioni alternative opporre a quelle del padrone, come consolidare la redistribuzione del lavoro operata con la riduzione dell'orario se davvero i risultati ottenuti sono positivi (sia per i lavoratori che per l'azienda), e infine come creare consenso tra la gente verso nuove forme di solidarietà tra i lavoratori. Vediamo ora alcuni accordi nella nostra categoria. Ne abbiamo scelti tre che ci sembrano particolarmente interessanti: il primo coinvolge, insieme alla riduzione dell'orario, anche modifiche nell'organizzazione del lavoro. Gli altri due interessano imprese medio-grandi.

accordo bieffe (Padova)

La **bieffe** è un'azienda che produce tavoli metallici da disegno e occupa 104 operai, 51 impiegati tra tecnici e amministrativi e 3 dirigenti. Nell'ottobre '83, per crisi di mercato, l'azienda propone il licenziamento di 29 operai e di 9 impiegati. Il sindacato e i lavoratori rispondono avviando una trattativa per la riduzione dell'orario al fine di garantire l'occupazione di tutti.

L'accordo raggiunto introduce per tutto l'84 e per i 29 operai interessati **un orario di 34 ore settimanali, distribuito su 4 giorni (martedì-venerdì) per 8 ore e mezza al giorno.** Ciò ha comportato **modifiche nell'organizzazione del lavoro:** riequilibrio nel rapporto tra indiretti e diretti, redistribuzione dei carichi di lavoro, revisione del rapporto tra produzione interna e produzione data fuori.

Tra gli impiegati non vi sono state riduzioni di orario generalizzate, ma solo alcuni spostamenti e in più si è previsto il ricorso al tempo parziale. Nel caso di produzioni di emergenza, è prevista **una verifica con il consiglio di fabbrica** per distribuire equamente l'eventuale maggior carico di lavoro temporaneo.

Circa l'aspetto salariale, non vi è stata una riduzione "proporzionale" di retribuzione. Non sono state diminuite due voci retributive (premio annuo e premio di produzione mensile) che sono passate sul salario mensile (il costo per l'azienda equivale a circa 1 ora la settimana).

I lavoratori rimasti a orario (e salario) pieno hanno costituito un fondo per tutto il 1984 (con 25.000 lire mensili a testa) che integrerà ulteriormente il salario dei lavoratori a orario ridotto. In tal modo la paga di quelli che lavorano a 34 ore equivale a una paga per 38 ore. Ora, il decreto prevede un'integrazione, in questo caso, per il 50% della retribuzione delle ore ridotte (cioè 3, la metà di 6). Se lo si applica, vi sarebbe spazio per una "ricostituzione" del fondo di solidarietà, o del salario differito, o per qualcos'altro.

accordo Ocrim (Cremona)

Anche qui viene registrata una situazione di crisi aziendale, dovuta principalmente ai problemi economici e politici dei paesi cui si rivolge l'azienda (500 dipendenti circa, produce mulini per granaglie che esporta nel terzo mondo), e ci si impegna ad affrontarli anche attraverso innovazioni tecnologiche per rendere più competitivi i prodotti. Si riconosce congiuntamente un'eccedenza strutturale di 40 persone nel reparto impiegatizio e si conviene:

— di affrontare l'eccedenza, in via sperimentale, **con una riduzione di orario per 60 impiegati equivalente a 35 ore settimanali pro capite**, per la durata di tre mesi (in tutto 3900 ore di lavoro in meno);

— di compensare queste ore (qui **la compensazione è totale**) ricorrendo all'utilizzo di 20 ore di festività sopresse (20 x 60 = 1.200 ore), al godimento di 35 ore di ferie maturate (35 x 60 = 2.100), al godimento anticipato delle 10 ore di riduzione previste dal contratto per l'anno in corso (10 x 60 = 600).

Durante questo periodo sperimentale, potranno essere presi in considerazione altri strumenti (tempo parziale, prepensionamenti) per mantenere l'impegno a non effettuare licenziamenti. In ogni caso, **ora è possibile "arricchire" questo aspetto ricorrendo alle agevolazioni previste dal decreto legge.**

accordo Demm (Porretta Terme)

È forse il più significativo degli accordi fatti finora nella nostra categoria, perché **riguarda un'azienda medio-grande (700**

dipendenti circa, produce ingranaggi e macchine utensili), utilizza più strumenti (e non solo la riduzione di orario), prevede una "imminente ed auspicata" legislazione sui contratti di solidarietà.

L'accordo ribadisce la prassi consolidata di un sistema di informazione per valutare le prospettive dell'impresa e sancisce la decisione di **abbandonare esplicitamente il ricorso alla cassa integrazione a 0 ore e introdurre strumenti atti a scongiurare il ricorso a licenziamenti collettivi.** In tale prospettiva, si stabilisce:

— **una riduzione dell'orario di lavoro** la cui entità effettiva è pari a 2,87 ore la settimana;

— **una compensazione retributiva delle ore ridotte equivalente alla copertura di 1,90 ore**, utilizzando le 10 ore di riduzione previste dal contratto nazionale per l'84 e il recupero delle 5 ex festività;

— la realizzazione di un incontro entro la fine dell'84 per valutare la situazione e decidere se ritornare all'orario contrattuale normale (40 ore la settimana) o rendere definitivo il regime di orario definito per l'84;

— la richiesta di intervento della cassa integrazione per le ore ridotte e non retribuite o, preferibilmente, della legislazione sui contratti di solidarietà.

L'orientamento emerso ultimamente, dopo il decreto legge, è di chiedere l'applicazione delle normative da esso previste sui contratti di solidarietà. Il vantaggio infatti è duplice:

a. la procedura è automatica (basta l'accordo sindacale);

b. basta un decreto ministeriale di autorizzazione all'integrazione piena di quella parte delle ore ridotte non coperta da retribuzione.

il testo del decreto

articolo 1

1. Con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale il trattamento straordinario di integrazione guadagni potrà essere concesso quando gli accordi collettivi aziendali, al fine di evitare in tutto o in parte la dichiarazione di esuberanza del personale attraverso un diverso e più razionale impiego di quest'ultimo, abbiano stabilito una riduzione dell'orario di lavoro.

2. La retribuzione dei lavoratori interessati dalla riduzione di orario potrà essere integrata nella misura massima del 50 per cento del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione dell'orario. L'integrazione può essere corrisposta per un periodo non superiore a 24 mesi.

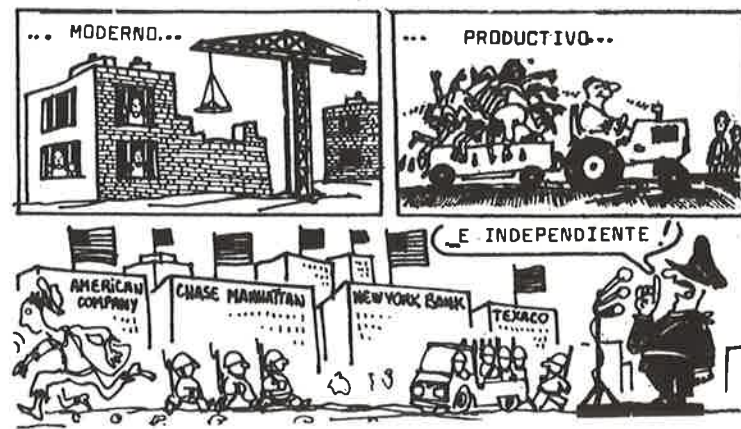
3. Il periodo per il quale viene corrisposto il trattamento di integrazione salariale di cui al comma precedente è riconosciuto utile di ufficio ai fini del conseguimento del diritto alla pensione e ai supplementi di pensione da liquidare a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti nonché ai fini della determinazione della loro misura. Il contributo figurativo è determinato sulla base della retribuzione cui è riferita l'integrazione salariale.

4. Ai fini di eventuali successivi interventi di integrazione salariale, il numero massimo delle ore settimanali integrabili è quello risultante dalla riduzione di orario disposta ai sensi del primo comma.

articolo 2

Quando gli accordi collettivi aziendali riducono **stabilmente** l'orario di lavoro, anche con riduzione di retribuzione, al fine di incremen-

tare gli organici attraverso la contestuale assunzione di nuovo personale, i datori di lavoro hanno diritto, per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione ad esso corrisposta, ad un contributo a carico della gestione dell'assicurazione per la disoccupazione involontaria pari, per i primi dodici mesi, al 15 per cento della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo per il livello di inquadramento. Per ciascuno dei due anni successivi il predetto contributo è ridotto rispettivamente al 10 e al 5 per cento. Non beneficiano del contributo di cui al primo comma i datori di lavoro che nei sei mesi precedenti le nuove assunzioni abbiano proceduto a riduzioni di personale ovvero a sospensioni dal lavoro ai sensi dell'articolo 2 della legge 12 agosto 1977, n. 675.



uno strumento in più

nel decreto

I contratti di solidarietà finora realizzati sono venuti alla luce in una sorta di vuoto legislativo. È vero che nell'accordo del 22 gennaio 1983 vi era l'impegno per un intervento legislativo in materia, ma, com'è noto, era rimasto lettera morta. Nemmeno nei contratti di categoria era stato possibile inserire questa materia. Solo nel contratto Intersind, per ciò che riguarda la nostra categoria, vi è una menzione, ma in attesa che "siano operanti i provvedimenti legislativi indispensabili". Le ragioni di questa inadempienza possono essere tante: la crisi di governo, le elezioni... ma anche lo scarso impegno su questo di buona parte del sindacato. Fatto sta che solo con il decreto legge n. 12 del 21 febbraio 1984 (vedi il testo a pag. 3) abbiamo una prima pezza d'appoggio legislativa per i contratti di solidarietà. Cominciamo da alcune osservazioni generali:

1. Il decreto legge rende immediatamente operativa la norma e, se vi sono emergenze occupazionali da affrontare o esperienze già fatte da consolidare, **si può ricorrere subito**. Questa "decretazione" non è messa in discussione da nessuno nel sindacato, salvo lasciarla cadere per un vuoto di iniziativa nostra.

2. Il decreto legge prevede agevolazioni per quelle contrattazioni di fabbrica che, in deroga all'orario contrattuale normale, riducano l'orario per salvaguardare o aumentare l'occupazione. Più in particolare:

a. per i casi in cui si tratta di assorbire "esuberanti" di personale (art. 1 del decreto), è previsto l'intervento della cassa integrazione speciale per coprire il 50%

della retribuzione persa per la riduzione di orario. L'integrazione è computabile ai fini pensionistici;

b. per i casi in cui si tratta di creare nuovi posti di lavoro, specie per i giovani, si prevede un contributo ai datori di lavoro qualora si realizzino accordi aziendali di riduzione stabile dell'orario di lavoro, anche con riduzione della retribuzione, contestualmente all'assunzione di nuovo personale. Tale contributo, per ogni nuova assunzione, è pari al 15% della retribuzione lorda il primo anno, al 10% il secondo, al 5% il terzo. Da ciò sono escluse le aziende che nei sei mesi precedenti abbiano licenziato o sospeso dal lavoro in base alla legge 675, art. 2.

3. Il decreto legge stabilisce un termine all'intervento dello stato a sostegno delle riduzioni di orario così finalizzate: 24 mesi nel primo caso sopra descritto, 3 anni nel secondo. Per il primo caso, scaduto il termine, eventuali interventi della cassa integrazione andranno a coprire solo il nuovo orario ridotto dagli accordi aziendali. In altre parole, nel decreto è delineata **la tendenza a pervenire a una riduzione di orario strutturale e definitiva**. Va da sé che c'è molto lavoro da fare nella preparazione delle vertenze aziendali, nella gestione degli accordi e nel coinvolgimento permanente dei lavoratori interessati.

Conclusione: la diffusione di simili accordi potrà contribuire a generalizzare nei contratti di lavoro la riduzione dell'orario di lavoro come importante strumento di una politica attiva per l'occupazione.

nell'accordo Scotti

Nell'accordo interconfederale del 22 gennaio 1983 ("accordo Scotti"), al punto 11, era previsto un duplice impegno: utilizzo temporaneo della cassa integrazione a parziale copertura delle riduzioni dell'orario attuate a livello aziendale in situazioni di eccedenza di personale; agevolazioni a quelle imprese che concordassero riduzioni di orario con la contestuale assunzione di nuovo personale, specie di giovani.

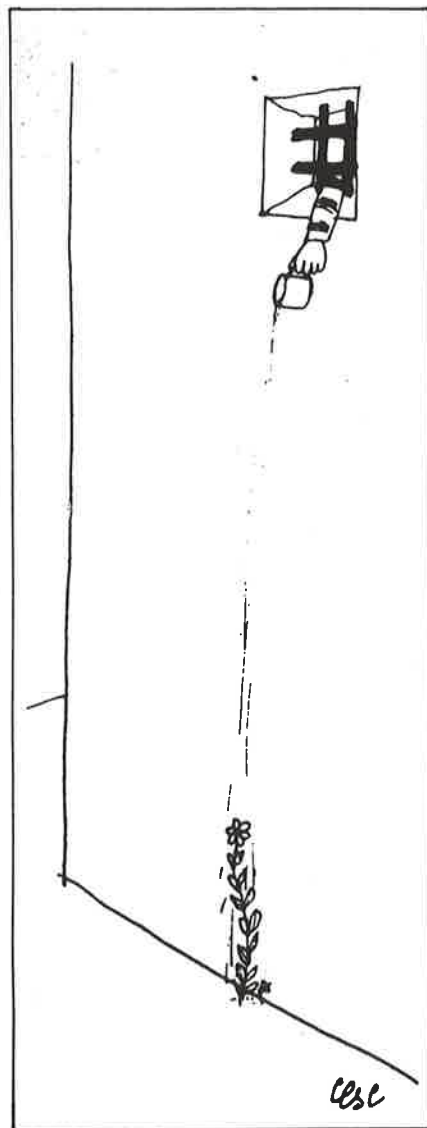
Com'è noto, questi impegni sono rimasti lettera morta fino ad oggi. Ora però il decreto legge n. 12 del 21 febbraio 1984 li recepisce entrambi, sia per le situazioni di eccedenza di personale (e quindi per evitare cassa integrazione a zero ore, licenziamenti ecc.), sia per i contratti di solidarietà volti a creare nuova occupazione.

due problemi

C'è un punto del decreto legge che solleva problemi: quello che riguarda il "dopo", una volta scaduti in termini dell'intervento pubblico a sostegno delle riduzioni di orario. Nel primo articolo, al comma 4, si dice che scaduti i 24 mesi di applicazione gli eventuali nuovi ricorsi alla cassa integrazione copriranno **non** l'intero orario contrattuale, ma **solo** l'orario (ridotto) del contratto di solidarietà. **Primo problema:** occorre garantire un collegamento tra "orario aziendale concordato" e "orario contrattuale", onde evitare che tutti i trattamenti economici e normativi vengano automaticamente ricondotti all'orario aziendale concordato. In altre parole, l'orario con-

trattuale va mantenuto come punto di riferimento anche per l'azienda interessata ai contratti di solidarietà, per evitare la sua "esclusione" da una normativa più generale.

Secondo problema: se dopo la sperimentazione biennale dei contratti di solidarietà ci si deve attestare attorno al nuovo orario concordato, sarà necessario da un lato evitare riduzioni eccessive nella quantità, dall'altro programmare un'iniziativa salariale che renda progressivamente più alto il valore della retribuzione oraria, in modo che alla fine del "periodo di solidarietà" l'orario settimanale inferiore alle 40 ore sia pagato come un orario di 40 ore. A questo scopo potranno essere utilizzate, ad esempio, le due festività pagate ma non godute, ma può essere anche ipotizzato un aumento retributivo nell'ambito della contrattazione integrativa.



un'idea dalla Francia

in fondo, è più razionale

Per il governo francese, la riduzione dell'orario di lavoro, incentivata con contributi dello stato, è anche un modo per impiegare più razionalmente le risorse pubbliche: anziché sostenere assistenzialmente il reddito dei disoccupati, **finanziare una più equa redistribuzione del lavoro esistente, contrastando alla fonte la formazione di nuova disoccupazione e utilizzando la spesa sociale per una maggiore equità, e solidarietà, oltre a favorire l'efficienza stessa delle imprese.** Il documento di orientamento per il 9. piano quinquennale (1984-1988) afferma esplicitamente che la redistribuzione del lavoro sarà un tema fondamentale per i prossimi anni.

Uno studio dell'Istituto nazionale francese di statistica per l'economia e l'occupazione sostiene che **una forte riduzione di orario crea occupazione.** Facendo l'ipotesi di una riduzione di un'ora l'anno dal 1982 al 1986 fino a 32 ore settimanali, si prospettano due alternative: a) **riduzione con pieno compenso salariale:** si avrebbero 500.000 posti di lavoro in più; b) **riduzione senza compenso salariale:** 550.000 posti in più. Però nel primo caso si avrebbe una spinta inflattiva, una perdita di competitività e un calo della produzione. Nel secondo caso si avrebbe invece più produttività, più investimenti produttivi, più esportazioni e meno importazioni, ma anche un calo dei consumi, e quindi una diminuzione della produzione di beni di consumo, non di beni capitali. La conclusione di Rocard, ispiratore del rapporto, è che la riduzione di orario non deve comportare aggravio dei costi di produzione per avere effetti positivi sull'occupazione.

contratti di solidarietà

È stata la Cfdt (Confederazione francese democratica del lavoro) a produrre l'idea dei contratti di solidarietà. E forse è la Cfdt il sindacato che più ha lavorato sulle diverse, possibili ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro in funzione dell'occupazione. **Il governo socialista è entrato in questo ordine di idee e ha regolato la materia con due leggi, la prima del gennaio 1982 e la seconda del dicembre dello stesso anno, che introducono importanti modifiche.** Questa legislazione è parte di un progetto più vasto del governo Mauroy per sostenere l'occupazione, che tra l'altro ha ridotto l'orario settimanale a 39 ore, limitato il ricorso agli straordinari e stabilito 5 settimane di ferie per tutti, **nella prospettiva di pervenire alle 35 ore settimanali entro il 1985.**

1. **La legge del gennaio 1982.** Prevedeva 3 tipi di contratto:

- prepensionamento con abbandono del lavoro;
- prepensionamento con passaggio al tempo parziale;
- riduzione dell'orario settimanale.

In tutti e tre i casi **l'azienda riceveva il contributo statale in base alle assunzioni integrative o sostitutive.** Tuttavia, ad una verifica fatta nel settembre 1982, risultava che oltre 12.000 imprese avevano realizzato accordi del primo tipo (prepensionamento con abbandono del lavoro) e solo 285 accordi di riduzione di orario. Risultato: 175.000 persone avevano abbandonato il lavoro, mentre le nuove assunzioni per riduzione dell'orario erano solo 5.751.

2. **La legge del dicembre 1982.** Vengono mantenuti i tre tipi di contratto, ma **viene incentivata la riduzione dell'orario di lavoro.** Infatti:

— i contratti dovranno prospettare **o una riduzione di almeno due ore settimanali entro il giugno 1984, o l'impegno di raggiungere le 35 ore entro la fine del 1985;**

— **alla riduzione deve corrispondere un programma di occupazione flessibile:** dal mantenimento dei livelli d'impiego (settori e imprese in crisi) ad un aumento del terziario e altrove (prima l'aiuto statale c'era solo con aumenti netti di occupazione, ora subentra anche con accordi di solo mantenimento degli occupati).

La remunerazione delle ore ridotte è demandata alla contrattazione interna. È previsto tuttavia che l'impresa presenti un proprio programma che rifletta "lo sforzo delle parti sociali", con una raccomandazione al contributo sia delle imprese che dei lavoratori, il quale può essere "dilazionato nel tempo e differenziato a seconda del reddito". Controlli periodici dovranno stabilire se il contratto è stato rispettato a sufficienza: in caso contrario, i contributi statali dovranno essere restituiti in tutto o in parte.

La riduzione è calcolata a partire dalle 39 ore e il sovvenzionamento si arresterà alle 35 ore. Il sovvenzionamento (1.000 franchi, cioè circa 200.000 lire italiane, per ora e per salariato) si estende a tre anni e segue il numero di ore effettivamente ridotte ogni anno; comincia con la prima ora ridotta nel caso dell'impegno a raggiungere le 35 ore, e solo con la seconda ora ridotta negli altri casi. In conclusione, la nuova normativa, mirante almeno a proteggere i livelli esistenti di occupazione, **spinge verso una più decisiva e strutturale riduzione dell'orario di lavoro.**

il parere della Cfdt

La Cfdt ha fatto il punto della situazione in un convegno a Parigi nel giugno 1983. Esaminando 21 accordi di 12 imprese, ha tratto le seguenti conclusioni, ovviamente provvisorie:

— la riduzione dell'orario non produce meccanicamente aumento di occupazione, ma nelle imprese esaminate ha comportato una crescita di 2.681 nuovi posti di lavoro (pari al 5% medio). Ad una uguale riduzione di orario ha corrisposto una oscillazione nell'incremento occupazionale da 1 a 7;

— l'occupazione cresce maggiormente nelle aziende a ciclo continuo e in quelle con pochi addetti;

— la riduzione di orario crea tanti più posti di lavoro, quanto più è parziale la compensazione salariale;

— l'aumento di occupazione è stato maggiore in quegli accordi che, insieme alla riduzione dell'orario, prevedevano anche modifiche nell'organizzazione del lavoro.

Al fondo della convinzione della Cfdt — ma anche del governo socialista — è la constatazione che **l'eventuale ripresa dello sviluppo economico non basterà da sola** (perché sarà comunque poco elevata e proseguirà l'innovazione tecnologica "risparmiatrice di lavoro") **a risolvere i problemi dell'occupazione. La riduzione strutturale dell'orario resta dunque una via obbligata.**

ecco il programma

formazione

Da qui a luglio, al Romitorio Daniele Serratori, il programma dei corsi di formazione è pieno. Vale la pena dargli un'occhiata, per avere un'idea dell'itinerario che la Fim segue in questo fondamentale ramo di attività. Andiamo per date.

Dal 7 all'11 maggio si tiene il corso per responsabili organizzativi di fabbrica (l'organizzazione — abbiamo detto nelle tesi per la 6. assemblea nazionale — comincia appunto dalla fabbrica) per le regioni Lazio, Umbria, Marche.

Dal 14 al 18 maggio, operatori a tempo pieno e membri di esecutivi di grandi fabbriche affronteranno il tema dei **contratti di solidarietà** (oltretutto, questo numero di "Lettera Fim" è quasi interamente dedicato ad essi).

Dal 21 al 25 maggio, sempre per operatori a tempo pieno e membri di esecutivi di grandi fabbriche, si terrà un corso sulla **contrattazione aziendale e la struttura del salario.**

Diviso in due parti, **28 maggio-1. giugno e 25-30 giugno**, il corso su **"impresa e nuove tecnologie"** sarà riservato a quegli operatori a tempo pieno che seguono le questioni dei tecnici e degli impiegati, e naturalmente ai delegati tecnici e impiegati nonché ai delegati operai di aziende in trasformazione.

Dal 4 all'8 giugno si farà un corso di aggiornamento per operatori a tempo pieno sull'organizzazione sindacale.

Dal 10 al 14 giugno sono ancora i temi organizzativi alla ribalta, in un corso riservato ai responsabili organizzativi regionali, ai segretari regionali di piccole regioni e ai responsabili organizzativi di alcuni grandi comprensori.

Dal 18 al 23 giugno, ancora per operatori a tempo pieno, il corso riguarderà **l'identità della Fim.**

Infine, ancora in via di definizione, è previsto per il periodo **dal 21 al 31 luglio** un campo **per giovani dai 16 ai 24 anni**, organizzato in comune dalla Fim e dalla Filta. Il tema è **"lavoro, giovani, qualità della vita"**. Il campo non è riservato solo all'ambito sindacale, ma è **aperto** ai giovani delle varie associazioni (volontariato, scouts, Gioventù aclista, Gioc, movimento lavoratori di azione cattolica, ecc.).

E il "corso lungo"? Il corso lungo per nuovi operatori viene **spostato a settembre.** Ma le strutture debbono **programmare fin da ora** le partecipazioni e **confermarle entro giugno.** Occorrerà infatti effettuare nella prima settimana di luglio i colloqui per quelli che non hanno ancora fatto il corso lungo.

Infine, un'indicazione pratica. Per le informazioni ulteriori, i chiarimenti necessari e **le prenotazioni** occorre fare capo al responsabile nazionale della formazione Franco Amicucci (telefono 06/8471) o al responsabile del Romitorio Guido De Guidi (tel. 0744/982971).

Romitorio vuol dire quiete nei verdi monti dell'Umbria. Ma anche lavoro di formazione, per il quale la Fim investe non poco delle sue risorse. Crediamo perciò utile darvi il programma dei corsi che sono in cantiere da qui a luglio.

pubblicità della Fim-Cisl

LETTERA

30 aprile 1984
anno terzo

5

Lettera Fim, quindicinale sindacale della Fim-Cisl. Redazione e amministrazione c/o Fim-Cisl, corso Trieste 36, 00198 Roma. Tel. 06/8471. Proprietà: soc. coop. a.r.l. Il Granaro. Stampato dalla Romana Editrice, via Gabrio Casati 87, Roma. Fotocomposizione Compos Photo, via Claudio Monteverdi 14, Roma. Registr. del Tribunale di Roma n. 312/82 del 29.9.1982. Spedizione in abb. post. gruppo 2°, 70%. Direttore: Raffaele Morese. Direttore responsabile: Bruno Liverani. Redazione: Giuseppe D'Ercole, Gianni Gemari, Gianluigi Morini, Domenico Paparella, Luciano Scalia, Gra- fico: Giulio Sansonetti.