



**nell'interno
un servizio
sulla lotta dei
metalmecanici
tedeschi**



**Qui sopra
il simbolo che ha
accompagnato
la lotta dei
metalmecanici
tedeschi per
la settimana di
35 ore
e un manifesto
della IG Metall
del 1978:
"assicurare
i posti di lavoro"
e "35 ore".
Le immagini nelle
pagine seguenti
sono tratte da
un opuscolo della
IG Metall
redatto per i
lavoratori di
lingua italiana.**

Una ripresa della contrattazione articolata è necessaria per almeno tre ragioni.

1. Occorre innanzitutto che il sindacato rinnovi la propria capacità di intervenire nei processi di ristrutturazione, a partire dai luoghi di lavoro, riequilibrando il peso dei diversi livelli di contrattazione.

2. È poi necessario ristabilire un rapporto con tutti i lavoratori per allargare la rappresentanza del sindacato. Ai lavoratori va fatto capire che la tutela collettiva è più conveniente degli aggiustamenti individuali, che oggi rappresentano un terreno privilegiato dal padronato.

3. C'è infine l'esigenza di allargare l'area di intervento del sindacato, tradizionalmente concentrato, per la contrattazione aziendale, sulle grandi e medie fabbriche. In altre parole, più iniziativa verso le piccole aziende e l'artigianato. Perciò escludiamo una contrattazione articolata di routine. I militanti della Fim Cisl sono impegnati a infondere qualità in questa contrattazione. Dev'essere anzi una loro bandiera nei rapporti con i lavoratori, dentro e fuori i consigli di fabbrica.

Ora, occorre sottolineare due questioni fondamentali: come discutere con i lavoratori, come coinvolgerli; quali obiettivi delineare. E ciò senza dimenticare che l'iniziativa articolata dovrà vivere in un contesto difficile, per la situazione sia economica sia interna al sindacato.

Perché questa iniziativa abbia davvero consistenza, è necessario un consenso diffuso e consapevole dei lavoratori nelle fabbriche. Non basta quello dei "fedeli"; occorre coinvolgere anche gli "agnostici" e i lavoratori lontani dal sindacato. Tanto il metodo partecipativo, con il quale lavoriamo alla contrattazione articolata, quanto i contenuti di essa sono per la Fim lo strumento per allargare la propria rappresentanza. E la Fim, in tutto ciò, dev'essere un sindacato più pragmatico, senza con ciò diventare un contenitore privo d'anima e di orizzonti strategici. In altre parole, dev'essere più attento agli orientamenti effettivi dei lavoratori, senza rinunciare alle battaglie di valore e di linea generale.

Quanto agli obiettivi, la ripartizione e le condizioni del lavoro sono quelle che, nella fase attuale, più rispondono agli interessi dei lavoratori. La riduzione dell'orario, una diversa distribuzione di esso, utilizzando tutti gli strumenti — dai contratti di solidarietà al tempo parziale — sono la condizione per rendere realistico l'obiettivo delle 35 ore, da inserire nel prossimo contratto, e contribuire così alla lotta contro la disoccupazione. Ambiente di lavoro, difesa della dignità e della riservatezza del lavoratore in fabbrica, qualifiche professionali sono altrettanti terreni sui quali unificare, rispettandole e difendendole, le soggettività dei lavoratori e valorizzare la loro partecipazione.

rieccoci

Lettera Fim ricompare. Dopo un periodo troppo lungo di assenza. Tante le ragioni, non ultime quelle di una serie di difficoltà organizzative — non siamo un'impresa editoriale, con personale apposito — che stiamo faticosamente sormontando. In autunno contiamo di comparire con regolarità. Intanto, ci rifacciamo vivi con un numero interamente dedicato alla riduzione dell'orario di lavoro, puntando i riflettori sulla recente lotta dei metalmecanici tedeschi.

GERMANIA FEDERALE. VERSO LE 35 ORE



L'ultimo congresso della IG Metall (ottobre 1983) aveva stabilito seccamente i termini della richiesta: **settimana lavorativa di 35 ore a piena parità di salario**. La rivendicazione era motivata innanzitutto come misura imprescindibile per salvaguardare e promuovere l'occupazione. Anche in Germania il problema è drammatico: nei primi mesi dell'84 i disoccupati "ufficiali" sono 2 milioni e mezzo, oltre il 10% della popolazione attiva. È anche un record mai raggiunto, nemmeno nei peggiori anni del dopoguerra. La IG Metall aggiunge altre due motivazioni, ben note anche a noi: migliore qualità del lavoro e più "tempo di vita" (per se stessi, per i rapporti sociali, per l'impegno politico e culturale, e così via). Ma giustamente ha sottolineato la prima. E ha tenuto saldamente **sulla generalizzazione e sul carattere settimanale della riduzione, anche se non ha potuto centrare l'obiettivo pieno delle 35 ore.**

i contenuti dell'accordo

Tralasciamo gli aspetti salariali, anche perché i risultati sono stati conformi alle richieste. Vediamo invece la parte sull'orario.

1. **Orario contrattuale:** è abbassato per tutti a **38 ore e mezza la settimana**. Certo, non sono le trentacinque ore. Ma va tenuto presente che il padronato metalmeccanico tedesco ha condotto una furibonda battaglia di principio: "non un minuto sotto le 40 ore", hanno sostenuto fino all'ultimo; e, come ripiego, tutt'al più riduzione a 38 ore e mezza **solo** per i turnisti. Dunque, il tabù delle 40 ore è abbattuto; ed è vinta la battaglia per la generalizzazione dell'orario ridotto.

2. **La gestione dell'orario.** Il nuovo orario settimanale entrerà in vigore dal 1. aprile 1985, **con modalità applicative da verificare a livello di azienda**. Ma queste sono soggette a vincoli precisi: che le diverse modalità di orario settimanale restino nell'ambito dei cinque giorni lavorativi, entro una fascia tra le 37 e le 40 ore; che nell'arco di due mesi la media sia comunque di 38 ore e mezza settimanali.

È un cedimento alle richieste dei padroni, che proponevano flessibilità invece di riduzione di orario generalizzata? Certo, vi è sicuramente un aspetto di mediazione in questo rinvio alle intese aziendali. Sicuramente i padroni cercheranno di utilizzare questa clausola per far prevalere le esigenze aziendali su quelle dei lavoratori. Ma c'è un'altra faccia della medaglia: **l'opportunità di sperimentare una contrattazione aziendale, saldamente ancorata ai risultati indiscutibili del contratto di categoria, che apre nuovi spazi di intervento all'IG Metall. E, insieme, la possibilità di declinare la voce "flessibilità" in una versione favorevole alle esigenze dei lavoratori, e non solo a quelle aziendali.**

3. **La parità di salario:** è di fatto conseguita, poiché la percentuale del 3,9% stabilita come conguaglio per il tempo ridotto equivale, secondo i calcoli fatti, alla piena parità di salario. Va aggiunto però che l'IG Metall ha sempre motivato la sua richiesta di pieno conguaglio salariale con il fatto che le retribuzioni, da tre anni a questa parte, sono aumentate in misura largamente inferiore agli incrementi di produttività e dei prezzi sommati assieme. In altre parole: con la loro moderazione salariale i lavoratori tedeschi hanno in qualche modo contribuito in

anticipo a finanziare la riduzione dell'orario di lavoro.

4. **Gli straordinari:** le regolamentazioni sono diverse da regione a regione, ma si può dire che la nuova normativa è migliore e più rigida di quella precedente. Gli straordinari non possono superare le 10 ore settimanali e le 20 mensili. Prima, il "tetto" mensile era di 40 ore. Solo tramite accordo aziendale il "tetto" può essere "sfondato". Tuttavia — e questo è importante — 16 di queste ore, in casi singoli, possono essere compensate con tempo libero retribuito da godere nei tre mesi successivi.

lo scontro politico

Non si capirebbe questa vertenza senza dire una parola sullo scontro politico che ha significato.

Innanzitutto con il padronato. La Federmeccanica tedesca non ha lesinato risorse per una campagna terroristica, amplificata da mezzi di comunicazione di massa in gran parte sfavorevoli al sindacato. Non ha esitato ad adottare anche forme di mobilitazione di piazza, con volantaggi, comizi volanti ecc.

Ha battuto soprattutto su due tasti:

a. **l'impopolarità della rivendicazione sindacale tra i lavoratori.** Una serie di sondaggi commissionati dai padroni informava periodicamente sulla scarsa adesione dei lavoratori e degli iscritti alla prospettiva delle 35 ore. Ma i referendum per lo sciopero nel Nord Baden-Wuerttemberg e in Assa, con oltre l'80% di voti favorevoli, sono stati un vero shock per i padroni e un motivo di serio ripensamento professionale per i loro esperti. La straordinaria tenuta, per ben 6 settimane, della gente della IG Metall

ha definitivamente confutato quell'argomento;

b. **le sorti dell'economia tedesca:** qui si è fatto del vero e proprio terrorismo. Si vanifica la ripresa, le 35 ore vogliono dire "più occupazione all'estero" (così su un manifesto padronale), ecc. Ma i padroni si devono essere accorti che l'argomento valeva anche per loro, se si sono adattati a scendere al compromesso.

Lo scontro è stato anche con il governo. Ci sono state dichiarazioni sprezzanti del cancelliere Kohl e dei suoi colleghi sulla riduzione di orario. S'è usata l'arma della legge sul prepensionamento a 58 anni, come alternativa alla riduzione di orario, per dividere il fronte sindacale (una parte dei sindacati del DGB, la confederazione tedesca dei sindacati, hanno preferito questa strada). Ma ora la IG Metall ha la riduzione di orario e il prepensionamento. Si è speculato sui 260 mila lavoratori che restavano senza lavoro fuori del territorio interessato dalla vertenza, per i quali l'Ufficio federale del lavoro, contravvenendo alla legge e ad una prassi consolidata, si è rifiutato di pagare la cassa integrazione, pensando di utilizzarli come massa di manovra contro il sindacato.

L'IG Metall ha retto. Non ha conseguito tutto, e sconta anche ampi margini di dissenso tra le sue file: segno, questo, che l'idea delle 35 ore è fortemente radicata. Ma è uscita a testa alta dalla mischia, con intatta la sua capacità organizzativa: infrangere questa, dare un colpo mortale alla forza del sindacato di categoria più forte del mondo, era un'ambizione grande, troppo grande dei padroni e del governo. Ed è stata sconfitta. Anche per questo i risultati conseguiti dall'IG Metall sono importanti per tutto il movimento sindacale europeo.



lo sciopero dei padroni

La serrata, cioè la chiusura della fabbrica decisa dal padrone come contromisura alla lotta sindacale, in Italia è illegale. Ma in FR, specie in questa vertenza è stata ampiamente usata contro la IG Metall (e non è la prima volta). In particolare è stata usata quella che è chiamata "serrata a freddo". In breve: se dalle fabbriche che scioperano non arrivano le forniture alla mia azienda, io non posso continuare a produrre e mando i lavoratori a casa. È il pretesto che molti padroni in Germania hanno avanzato per fare le serrate. La serrata è un'arma sproporzionata contro il sindacato: il padrone, che detiene la proprietà dei mezzi di produzione, non può essere considerato ad armi pari con i lavorato-

ri, che non hanno altra arma che lo sciopero. Stavolta, oltre alla "parità di armi", è stata invocata anche una ragione tecnica: mancanza di forniture. In realtà, lo scopo era di mettere in ginocchio l'IG Metall. Come?

Il gioco è semplice. Nelle regioni interessate dalla vertenza, il sindacato deve corrispondere il sussidio, oltre che agli iscritti in sciopero, anche agli iscritti rimasti senza lavoro a causa della serrata "a freddo". Già questo è un modo per vuotare la cassa di resistenza del sindacato. Ma c'è di peggio.

La serrata "a freddo" è stata attuata anche fuori delle regioni interessate dalla vertenza e dagli scioperi. Cose ne è stato dei circa 260.000 rimasti in tal modo senza lavoro? Secondo la legge e una prassi consolidata, l'Ufficio fede-

rale del lavoro, dipendente dal governo federale, deve corrispondere una sorta di sussidio di cassa integrazione. Questa volta, invece, adducendo ragioni che qui sarebbe complicato spiegare, si è rifiutato, malgrado ben due sentenze di tribunale gli abbiano dato torto. Come è stato detto, agendo attraverso l'Ufficio del lavoro, il governo ha trasformato lo "stato sociale" in "stato padronale". E ha cinicamente tentato di schierare a fianco dei padroni quelle migliaia di lavoratori rimasti senza lavoro e senza salario, evidentemente a causa degli scioperi della IG Metall. Per fortuna, il gioco non è riuscito. In compenso, si è aperto un bel problema politico e giudiziario — del resto dibattuto da tempo — sullo "sciopero dei padroni". Chissà che non sia l'occasione per venirci a capo.

lo sciopero difficile

È stato il più aspro e lungo conflitto di lavoro nella breve storia della Repubblica federale tedesca (la Rft nasce nel 1949, con la divisione della Germania in due stati). Le cifre, all'osservatore italiano ormai assuefatto agli scioperi, possono apparire non eccessive; sei settimane di agitazione (da metà maggio a fine giugno), 60 mila lavoratori in sciopero a fine vertenza nelle regioni interessate del Nord Baden-Wuerttemberg e dell'Assia; altri 150 mila temporaneamente senza lavoro, nelle medesime regioni, per impossibilità (reale, ma spesso anche vantata) di proseguire la produzione (mancanza di forniture dalle aziende in sciopero); e ancora circa 260 mila lavoratori senza lavoro, per gli stessi motivi, nelle regioni non interessate dalla vertenza. Per capire, vi sono alcuni aspetti da tenere presenti.

1. Il sistema di relazioni sindacali nella Rft è sempre stato finalizzato strutturalmente all'intesa e alla collaborazione tra le "parti sociali", non a caso chiamate **Sozialpartner**, cioè "part-

ners sociali": più collaboratori (magri litigiosi) che parti in conflitto. Da qui una serie di limiti all'esercizio dello sciopero (vedi la scheda in questa pagina sullo sciopero). Anche per questo, l'impatto della lotta di metalmeccanici è stato politicamente fortissimo, perché contribuiva a incrinare un modello di relazioni sociali.

2. Il sindacato tedesco non può permettersi troppi scioperi. Nelle regioni interessate dalla vertenza, da un certo momento in poi, quando è chiaro che ogni trattativa e ogni sforzo di mediazione è fallito, si può scioperare **solo ad oltranza**.

Prima sono possibili limitati scioperi "di avvertimento", volti a stimolare una soluzione. Ma questi non possono durare indefinitamente. Come in questo caso: dopo cinque mesi di inutili incontri (oltre 70), si è passati allo sciopero ad oltranza, che richiede un eccezionale sforzo organizzativo.

E anche finanziario: **il sindacato è impegnato a pagare un sussidio ai pro-**

pri iscritti in scioperi, nonché a quegli iscritti che, nelle regioni interessate dalla vertenza, restano senza lavoro per le ragioni indicate prima (impossibilità di aziende, che di per sé non sono in sciopero, a proseguire la produzione: quella che è chiamata "serata a freddo").

Tutto ciò porta a **concentrare lo sciopero** nelle zone e nelle fabbriche economicamente strategiche e dove è più sicura la mobilitazione dei militanti. Questa scelta è consentita perché la contrattazione in Rft non è nazionale, ma suddivisa per regioni sindacali (che non coincidono strettamente con i **Laender**, gli stati della confederazione). La concentrazione, se limita il numero di persone coinvolte, amplifica gli effetti sulla produzione e sulla tenuta nel tempo, anche se l'obbligo di pagare sussidi ai propri iscritti in sciopero o senza lavoro impegna il sindacato in uno sforzo economico che non può durare all'infinito.

Dunque, uno sciopero difficile e, al tempo stesso, efficace.

come si decide una lotta e come si approva un accordo

Abbiamo scritto in questa pagina che non è facile scioperare in Rft. E l'IG Metall, lungo la difficile vertenza, ha fatto notare all'opinione pubblica di essere un'organizzazione responsabile, che non ha lo sciopero "facile". Tant'è vero che in Assia non si scioperava da oltre trent'anni! Se sciopero, lo fa a ragion veduta. E quando ha la certezza che la stragrande maggioranza dei suoi iscritti lo approva. Lo sciopero arriva solo quando è chiaro che non vi sono più margini di trattativa. Prima di quel momento, possono essere fatti nelle aziende scioperi limitati, detti "di avvertimento": un segnale lanciato, più un invito alla ragionevolezza che una minaccia. Ma quando ogni sforzo per concludere è fallito, non resta che ricorrere allo sciopero ad oltranza. Secondo lo statuto dell'IG Metall, lo sciopero può essere dichiarato in una determinata regione e in determinate fabbriche solo **se almeno il 75% degli iscritti dice sì**. Astenersi dal voto equivale a dire no. Nel Baden-Wuerttemberg e in Assia più dell'80% degli iscritti hanno detto: scioperiamo! E hanno tenuto fino alla fine.

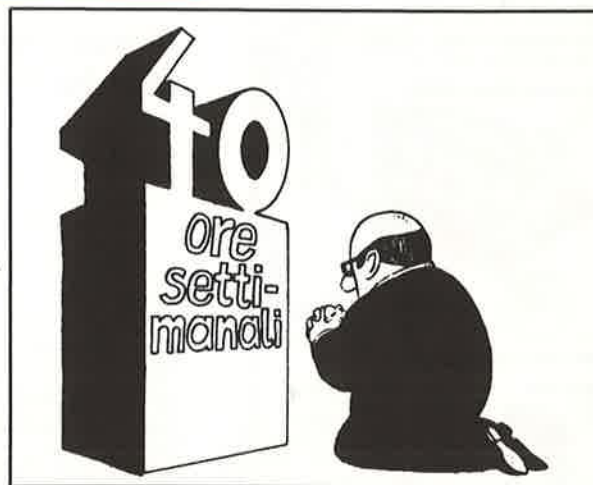
Venuto l'accordo, si tratta di approvarlo. Qui le proporzioni sono rovesciate: **per rendere valido un accordo basta l'approvazione del 25% degli iscritti**. Certo, se l'approvazione supera di poco questa percentuale, sono grane politiche per la dirigenza sindacale. Ma, formalmente, l'accordo è approvato. In questo caso, con una percentuale di votanti dell'87% circa, i "sì" all'accordo sono stati attorno al 55%.

non da oggi

La IG Metal non si è svegliata adesso. È dal congresso del 1977 che la IG Metall ha adottato la rivendicazione della riduzione dell'orario di lavoro nella prospettiva delle 35 ore settimanali. In quel congresso la rivendicazione passò a stretta maggioranza: il dissenso, tuttavia, non era sulla riduzione dell'orario, ma sulla menzione delle 35 ore che allora pareva a taluni richiesta massimalistica. Nella vertenza contrattuale della fine del 1978 si parlava prudentemente di un "passo verso le 35 ore". Comunque, l'idea era

sempre all'ordine del giorno. Il conflitto si risolse con la sesta settimana di ferie, dapprima per i soli siderurgici, poi estesa a tutta la categoria nel giro di tre anni.

È il congresso di Monaco dell'ottobre 1983 che sancisce la piena maturazione di un'idea, stavolta approvata all'unanimità e con grande convinzione. Il padronato, con sondaggi ripetuti, ha cercato di dimostrare che era solo una convinzione dei vertici sindacali. Ma l'approvazione degli scioperi e l'intensa, lunga lotta sostenuta dimostrano quanto essa sia radicata nella gente.





questa è la IG Metall

La IG Metall, sindacato industriale metalmeccanico, è il maggiore dei sindacati affiliati al Dgb, la Confederazione dei sindacati della Rft, che raggruppa 16 sindacati di categoria. La IG Metall, al congresso dell'ottobre 1983, ha denunciato oltre due milioni e mezzo di iscritti, pari al 60% degli addetti all'industria metalmeccanica. È anche il maggior sindacato di categoria del mondo. È diretto da un esecutivo di 29 membri, 11 dei quali costituiscono la segreteria. Il segretario generale eletto nell'ultimo congresso è Hans Mayr, 62 anni; il segretario è Franz Steinkuehler, 46 anni. La IG Metall si suddivide territorialmente in 9 distretti regionali con 175 sindacati provinciali. La contrattazione di categoria viene condotta a livello di distretti regionali (non dunque a livello federale, cioè nazionale come in Italia).



dove l'iscritto conta

La vertenza per le 35 ore in Rft è stata anche l'occasione per conoscere meglio un grande sindacato come la IG Metall. E c'è un aspetto — peraltro comune a buona parte del sindacalismo europeo — che vale la pena sottolineare: l'assoluto protagonismo dell'iscritto al sindacato. La lunga vertenza, oltre ad aver reso più attuale per tutti la prospettiva delle 35 ore, ha imposto all'attenzione un sindacato che valorizza al massimo la forza dei propri iscritti, e dunque la forma e i meccanismi della democrazia sindacale. Innanzitutto la piattaforma rivendicativa è piattaforma **del sindacato**, e non dell'insieme dei lavoratori, e sono i dirigenti e gli iscritti a doverla difendere e sostenere.

Sono poi **gli iscritti a decidere se si deve fare lo sciopero o no**: come abbiamo scritto in altra parte, lo sciopero è decisione grave ed eccezionale, per cui richiede — secondo lo statuto della IG Metall — una maggioranza di almeno il 75% degli iscritti. Così, **l'approvazione dell'eventuale accordo è rimessa sempre agli iscritti**, che devono esprimersi a favore almeno per il 25%. In entrambi i casi, la votazione avviene per scrutinio segreto. Naturalmente, per iscritti con diritto al voto si intendono coloro che hanno versato regolarmente il loro contributo al sindacato (pari all'1% della retribuzione mensile lorda).

L'iscrizione è intesa come segno concreto di impegno, di partecipazione politica. In compenso, **dà diritto ad usufruire delle strutture e dei servizi della IG Metall**. Nello statuto, ben sottolineato in neretto, troviamo scritto: "L'uso delle istituzioni della IG Metall, nonché tutte le

prestazioni della IG Metall vengono concesse solo se si versa il contributo sindacale previsto dallo statuto" (art. 5, n. 3).

Così è, come abbiamo visto, per i sussidi versati dalla IG Metall ai lavoratori in sciopero o colpiti da serrata nelle regioni interessate dalla vertenza.

Ai vantaggi corrispondono obblighi. **L'iscritto è mobilitato al massimo durante la lotta**. Prendiamo la vertenza testé conclusa. Alla Opel di Russelsheim, un gigantesco complesso con circa 34 mila dipendenti, c'è da fare i picchetti. Vi sono 8 cancelli importanti da controllare, e altre 15 o 16 entrate secondarie ma pur sempre da sorvegliare. Ebbene, tutti gli iscritti sono mobilitati, si stabiliscono turni con cartelli esposti che hanno segnati nomi e cognomi dei lavoratori che per quella determinata ora e quel determinato turno debbono essere lì. Si tratta di garantire, almeno nei momenti più acuti, la presenza di almeno 4-5 mila persone. E queste persone sono gli iscritti alla IG Metall dell'Opel di Russelsheim.

Disciplina teutonica? In realtà un sindacato di questa dimensione — 2 milioni e mezzo di iscritti, il 60% dei lavoratori della categoria — vive e conta nella misura in cui valorizza al massimo la partecipazione dei propri aderenti.

La nostra esperienza è diversa, non ci interessa parlare di modelli. La Fim ha riconfermato di perseguire un equilibrio tra democrazia sindacale e rapporto di massa con i lavoratori. Ma la maggiore conoscenza di altri sindacati può indurre a riflettere con più serietà sul valore dell'adesione al sindacato e della democrazia sindacale.

il governo francese per le 35 ore

Alla vigilia delle elezioni europee, il primo ministro Francese Pierre Mauroy ha apertamente e autorevolmente appoggiato la rivendicazione della settimana di 35 ore. Ecco una parte delle sue dichiarazioni:
L'azione intrapresa dai sindacalisti tedeschi merita una riflessione. Per parte mia, è noto che considero la riduzione del tempo di la-

avoro un elemento importante di una politica di lotta contro la disoccupazione. Le 35 ore devono essere la rivendicazione più importante per permettere che la nuova società industriale che sta nascendo non sia quella della disoccupazione.

I sindacati difendono i salariati. Difendono i loro posti di lavoro... Ma bisogna che in questa lotta i sindacati non sbagli bersaglio. L'immobilismo sarebbe un errore. Dobbiamo adattare il nostro passo. Dobbiamo privilegiare la solidarietà e quindi la redistribuzione del lavoro. Non è possibile richiedere contemporaneamente lavoro per un maggior numero di lavoratori e aumento del potere d'acquisto di coloro che sono occupati. Occorre che l'insieme delle forze sociali si faccia carico della redistribuzione del lavoro, è una regola elementare di solidarietà.

anche nel medioevo

tempo di lavoro

È assodato che la riduzione del tempo di lavoro è rivendicazione vecchia quanto il movimento operaio nella società industriale. Il 1. maggio è festa nata attorno ad essa. Ma è rivendicazione ancora più antica. Leggiamo qualche brano dal libro dello storico medievalista Jacques Le Goff, **Tempo della chiesa e tempo del mercante**, ed. Einaudi, pagine 27-32.

(Nel Medioevo) all'ingrosso il tempo del lavoro è quello di un'economia ancora dominata dai ritmi agrari, esenti dalla fretta, senza scrupoli di esattezza, senza preoccupazioni di produttività, e di una società a sua immagine, "sobria e pudica", senza grandi appetiti, poco esigente, poco capace di sforzi quantitativi...

Ora, a partire dalla fine del secolo tredicesimo, questo tempo del lavoro è messo in discussione, entra in crisi. Offensiva del lavoro notturno, asprezza soprattutto nella definizione, nella misura, nella pratica della giornata di lavoro, conflitti sociali, infine intorno alla durata del lavoro così si manifesta in questo campo la crisi generale del secolo quattordicesimo, un progresso d'insieme attraverso gravi difficoltà di adattamento. Come il resto, il tempo del lavoro si trasforma, si precisa, si da più efficace, non senza fatica. Curiosamente, prima si vedono gli operai stessi chiedere l'allungamento della giornata di lavoro. È di fatto il mezzo per aumentare i salari, è — diremmo noi oggi — la rivendicazione di ore straordinarie...

Ma presto sorge una rivendicazione contraria. I padroni - i "datori d'opera" — infatti, di fronte alla crisi, cercano dal canto loro di regolamentare quanto meglio possono la giornata di lavoro, lottando contro gli imbrogli degli operai in questo campo. Allora si moltiplicano le campagne di lavoro (per segnare la durata del lavoro n.d.r.)... Qualora gli operai si impadroniscano di questa campana per farne il segnale della loro rivolta, le più pesanti pene li colpirebbero...

Alla fine del quattordicesimo secolo e all'inizio del secolo successivo vediamo bene che la durata del lavoro — non il salario direttamente — è la posta delle lotte operaie. Documenti famosi mostrano come una categoria operaia originale, una categoria molto combattiva, soprattutto in ambiente urbano o suburbano, in quel tempo di vigne di città e di periferia, quella dei vignaioli giornalieri, sostenga contro i suoi datori di lavoro, signori, ecclesiastici, borghesi, una lotta per la riduzione dell'orario di lavoro, che trova il suo compimento in un processo davanti al Parlamento di Parigi,

I documenti di Auxerre e di Sens... ci permettono di comprendere gli scopi degli operai nella lotta per essere padroni del loro tempo di lavoro: in fondo certamente il desiderio di essere protetti contro la tirannia padronale in questo campo, ma più precisamente il bisogno che sia delimitato, accanto al tempo del lavoro, un tempo libero e, accanto al lavoro salariato regolamentare, un tempo per il lavoro personale o il lavoro nero...

quindicinale della Fim-Cisl

FIM

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 Kompositio srl, via Barnaba Orsani 153, Roma. Registr. del Tribunale di Roma n. 312/82 del 29.9.1982. Spedizione in abb. post. gruppo 2°, 70% Diretto- re: Raffaele Morese. Direttore responsabile: Bruno Liverani. Redazione: Giuseppe D'Ercole, Gianni Gemari, Gianluigi Mornì, Domenico Paparella, Luciano Scalia. Grafico: Giulio Sansonetti.

617 LETTERA

anno terzo 15-31 luglio 1984