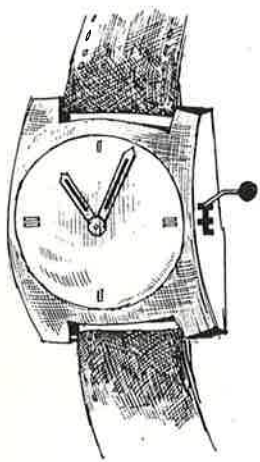


**Il 1985 sarà per il sindacato l'anno dei congressi. Già tutto è in movimento in vista di quelle scadenze. Il Consiglio generale della Cisl ha deciso di convocare il congresso confederale per i primi giorni di luglio. Vuol dire, in pratica, che da febbraio anche la Fim si troverà in «zona congresso». Da quel mese infatti dovranno cominciare le assemblee congressuali di fabbrica. Ad esse faranno seguito i congressi di comprensorio, e infine quello nazionale.**



# LETTERA

# FIM

**quindicinale della Fim-Cisl**

**I** congressi servono per fare bilanci sul passato, per assumere impegni per il futuro e per valutare i gruppi dirigenti sulla base degli uni e degli altri. Nella situazione in cui ci troviamo, non si tratta per la Fim di cosa da poco.

Innanzitutto, un bilancio. Abbiamo un passato recente carico di novità, di tensioni, di decisioni cruciali. Nell'assemblea organizzativa, che abbiamo tenuto a Brescia nel maggio scorso, lo abbiamo già in parte affrontato e ne abbiamo tratto anche alcune conseguenze concrete (vedi «Lettera Fim» n. 8, 1984).

Non sarà certo ozioso ritornare sugli eventi che ci hanno visti protagonisti di scelte decisive in occasione del rinnovo del contratto nazionale (luglio 1983) e del patto antinflazione (febbraio 1984). Sono stati eventi determinanti per la vita interna della Fim, per i rapporti nella Fim e per quelli nella Cisl a tutti i livelli.

Sarà perciò altrettanto interessante verificare l'omogeneità e la sintonia esistenti nella Fim riguardo al futuro. Alla assemblea di Brescia sono già state tracciate delle linee direttrici. Esse riguardano gli sviluppi della contrattazione, i necessari cambiamenti organizzativi e, più in generale, la collocazione del sindacato nella società che si va profilando e che sarà molto diversa da quella del decennio trascorso.

In altre parole, dovremo meglio precisare che tipo di sindacato siamo. Un sindacato che non si colloca sempre e comunque come forza di opposizione, ma che propone in positivo alternative concrete, realizzabili. Un sindacato di massa, e non di pochi intimi. Un sindacato autonomo, e non subalterno a schieramenti esterni. Avremo modo di chiarire meglio questi aspetti, ritornando su di essi più diffusamente nei prossimi numeri di «Lettera Fim».

C'è infine la questione della verifica dei gruppi dirigenti. Non è questione banale, di riconferme o ricambi rituali. Si tratta invece di individuare e scegliere quanti sono espressione più genuina di ciò che pensa e vuole la Fim.

Ma per fare ciò, non basta dire: confermate, scegliete il meglio. Occorre aggiungere: confermate, scegliete chi garantisce l'immagine di una Fim impegnata in battaglie di grande respiro: sul lavoro, sulla qualità della vita, sulla democrazia, sulla pace; di una Fim capace di rapportarsi alla gente in modo non elitario, ma anche senza scendere nelle convenienze e negli opportunismi di corto respiro; di una Fim che nella Cisl è protagonista di una ricerca incessante e incalzante per esaltarne i connotati di autonomia, di reale partecipazione, di forte identità.

## questo numero

*È interamente dedicato al convegno organizzato dalla Fim il 16 e 17 ottobre scorsi sul tema: «35 ore. Le possibili prospettive, i mutamenti necessari». Ovviamente, non c'è tutto. C'era tanta gente, a quel convegno, e molti sono intervenuti nel dibattito: esperti, sindacalisti di tutte le organizzazioni, militanti della Fim, persino rappresentanti delle organizzazioni imprenditoriali. Non era possibile rendere conto di tutto. Ci siamo limitati a riassumere le conclusioni, che forniscono le linee di fondo della proposta della Fim, e i principali spunti provenienti dalle relazioni. Nel frattempo, si sta lavorando per sistemare i materiali completi, per metterli a disposizione di tutta l'organizzazione.*



Ormai nessuno nega più, in linea di principio, la prospettiva della riduzione dell'orario di lavoro. Semmai, dicono alcuni, non è cosa dell'oggi, ma prospettiva di lungo periodo, buona per un futuro prospero e senza crisi. Noi diciamo il contrario. Perché, come diceva Keynes, nel lungo periodo saremo tutti morti. E noi dobbiamo occuparci dei vivi. È adesso che le fabbriche innovano e ristrutturano. È adesso che la disoccupazione cresce di giorno in giorno, specie nell'industria. E sappiamo che la crescita economica (peraltro modesta, se ci sarà) non può riassorbire da sola la disoccupazione. Dunque, ripartire tra tutti il lavoro disponibile diventa una necessità immediata e un impegno prioritario per il sindacato. Ma attenzione: questa prospettiva non significa, come qualcuno accusa, una distribuzione del poco che resta tra poveracci. Al contrario: significa dividere il tempo liberato dall'uso di energie nuove. È insomma una prospettiva positiva e praticabile, del tutto all'altezza della terza rivoluzione industriale. D'altra parte, è questa la problematica più sentita dai lavoratori: non c'è inchiesta o sondaggio che non veda al primo posto, nella sensibilità della gente, il problema dell'occupazione. Se dunque ne facciamo una priorità, e ad essa finalizziamo la strategia della riduzione dell'orario, non è per sventolare una nostra bandierina, ma per rispondere — com'è dovere di un sindacato — all'esigenza più sentita dai lavoratori. Il convegno che abbiamo tenuto a Roma il 16 e 17 ottobre scorsi sul tema: «35 ore: le possibili prospettive, i mutamenti necessari», doveva servire a rendere più salda la nostra convinzione, a vedere meglio i problemi che si frappongono lungo questa strada, ad arricchire le nostre conoscenze e i nostri strumenti. E c'è riuscito. In queste pagine possiamo solo riassumere i momenti principali: le linee di fondo della Fim, condensate nelle conclusioni di Raffaele Morese, gli spunti propositivi delle relazioni di Luigi Frey, Roberto Schiattarella, padre Mario Reyna e qualche eco del dibattito.

# LAVORARE TUTTI. VIVERE MEGLIO

*Nelle sue conclusioni Raffaele Morese, raccogliendo gli spunti offerti dal dibattito, ha tracciato le linee della Fim per la riduzione dell'orario di lavoro.*

Come avvicinarci all'obiettivo della settimana lavorativa di 35 ore? Non vi sono ricette bell'e confezionate, la discussione è aperta. Possiamo tuttavia stabilire alcuni punti fermi della nostra strategia.

**1. Dobbiamo proporre una riduzione d'orario non inflazionistica.** Ridurre l'inflazione resta una nostra convenienza. Non saremo noi, quindi, a sottrarci allo sforzo per portare l'inflazione al 7% nel 1985. Certo, la strada è disseminata di ostacoli: l'incombente referendum sui punti di scala mobile, l'assenza di una piattaforma sindacale unitaria, le incertezze e contraddizioni della politica governativa non favoriscono certo la prosecuzione di una coerente strategia di lotta all'inflazione.

Il nostro punto di vista è chiaro: il primo problema da affrontare è l'occupazione, con misure efficaci tra le quali dev'esserci una consistente riduzione dell'orario di lavoro. Solo in questo contesto può aver posto una modifica strutturale del salario. Sulla base della discussione avvenuta finora, essa può così configurarsi: minore incidenza della dinamica della scala mobile, migliore tutela del reddito familiare, maggiore corrispondenza tra salario lordo e salario netto (con la revisione delle aliquote fiscali e il recupero del drenaggio fiscale).

Una riduzione dell'orario non inflazionistica non significa sempre e necessariamente «meno orario-meno salario». L'efficacia della riduzione dell'orario passa per altre strade, che indichiamo nei punti seguenti. Tuttavia soluzioni con una parziale perdita di salario ap-

paiono inevitabili in situazioni di grave crisi (come nei casi in cui sono stati applicati i contratti di solidarietà). Oppure possono essere applicate per accelerare ed estendere la riduzione dell'orario e anche per evitare che abbia effetti inflazionistici.

**2. La strategia delle 35 ore dev'essere aderente ai cambiamenti nella condizione di lavoro in fabbrica.** La riduzione dell'orario non è solo una risposta inevitabile alle nuove tecnologie che «uccidono posti di lavoro» («job killer»). È anche un fattore che stimola cambiamenti nell'organizzazione del lavoro. Ciò significa affrontare in modo positivo la questione delle flessibilità, sia quelle che riguardano le esigenze della produzione, sia quelle che rispondono a esigenze degli uomini. È a queste ultime, ovviamente, che noi diamo più valore.

Andrà considerata allora l'ipotesi di far convivere più percorsi lavorativi nella stessa fabbrica (tempo pieno, tempo parziale, tempo determinato per giovani, periodi sabbatici...). Inoltre, dobbiamo occuparci dei turni, dell'organizzazione dei cicli produttivi (scaglionamento delle ferie, stagionalità, flessibilità degli orari), delle mobilità interne. Insomma, la riduzione dell'orario di lavoro dovrà essere un fattore attivo nella riorganizzazione delle aziende. In tale contesto diventa importante il lavoro di formazione permanente (recuperando anche la funzione delle 150 ore), specie per i tecnici, al fine di sperimentare una nuova organizzazione del tempo di lavoro.

Di qui appare quanto sia sbagliato il dilemma tra «generalizzazione» e «articolazione»: la riduzione generalizzata avrà necessariamente applicazioni decentrate e differenti (a seconda delle aziende, dei comparti, dei settori) per essere davvero efficace nella salvaguardia dei posti di lavoro.

Da questo punto di vista, destinare una parte degli incrementi di produttività alla riduzione di orario è ben più di una semplice riappropriazione di un qualcosa che i lavoratori «regalano» (la produttività, appunto): diventa invece il terreno privilegiato di un intervento contrattuale attivo.

**3. La riduzione dell'orario è connessa con il funzionamento del mercato del lavoro.** La soluzione non può essere quella che oggi viene chiamata «deregulation», cioè lo smantellamento puro e semplice delle rigidità e delle garanzie oggi esistenti, per consentire al padrone di assumere o licenziare chi e come gli aggrada. Ai lavoratori non si può chiedere di rinunciare ad alcune garanzie se ad essi non ne vengono prospettate di nuove.

Tutto si tiene: per difendere e creare occupazione nelle aree più industrializzate è necessaria la mobilità, alla quale però deve corrispondere un'adeguata offerta di posti di lavoro. Ma questi sono disponibili solo attraverso una riduzione delle ore lavorate. A sua volta, devono essere attivati nuovi canali di collocamento, senza i quali la mobilità significa solo passaggio dal lavoro all'assistenza, alla disoccupazione insomma. Rianimare il mercato del lavoro, rendendolo più flessibile, è possibile solo se si offrono ai lavoratori nuove e più efficaci garanzie in cambio delle vecchie rigidità.

**4. La riduzione dell'orario è anche una misura di politica industriale.** Tutti gli attori sociali sono chiamati in causa: lo stato, i padroni, il sindacato. E ciascuno, per le responsabilità che gli competono, deve contribuire a definire il contesto entro il quale collocare la riduzione della settimana lavorativa a 35 ore. Spetterà all'iniziativa contrattuale delle categorie tradurla nelle differenti realtà.

Ormai si sono accumulate esperienze concrete di riduzione di orario che devono concorrere a definire questo contesto più generale. In tale direzione va perciò orientata la ripresa della contrattazione aziendale.

Grande è il ruolo dello stato in tutto ciò, soprattutto nell'impiego delle risorse. Troppa ricchezza viene oggi bruciata in interventi puramente assistenziali; essa va invece impiegata nella promozione delle occasioni di lavoro. Ne beneficerà, inevitabilmente, l'efficienza stessa del sistema.

**5. La riduzione dell'orario di lavoro è anche una sfida alle forze progressiste.** C'è una spinta che viene da tutta l'Europa del lavoro verso questo obiettivo, ritenuto essenziale per una politica di piena occupazione. Per le forze progressiste, è un'occasione storica per uscire da un gioco politico di corto respiro e per costruire davvero un'ipotesi di governo riformatore, «riconvertendo» un potenziale di lotta prevalentemente orientato alla protesta in un potenziale di lotta orientato alla trasformazione.

## il cambiamento è un'opportunità

*Far lavorare tutti anche attraverso la ripartizione dell'orario di lavoro evoca la necessità di un solidarismo che non può essere a buon mercato. Non c'è ragionamento economico in grado di imporsi, se non ha a fianco la forza di convincimenti ideali e sociali per i quali «lavorare tutti» assume un valore prioritario.*

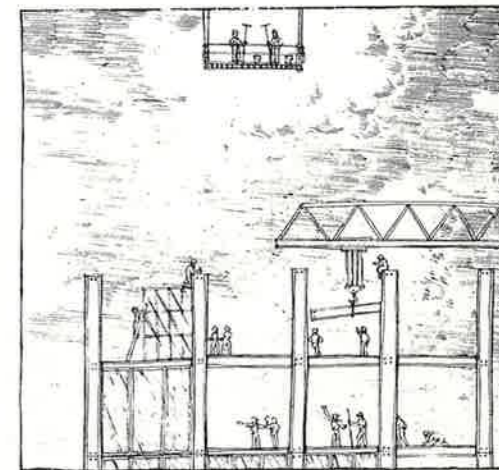
*Una società più giusta sul piano del fisco, delle opportunità formative, delle condizioni sociali di vita, delle certezze dei diritti e dei doveri, della dignità dell'uomo a partire dall'ottenimento di un lavoro, ha bisogno che nelle sue strutture istituzionali e nella dinamica tra i gruppi sociali prevalgano criteri solidaristici.*

*La solidarietà non è quindi soltanto categoria morale. Può trasformarsi in potente strumento di orientamento del modo concreto (e non solo ideale) di organizzare la società: qualsiasi società, da quella svedese, dove hanno realizzato i fondi di solidarietà per riequilibrare i rapporti sociali nei processi di accumulazione, a quella sudamericana, dove l'arma contro le dittature e la miseria crescente è il timbro solidaristico delle parole d'ordine di chi si oppone.*

*Ma occorre anche «vivere meglio». Non nel senso «edonistico», ma nel senso di riappropriarsi sempre più del proprio tempo. Questo è necessario innanzitutto per condizionare il potere di altri sul proprio modo di vivere. Compito del sindacato è anche quello di riequilibrare i rapporti tra tempo di lavoro e tempo di vita, non nel senso di predeterminare in modo fisso le cadenze del-*

*l'uno e dell'altro. La contrattazione dovrebbe evolversi in modo da consentire forme di lavoro più flessibili in termini di vita lavorativa, di orario annuo, mensile, giornaliero. Occorre utilizzare l'opportunità offertaci dalla grande ondata di innovazione tecnologica che investe tutta la società. Essa può farci «vivere meglio». Dipende da noi. Non so se furono i benedettini a inventare il mulino ad acqua. È certo che l'introdussero fin dal 1300 nei loro monasteri perché la produzione non diminuisse ed essi avessero più tempo per meditare e pregare. Dipende da noi intervenire sulla qualità del lavoro liberato da esse. Quindi il campo dell'iniziativa sindacale si dilata, come espressione di un impegno per cancellare le cause che umiliano la personale «sovranità sul tempo».*

(dalle conclusioni di Raffaele Morese)



# tempo per formare

*Il professor Luigi Frey, dell'università di Parma e direttore del Ceres (Centro di ricerche economiche e sociali della Cisl), ha affrontato il tema del rapporto tra nuove tecnologie, tempo di lavoro e processi formativi.*

Le innovazioni tecnologiche non hanno il solo effetto di «risparmiare lavoro». Esse incidono profondamente sui processi e sulle unità produttive, sulla qualità e quantità dei prodotti, sui meccanismi di mercato, sulle risorse impiegate e — non da ultimo — **sull'organizzazione del lavoro e sulla gestione del tempo di lavoro** ad essa corrispondente.

È comunque un fatto assodato che le nuove tecnologie comportano una diminuzione del volume di lavoro necessario per produrre i beni e servizi. Ma è altrettanto certo **che il lavoro da esse richieste ha qualità diverse** da quelle fin qui riscontrabili nei sistemi produttivi industrializzati.

Ora, le opportunità di lavoro in questa fase di trasformazione rapida e profonda sono legate alla capacità di adattarsi ad essa. In altre parole: **sorge un problema di formazione e di gestione del tempo di lavoro in funzione di essa.**

C'è insomma la necessità di gestire il tempo di lavoro in modo da far fronte a nuove opportunità, che possono essere colte solo se ci si presenta sul mercato del lavoro con le caratteristiche necessarie. La riduzione del tempo di lavoro non può quindi ridursi a un fatto meccanico, derivante dalla necessità di ripartire il lavoro «disponibile»; va invece connessa anche a una diversa qualità del lavoro richiesto.

Gestire il tempo di lavoro in questa direzione significherebbe allora garantirsi **un tempo di formazione** rientrante, almeno in buona parte, nell'orario di lavoro contrattuale. Esistono già istituti, che sono una conquista dei lavoratori, come le 150 ore, che possono essere rilanciate con efficacia in questa direzione. Lo stesso può dirsi dei contratti di formazione-lavoro. Al di là di questi casi, la riduzione del tempo di lavoro, comunque indotta dai mutamenti tecnologici e organizzativi, deve diventare un'opportunità per trasformare modi e contenuti del lavoro medesimo.

È un compito che imprenditori e sindacati non possono affrontare da soli. **È indispensabile l'intervento degli organi pubblici**, con una politica di spesa orientata in tal senso. **Ma rimane fondamentale il ruolo della contrattazione**, sia tra le parti sociali che verso gli organi pubblici. Anche le strategie salariali potrebbero essere ripensate tenendo presenti le possibilità di destinare tempo di lavoro alla formazione, al fine di migliorare gli sbocchi occupazionali futuri.

Di per sé la riduzione del tempo di lavoro, anche se si consegue l'obiettivo della settimana di 35 ore, difficilmente potrà portare ad un aumento dei posti di lavoro nell'industria. Certo, servirà a difendere l'occupazione esistente, e non è poco. Ma occorre combinare questa strategia con una più complessa gestione del tempo di lavoro, volta a favorire una maggiore capacità dei lavoratori di fare fronte in modo positivo, e non puramente difensivo, alle trasformazioni tecnologiche e organizzative.

## ci hanno detto

**Ermanno Gorrieri** (presidente della commissione nazionale per i problemi del reddito familiare). «La riduzione dell'orario non cade su situazioni uguali. Nel caso, ad esempio, in cui essa comporta un costo in termini di retribuzione, questa perdita di salario può essere estremamente onerosa per alcuni — coloro che hanno famiglia a carico — e molto meno per altri. È necessario perciò avviare meccanismi di redistribuzione del reddito in senso più egualitario, non tanto sul terreno della retribuzione individuale, quanto del reddito spendibile pro capite del lavoratore, e cioè delle persone che con lui convivono».

**Aris Accornero** (professore di sociologia industriale all'università di Roma). «C'è oggi l'esigenza di una iniziativa sugli orari di lavoro non dogmatica, non fideistica e molto aperta. Direi anche un'iniziativa adattabile alle varie situazioni... Le 35 ore mi pare siano divenute nella elaborazione della Fim Cisl, ma anche della centrale sindacale internazionale cui aderiscono le confederazioni italiane, un obiettivo in senso lato, che non è fuori luogo definire storico-politico, ma anche culturale perché si deve misurare con una politica di distribuzione e di gestione complessiva abbastanza elastica degli orari e del tempo di lavoro, dalla quale si solleveranno problemi nuovi ai quali occorrerà dare risposte».

**Federico Caffè** (professore di politica economica all'università di Roma). «Se, attraverso una negoziata flessibilità del tempo di lavoro, si riuscisse ad assorbire le nuove leve e a invertire la tendenza a una crescita continua della disoccupazione, non considererei il fatto come irrilevante o di portata esigua. Per questo ritengo importante l'idea guida di questo convegno. Non possiamo tuttavia fermarci qui. La situazione è troppo grave per non cercare di proporsi un disegno di grandi infrastrutture di carattere sociale in grado di creare possibilità di lavoro nel settore terziario... Occorre superare la prevenzione che si tratti di un'attività di lavoro «improduttiva». In verità, è la disponibilità di efficaci infrastrutture sociali ad elevare l'efficienza funzionale dell'intero sistema e a ripagare in tal modo i costi. Solo così potremo evitare che il dramma della disoccupazione si trasformi nella tragedia della assuefazione».

## intanto in Germania

Intervenendo al convegno Klaus Lang, direttore della sezione contrattazione della IG Metall, ha ricordato la lunga battaglia per le 35 ore nella Repubblica federale tedesca e indicato le prospettive sulla base di risultati ottenuti. In particolare:

- la riduzione dell'orario settimanale a 38 ore e mezza, anche se non realizza in pieno l'obiettivo iniziale, ha tuttavia **abbattuto il tabù delle 40 ore**;
- il perseguimento delle 35 ore **rimane un obiettivo** della IG Metall;
- la lunga vertenza ha già cominciato a produrre **effetti positivi sull'occupazione**.

Già a settembre il bollettino della IG Metall poteva annunciare che erano state effettuate nuove assunzioni in diverse fabbriche. Ciò era avvenuto grazie al rifiuto delle commissioni interne di consentire ai padroni un recupero di produzione — dopo il lungo sciopero — basato unicamente sugli straordinari. I risultati sono vistosi soprattutto nel settore dell'auto: 5.600 nuove assunzioni alla Daimler-Benz, 1.000 alla Volkswagen, 800 all'Audi, 250 alla Porsche. Ma anche in altri settori e stabilimenti si registrano effetti positivi.

La prospettiva immediata dei metalmeccanici tedeschi è di attrezzare le commissioni interne di ciascuna azienda per l'applicazione dell'accordo, soprattutto perché la riduzione di orario sia **effettivamente settimanale e per ciascun lavoratore**, limitando al massimo le flessibilità.

# vedere le diversità

*Il professor Roberto Schiattarella, dell'università di Urbino, ha attirato l'attenzione sul rapporto tra occupazione, manovra sugli orari e mercato del lavoro.*

Lasciando il mercato ai propri meccanismi spontanei, non è pensabile che si sviluppi una domanda di lavoro tale da riassorbire la disoccupazione esistente. Ciò è tanto più vero in Italia, dove la disoccupazione è molto diversificata per aree, settori e soggetti coinvolti (si veda il corsivo a fianco).

Occorre dunque una politica attiva del lavoro che restituisca flessibilità al mercato del lavoro (renda insomma più facile il passaggio da un lavoro ad un altro, o dal non lavoro al lavoro...) senza aggravare i costi per le imprese. Ora, **la riduzione degli orari può costituire il perno di una politica del lavoro in grado di incidere positivamente sull'occupazione e, al tempo stesso, di non intralciare la funzionalità del mercato.**

Ma perché ciò avvenga, la riduzione dell'orario dev'essere a sua volta flessibile, cioè applicata in modo differente a situazioni differenti. Anzi, **la forza della manovra sugli orari sta proprio nella possibilità del massimo adattamento ai singoli casi.**

Ciò non esclude il perseguimento di un obiettivo più generale, unificante. Si dovrebbe pensare allora, al fine di unificare l'intervento, a **programmi pluriennali**, tali da consentire la necessaria flessibilità nell'applicazione. In ogni caso, la riduzione degli orari è inevitabile se si vuole almeno riassorbire la potenziale disoccupazione (evitare cioè nuove espulsioni di mano d'opera) determinata dall'avanzata delle nuove tecnologie e dall'a-

cuisi della competizione internazionale. Va da sé che la riduzione dell'orario dev'essere affiancata da altri strumenti.

C'è la questione dei costi di questo intervento. Per il sindacato si tratta innanzitutto di impostare **una politica rivendicativa che, nel recuperare una quota degli incrementi di produttività, la destini più alla riduzione dell'orario che al salario.**

Ma lo stato non può stare a guardare. **Ad esso va chiesta una politica di sostegno alla riduzione dell'orario.** Le vie sono molteplici e da combinare insieme: sgravi fiscali e altre agevolazioni per le aziende che riducono l'orario con effetti occupazionali positivi, sostegno ai programmi di riqualificazione professionale, diversa destinazione delle risorse ora impiegate per la cassa integrazione...

Non ci si deve fare tuttavia delle illusioni. Sappiamo che difficilmente l'industria potrà creare nuovi posti di lavoro. **Il discorso della riduzione degli orari va perciò esteso, a cominciare dai servizi privati**, e occorre anche avviare una riorganizzazione degli orari nel pubblico impiego.

Una cosa è certa: sul fronte dell'occupazione le cose non si aggiusteranno da sole. La riduzione dell'orario, inserita in un contesto di più ampi interventi, è una via realistica ed efficace per far fronte attivamente al problema, se applicata e gestita con la duttilità necessaria.

## e per i giovani?

Sappiamo che la disoccupazione è soprattutto giovanile e femminile. Dei giovani maschi tra i 20 e i 24 anni, nel 1983 il 21% è senza lavoro; la quota si eleva al 31% per le donne della stessa età. Che fare?

È più difficile per i giovani ragionare in termini di riduzione del tempo di lavoro. Esistono i contratti di formazione-lavoro, e si può pensare anche ad altri interventi. Ad esempio, si può pensa-

re di introdurre l'apprendistato anche nell'industria (ora esiste solo nell'artigianato). La forma potrebbe essere quella di un «salario di ingresso» per i giovani, più basso di quello normale, che però dovrebbe essere adeguato al salario normale in un arco di tempo limitato, poniamo due o tre anni. Tuttavia questi contratti non dovrebbero essere a tempo determinato (a differenza di quelli di formazione-lavoro), ma implicare un'assunzione vera e propria, come contropartita al minor costo costituito dal salario d'ingresso. (Questa proposta è contenuta nella relazione di Roberto Schiattarella).

Si può tuttavia aggiungere che non è escluso, anche per i giovani, un discorso sull'orario. Ad esempio in Olanda (vedi «Lettera Fim» n. 9/10 1984, pag. 4) è in vigore un accordo che prevede la possibilità per i giovani sotto i 23 anni di essere assunti con un orario di 32 ore pagate in proporzione. Non poniamo limiti all'inventiva.

# nuove solidarietà

*Padre Mario Reyna, gesuita, esperto di problemi di lavoro, ha proposto una riflessione sugli aspetti etici, di valore, impliciti nella rivendicazione della riduzione dell'orario.*

La rivendicazione di ridurre il tempo di lavoro, di riequilibrarlo con il tempo di vita, implica anche una scelta di valore, oltre che di strategia economica e sociale. Scelta di valore, vale a dire: **come inserisco questa proposta in un progetto di vita, fatto di fraternità, condivisione, solidarietà?**

Nell'idea della Fim, la riduzione del tempo di lavoro è finalizzata all'occupazione. Nelle condizioni di oggi, per dare lavoro a tutti, non bastano le tradizionali politiche della piena occupazione, basate essenzialmente su massicci interventi della spesa pubblica o comunque su interventi nelle grandi varianti del sistema economico. Oggi questa proposta significa ripartizione del lavoro disponibile, dunque **condivisione delle opportunità di lavoro.** Insomma, **solidarietà.** Ripartire il lavoro significa condividere tra tutti la partecipazione ai processi produttivi, tuttora essenziale per una concezione civile e democratica del vivere in comune.

**Ma significa anche riappropriarsi del proprio tempo.** «Vivere meglio», come dice la seconda parte dello slogan. Poter disporre del proprio tempo in modo costruttivo e personale. Ma come?

Sappiamo che le nuove tecnologie, i nuovi modi di organizzare la produzione non riducono soltanto l'occupazione, ma mutano il lavoro e i rapporti tra la gente nel lavoro. E cambia la fabbrica, e con essa il luogo tradizionale della socializzazione e della solidarietà tra i lavoratori. Si accentuano le differenze,

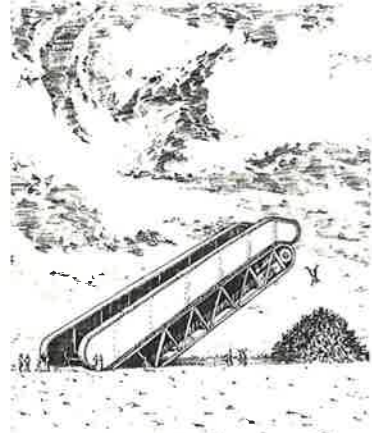
e con esse i rischi della frantumazione sociale, delle divisioni corporative.

Spetta al sindacato, nato storicamente da vincoli solidaristici tra i lavoratori, **costruire nuove solidarietà, che tengano conto delle trasformazioni oggettive nel sistema produttivo e soggettive nella cultura, nella coscienza della gente.** Del resto, è viva nella società una domanda nuova di solidarietà, che si esprime in mille forme e movimenti. Ciò implica nel sindacato un recupero dei propri valori originari, in primo luogo la solidarietà, e al tempo stesso, nella fedeltà a questi valori, **una capacità di aprirsi e adeguarsi al nuovo, di convertirsi abbandonando con coraggio ciò che non serve più.**

La riduzione dell'orario di lavoro, così come l'ha impostata la Fim, per i suoi connotati solidaristici e per lo sforzo di aderire ai bisogni della gente, implica questa tensione etica, inscindibile da un continuo rinnovamento di sé.

Nella storia del movimento operaio, la riduzione dell'orario è rivendicazione e conquista tradizionale, che ha contribuito a migliorare la vita dei lavoratori e a moltiplicare per essi le opportunità di crescita civile e personale. È in questa prospettiva etica e di civiltà che bisogna mantenerla, verificando costantemente se davvero essa serve a dare più lavoro e a migliorare la vita.

**la riduzione dell'orario di lavoro è rivendicazione che implica anche una scelta di valori etici, in primo luogo la solidarietà**



## disoccupazione è donna

*Il calo dell'occupazione è un dato strutturale in primo luogo dell'industria, che tra il 1980 e il 1983 ha perso circa il 5% dei posti di lavoro. I settori che hanno perduto posti di lavoro con un ritmo superiore alla media nazionale sono soprattutto quelli della produzione di mezzi di trasporto (-19%), chimico-farmaceutico (-18%), elettromeccanico (-11%), siderurgico (-8%). Come si vede, l'industria metalmeccanica è ben rappresentata. Si aggiunga che nell'ultimo anno la cassa integrazione ha continuato a crescere solo nel nostro settore.*

*Se guardiamo ai soggetti più colpiti dal fenomeno, vediamo che perdono posti di lavoro soprattutto i lavoratori a più bassa qualificazione (-21%), le donne sotto i 25 anni di età (-20%), gli operai (-11%).*

*A questi dati, forniti dal professor Frey, si aggiungono quelli indicati dal professor Schiattarella, con particolare riguardo alle donne. Nel 1982 le donne disoccupate erano il 14,9% mentre i maschi il 6,1%. Dentro questo dato medio, vi sono significative differenziazioni. Sempre nel 1982, al centro-nord abbiamo un 4,6% di disoccupati maschi contro il 12,1% di donne; al sud i maschi disoccupati sono il 9% e le donne il 21,9%.*

*Se poi consideriamo che la disoccupazione, sia per i maschi che per le donne, colpisce soprattutto i giovani sotto i 24 anni, gli estremi appaiono ancor più lontani: al centro-nord, la disoccupazione per i maschi al di sopra dei 24 anni è quasi inesistente (1,8%), mentre al centro-sud le donne giovani sono disoccupate per oltre il 50%. Conclusione: quando si parla di disoccupazione in Italia, si deve sempre avere un occhio alla grande varietà di situazioni. E ciò non può non avere riflessi sulle politiche per il lavoro, a cominciare dalla riduzione dell'orario.*

**LETTERA**

15/16  
anno terzo  
1-15 dicembre 1984

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 Granato, Stampato dalla Sintesi Informazione, via Materato 35, 37, Roma. Fotocomposizione Calanchini, via Tancredi Cartella 58, Roma. Registr. del Tribunale di Roma n. 312/82 del 29.9.1982. Spedizione in abb. post. gruppo 2°, 70%. Direttore: Raffaele Moresse. Direttore responsabile: Bruno Liverani. Redazione: Franco Amicucci, Maurizio Benetti, Mario Laveto, Gianluigi Morini, Luciano Scalia. Grafico: Giulio Sansonetti.