

Appendice 5

Occupazione e tempo di lavoro

Ipotesi sulle 35 ore settimanali

di
Antonio Pelosi

1. Premessa

La scelta dell'area di S. Nicola di Melfi perché fosse sito di un insediamento industriale tra i più grandi, importanti e innovativi del mondo metalmeccanico, non è casuale anche in considerazione del fatto che l'Azienda Fiat di Mirafiori registrava un 'pit stop' in controtendenza alla crescita del concorrente Ford.

Infatti già verso la fine degli anni ottanta il colosso Fiat si candidava per creare al Sud un laboratorio di sviluppo europeo con effetti di economia reale nella Nazione.

Per la storia, l'azienda piemontese, già dagli inizi degli anni '70 aveva individuato nelle aree depresse intermedie le zone da privilegiare per le nuove ed emergenti localizzazioni.

La scelta si ancorava su presupposti del tipo:

- ❑ Ingovernabilità e congestione delle aree metropolitane settentrionali;
- ❑ Fiscalizzazione ed agevolazioni finanziarie per gli investimenti nelle aree del Sud;
- ❑ Scarsa offerta di lavoro locale al Nord unita a vincoli sempre crescenti di spostamenti di manodopera dal sud al nord;
- ❑ Credibilità di attivare processi produttivi ad alta tecnologia¹ per minimizzare i fattori di rischio derivanti dal lavoro umano strettamente collegato ai propri alti costi ed alla sua ingovernabilità;

e assumeva ruolo emergente la consapevolezza che altre realtà industriali di settore² già dagli anni cinquanta si proiettavano verso

- ❑ nuove modalità costruttive;
- ❑ nuova filosofia d'impresa fondata sulla innovazione tecnologica dove Qualità e Flessibilità costituivano elementi prioritari nel mercato automobilistico.

La lettura della scelta territoriale, quindi, ha trovato fondamento per la realizzazione dell'infrastruttura, oltre che sulla natura economico-sociale anche sulla sfida alla concorrenza giapponese³ tanto da essere realizzato in brevissimo tempo⁴.

¹ Nello stabilimento di Cassino si riscontravano catene di montaggio dove la logica tayloristica assumeva ruolo evidente allorché si puntava su livelli organizzativi atti a migliorare qualitativamente il prodotto a sacrificio dell'azione umana.

² I giapponesi della Toyota.

Nel giro di poco più di quattro anni, dunque, decisioni e svolte si sono alternate al fine di avviare l'industria Fiat nell'area di Melfi, dove forte è risultato l'impatto ambientale e sull'economia locale non già per le dinamiche di trasformazione nel settore automobilistico quanto su quello della forza lavoro, sulla considerazione che colossi privati si titolavano l'investimento con l'intervento della mano pubblica erogatrice di contributi a fondo perduto per l'acquisto degli impianti tecnologici e per la formazione della manodopera assunta.

2. Ipotesi di riduzione del lavoro (35 ore)

2.1. Produzione e Lavoro

Il nostro contributo non può non considerare le cause della lenta crescita di produzione, dell'aumento della disoccupazione e delle politiche monetarie restrittive che si generano dietro una non più praticabile politica fiscale espansiva per l'ormai noto accumulo di deficit pubblico oggi più che mai legato al rispetto di convergenza sui parametri di Maastricht nel rapporto Debito/Pil Deficit/Pil.

Certamente i deficit pubblici sarebbero risultati inferiori se si fosse registrata la crescita occupazionale negli anni ottanta e novanta ed in questa non si può non sottolineare la responsabilità dell'autorità monetaria per l'attuata politica monetaria restrittiva che ha spinto i tassi di interesse ben al di sopra del tasso di crescita del reddito con l'ovvia conseguenza di innalzamento della forbice sul debito pubblico appesantito dalle crescenti quote dei maggiori interessi sopportati.

Tale visione keynesiana – che investe chi scrive – secondo il quale il problema della disoccupazione è legato alla scarsa crescita del reddito a sua volta imputabile alle politiche restrittive perseguite dai paesi europei per rientrare nei parametri previsti dal Trattato di Maastricht, non è esclusiva per la trattazione del problema; necessariamente vanno tenute in debita considerazione le rigidità del mercato del lavoro e le innovazioni tecnologiche.

Nel nostro paese è forte l'incentivo a sostituire il fattore lavoro col fattore capitale incentivato da un aumento del rapporto fra salari e prezzi delle macchine che favorisce nella produzione industriale innovazioni di processo che sicuramente generano disoccupazione contrariamente alle innovazioni di prodotto.

La bassa flessibilità del lavoro rallenta la crescita e dunque si abbassa il livello di occupazione.

La flessibilità cui si fa riferimento riguarda in particolare i salari, il tempo di lavoro, la durata contrattuale, l'assegnazione di mansioni, la possibilità di licenziare.

Il nostro obiettivo, di taglio prettamente economico, tralascia volutamente tutta l'economia indotta collegata al pullulare di piccole e medie imprese locali in grado di

³ Svolta annunciata da Romiti, nel 1989, alla Convention dei dirigenti FIAT a Marentino e sviluppata a cavallo degli anni 1990-1991.

Nell'aprile del 1991 il Cipe deliberava e successivamente siglava con la Fiat un Accordo di Programma che destinava circa 3.000 miliardi di agevolazioni finanziarie pubbliche a fronte dell'investimento Fiat in Melfi e in altri stabilimenti meridionali per 7.000 miliardi.

⁴ La produzione è stata avviata nel 1994 ed attualmente dispone della più alta capacità produttiva.

interagire tra loro e con la grande impresa, per delineare il ruolo della nuova e più tecnologica impresa a raffronto col fattore lavoro e con esso il ruolo di un nuovo sindacato alle prese con la realizzazione di nuovi ed inediti statuti all'interno ed all'esterno della fabbrica.

- ❑ Scartata l'ipotesi secondo cui la scelta territoriale⁵ sposa la convenienza economica ed il basso costo del lavoro⁶, ed accettata l'alternativa di taglio marshalliano, secondo la quale le piccole e medie imprese si integrano in un sistema flessibile che consente il raggiungimento di altissima specializzazione e fortissima competitività;
- ❑ Scartata l'ipotesi del fattore di incentivazione da parte dello Stato non unico a spingere l'investimento;
- ❑ Accertata la spinta verso la creazione di altre nuove imprese derivanti dalle politiche di incentivazione sui 'contratti d'area' e sui 'patti territoriali' ;
- ❑ Accettata l'ipotesi di finalizzare gli investimenti verso settori strategici (quale quello della formazione) a forte valenza per lo sviluppo locale;
- ❑ Accettate le nuove formule convenzionali (Accordo di programma – Patti Territoriali – Patti d'area) tra le parti: quella pubblica per l'erogazione dell'incentivazione mirata ad una concreta politica economica volta al reale miglioramento della redditività sociale e quella privata volta alla realizzazione dell'investimento finalizzato allo sviluppo economico;

non possiamo non convenire che la presenza della grande impresa è, nel Mezzogiorno, grandissima opportunità di sviluppo.

All'impianto altamente tecnologico di Melfi (produzione⁷ annua pari a 450.000 vetture – a regime 1.600 vetture al giorno) cui è associata una manodopera⁸ molto giovane (età media 27 anni), diversamente istruita (presenza del 30% di diplomati), numericamente consistente (7.000 addetti diretti di cui 3.000 nell'indotto – a regime-) impegnano, come anticipato, a politiche sindacali che guardano a definire erogazioni dei salari, incentivazione, orari, mansioni, carriere e quant'altro legato al Contratto nazionale (ferie, turni, ecc.).

Nella Tabella 1 viene rilevato l'organico al 31.05.1998 associato al livello di produzione e viene ipotizzata la paga oraria e le ore che incidono su un lavoratore della Fiat.

⁵ La localizzazione nell'area del Mezzogiorno, ed in particolare in aree considerate intermedie non eccessivamente distanti dai mercati di sbocco, rappresenta un sito preferito dalla grande impresa non già per i motivi di minimizzare costi di manodopera quanto perché una certa presenza di infrastrutture unita ad una mediocre presenza di strutture di base per la formazione e contestualmente ad una buona presenza di potenziale offerta di lavoro disponibile alle esperienze aggiuntive danno concretezza all'investimento nel lungo periodo sconfiggendo la sporadicità e la temporaneità di mercati che offrono solo lavoro a basso costo.

⁶ Come gli emergenti mercati albanesi e non da ultimo i mercati asiatici paradisi ad alta incentivazione per la realizzazione di impianti e strutture e basso costo di lavoro

⁷ Il complesso è costituito da quattro unità (Stampaggio-Lastratura-Verniciatura e Montaggio); il ciclo produttivo inizia con l'unità di Stampaggio che avviene in automatico con lo svolgimento dei rotoli di lamiera zincate, lavaggio e controllo dello spessore, per poi essere sagomate da quattro modernissime presse a trasferta (2 giapponesi e due tedesche) che hanno sostituito la precedente macchina lavorante a Stock per un determinato numero di gg. Dopo la fase di Stampaggio le lamiere stampate (200), previo controllo optoelettronico, vengono saldate a punti (circa 3000) da 233 Robot COMAU per formare le scocche, poi verniciate con trattamenti anticorrosivi da 66 robot e successivamente trasferite all'assemblaggio per il prodotto finito. Qui sono presenti due linee di produzione con circa venti postazioni dove le scocche (1600 al giorno e per 280gg all'anno) vengono rifinite e testate a vetture

⁸ Tutta la manodopera, tranne un'esigua percentuale di quadri già formati a Mirafiori, proviene da Corsi di formazione con erogazione complessiva di 352.000 giornate lavorative di cui 169.000 di teoria e 182.000 con simulazioni lavorative in azienda o laboratorio

Gli Uffici Amministrativi dell'azienda Fiat non hanno messo a disposizione i dati richiesti dall'economista per una più puntuale analisi di dispersione sulla forza lavoro. Per tale motivo si è provveduto, in proprio, come riportato in tabella 1 e successivamente al par. 8, ad elaborare il costo standard ed il Costo di lavoro per unità prodotta al fine di fornire una entità certa di riferimento. Non è stato possibile, neanche, reperire dati di bilancio da cui misurare il costo diretto della manodopera e gli oneri contributivi per cui è stata effettuata l'ipotesi che solo il 70% della forza di pieno impiego degli operai e dei quadri partecipasse al processo produttivo.

Dalla elaborazione si è rilevato il costo orario per lire 22.207, il numero di ore lavorate per singolo operaio o quadro pari a 1.540,5 (valore annuo), un Clup prima dell'eventuale inserimento di unità recuperabili pari a lire 308.000 e un Clup definitivo, che tiene conto dell'eventuale inserimento delle 685 unità proponibili sulle 35 ore, per lire 481.000.

Tale calcolo è stato effettuato allo scopo di analizzare anche l'eventualità delle incentivazioni derivanti dalla variazione aggiuntiva del Clup gravante sui costi di azienda.

Tabella 1

Operai e quadri	Impiegati	Ore lavorate	Produzione Annua	Costo del lavoro	CLUP	
5.798	532	ND	450.000	ND	ND	
CALCOLATO* 70%						
costo lavoro	retribuzione	contingenza	e.d.r.	totale	hh mese	ORARIO
12.564	694.500	989.943	20.000	1.704.443	173	9.874,57
RETRIBUZIONE						
ORAIA	MENSILE	ANNUALE	RE ANNUALI effett			
22.207,00	2.943.794	34.210.134	1.540,50			
Operai e quadri	Ore effettive 3 turni da 7h 45m[1]	Produzione Annua	Costo del lavoro diretto alla produzione	CLUP		
4059	6.252.273	450.000	138.845.249.852	308.545		
6.330	9.751.365	450.000	216.548.562.555	481.219		
In tabella viene effettuato il calcolo considerando un impiego diretto della manodopera al 70% dei presenti in stabilimento.TABELLA 1						
					tot	4.059,21
					ONERI CONT	
					INPS	5.804,81
					INAIL	1.393,38
					TOTALE	7.198,19
					tfr	1.032,13

2.2 Flessibilità

Ancor prima di entrare nel merito della scelta sulle 35 ore, corre obbligo ricordare che rientrano tra le rigidità del mercato del lavoro i seguenti fattori :

1. Legislazione sociale a garanzia dei lavoratori occupati (Insiders) - soprattutto in tema di licenziamenti- , i contributi sociali elevati e la rigidità dell'orario di lavoro che aumentano i costi di produzione dell'impresa che opera con prudenza per l'assunzione di nuove unità lavorative;

2. salari minimi contrattuali fissati dalla legge che non consentono al saggio del salario di riflettere i differenziali esistenti nella produttività del lavoro che vede esclusa dall'impiego sia l'offerta di lavoro di prima ricerca sia la manodopera non qualificata;
3. ammortizzatori sociali e concessione di contributi alla disoccupazione responsabili di lunghi tempi per l'inserimento nel mondo del lavoro e preferenza del lavoratore a persistere nello stato di disoccupazione;
4. barriere all'entrata per le imprese e barriere all'entrata per la mobilità territoriale dei lavoratori ancorate alla scarsa disponibilità di alloggi immobiliari o alla difficoltà di trovare alloggi fuori dalla propria sede di residenza;
5. contrattazione sindacale più protettiva verso i propri iscritti (Insiders) a scapito di chi è in cerca lavoro (Outsiders), impedendo al salario reale di diminuire in presenza di forte disoccupazione.

Va riconosciuto, poi, che la rigidità del mercato del lavoro gioca un ruolo importante nella spiegazione della disoccupazione (specie quella giovanile al Sud attestata sulle due cifre e superiore al 50%) tanto quanto il salario minimo; se esistesse invece flessibilità salariale e di contratto, tale da far variare il salario in funzione della produttività o licenziare le unità di lavoro esuberanti, sicuramente le imprese risulterebbero competitive e risoltrici del problema occupazionale. Razionale sarebbe, dunque, un comportamento da parte di chi offre forza lavoro di manifestare al sindacato la propria forte opposizione alla rigidità contrattuale.

Ed ancora va ricordato che solo attraverso articolate e serie politiche di rilancio e di sostegno sia della domanda aggregata che dell'offerta aggregata, si può ottenere un risultato positivo su una migliore occupazione.

Ogni politica di razionalizzazione e di flessibilizzazione del mercato del lavoro, se adottata isolatamente, anche se necessaria, rischia di non essere efficiente sul profilo della risoluzione del problema disoccupazione⁹.

La svolta della politica macroeconomia finalizzata al riassorbimento del fenomeno disoccupazionale si rivela valida solo se si pensa ad un innalzamento della domanda aggregata ed al rilancio del processo di accumulazione del capitale attraverso una politica di incentivazione degli investimenti (nel settore privato correlati inversamente ad un basso tasso di interesse) che in una fase di globalizzazione e nel lungo periodo non risulterebbe sostenibile, se adottata da un solo paese.

L'incidenza del maggiore costo del lavoro graverebbe sull'azienda e quindi sulla riduzione del proprio profitto ovvero, a profitto costante, sul costo del prodotto finito, con conseguente variazione in aumento dei prezzi di mercato pronti a generare inflazione da costi. Pur nella consapevolezza che le esigenze dell'investitore che utilizza macchinari ed impianti ad alta tecnologia sono quelle di remunerare l'alto costo dell'investimento, il ruolo del Sindacato deve assolvere a questa funzione prioritaria di gestione sociale del lavoro.

Il modello Fiat e i lavoratori della Fiat devono ancorarsi ad un futuro industriale competitivo ed efficiente che possa essere valido, prima che nel Mezzogiorno, in Italia e nel mondo. Solo così si allontana lo spettro della disoccupazione e si recuperano i temi per il miglioramento e l'ampliamento del processo produttivo che significherà ulteriore occupazione e confinare l'emigrazione e la disoccupazione di massa a mero ricordo.

⁹ E' noto che politiche orientate solo verso l'offerta generano mismatch tra i vari tipi di domanda e offerta di lavoro e tale squilibrio non accelera i procedimenti (conseguenze negative di corsi di formazione che hanno attribuito qualifiche non rispondenti alla effettiva domanda di lavoro – insufficiente assorbimento di lavoratori con titolo di laurea o diploma.

La lavorazione risulta continua (24 ore su 24) e si articola in tre turnazioni¹⁰ in 6 gg. lavorativi (dalle 22 di domenica alle 22 di sabato secondo il calendario:

1° turno ore 7h 45'	2. turno ore 7h 45'	3. turno ore 7h 45'
2 settimane da 6gg	2 settimane da 6gg	2 settimane da 6gg
1 settimana da 3gg	1 settimana da 3gg	1 settimana da 3gg
22.00 – 5.45	6.00 – 13.45	14.00 - 21.45

Dalle turnazioni è eliminato il sabato festivo e le ferie sono articolate sulla base non della continuità mensile bensì sulla base del week-end lungo (3gg più la domenica ogni tre settimane).

E' da ribadire che tali concertazioni sono state concordate (pretese) dalla Fiat prima ancora che i lavoratori entrassero in azienda e, data l'unicità, si comprende quanto e come tali turnazioni sconvolgono i modi di vita abituale della famiglia, dei lavoratori, dello stesso tempo libero anche se – perché praticate in aree depresse – non si coglie ancora l'effetto del modello di vita delle aree a più forte intensità industriale.

Analizziamo in dettaglio:

□ E' ipotizzabile un modello impostato sulle 35 ore?

1. Un'esperienza rimodulata sulle 35 ore settimanali in cinque giorni lavorativi con ampliamenti dei tempi rivolti alla manutenzione di 60 minuti (quindi più lunghi del lag già oggi articolato in 15 minuti) potrebbe costituire una svolta e recuperare un gap di disoccupati il cui indice nel mondo giovanile meridionale supera il 54%?
2. Tale recupero bilancerebbe il disagio dei tempi di vita e i modelli culturali ancora non avvertiti dai lavoratori dell'area Fiat di Melfi?

Circa il modello culturale e la qualità della vita va osservato che:

- nel breve periodo, è certamente valida la considerazione secondo la quale il lavoratore nella fabbrica Fiat di Melfi ha notevoli tendenze alla collaborazione. E' da ipotizzare, però, trascorso il breve periodo (già siamo nei tempi), la reazione del lavoratore non sarà più di collaborazione e di sacrificio, ma tendente a quantificare il sacrificio con la richiesta di incentivi retributivi e miglioramenti di carriera. Vi è perciò l'opportunità di un nuovo ruolo del Sindacato che deve realizzare nuovi statuti, nuove gestioni sociali del lavoro tali da coinvolgere tutti gli addetti ai lavori (Fiat e lavoratori in prima linea). Fino a questo momento e dopo circa cinque anni di attività produttiva, non sembrano avviate diverse soluzioni organizzative idonee a minimizzare il grado di rigidità delle condizioni d'impiego dei lavoratori unitamente agli standard d'impatto sul sociale e sui singoli.

¹⁰ Sindacati-Fiat hanno lungamente concertato stante la pregiudiziale Fiat di articolare in anticipo le turnazioni.

Il Lag tra un turno ed il successivo viene utilizzato per le pulizie degli impianti mentre la domenica, in assenza di produzione, viene effettuata la manutenzione da operai che lavorano dalle 22.00 di Sabato alle 6.00 di domenica e dalla 14.00 alle 22.00 di domenica.

- non si recupererebbe il disagio dei tempi di vita radicalmente nuovo e non integrato col modello di vita dell'intero paese.

Circa una esperienza modulata sulle 35 ore ex lege, non è facile ipotizzare soluzioni. A parità di produzione ,e secondo le indicazioni riportate nel prospetto A,

PROSPETTO A) –

calcolo costo del lavoro x operaio					
contratto industria >50dip	ore			tariffa 9.874,57	
	nell'anno 1.540,50	base annua 173			
ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE	IMPORTO				
	ORARIO	MENSILE	ANNUALE	%	
Retribuzione lorda diretta					
elemento retributivo nazionale	9.875	1.708.301	15.211.775	100	%
elemento retributivo aziendale	-	-	-	-	%
elemento retributivo individuale	-	-	-	-	%
TOTALE	9.875	1.708.301	15.211.775	100	%
Retribuzione lorda indiretta					
Gratifica Natalizia	1.108,93	142.358	1.708.301	173,0	ore
Festività	554,98	71.245	854.940	86,6	ore
Ferie	1.025,60	131.661	1.579.931	160,0	ore
Permesso ind. Ex fest.	213,64	27.427	329.119	33,3	ore
Riduzione di orario	461,52	59.247	710.969	72,0	ore
Assemblee e permessi sindacali	73,71	9.463	113.558	11,5	ore
Integrazione malattia	448,70	57.602	691.220	70,0	ore
Integrazione infortuni	179,48	23.041	276.488	28,0	ore
TOTALE	4.067	522.044	6.264.526	41,18	%
Oneri Contributivi					
INPS	5.804,81	745.192	8.942.307		
INAIL	1.393,38	178.875	2.146.497		
TOTALE	7.198	924.067	11.088.804	72,9	%
Trattamento Fine Rapporto					
TFR	1.067,85	184.739	1.645.029	10,8	%
COSTO DEL LAVORO	22.207	3.339.150	34.210.134	224,9	%

le percentuali sono state calcolate rispetto alla retribuzione lorda diretta oraria (base=100)

1) si recuperano 685 posti lavoro

- sui complessivi 4.059 dipendenti si recuperano circa 20.000 ore settimanali pari a circa 1.000.000 di ore annue corrispondenti a circa 685 nuovi posti lavoro

2) si rileva un costo di lavoro in più

- l'azienda sopporterebbe un maggiore costo del lavoro pari a circa 24 miliardi con una impennata del 18% sul costo diretto e dell'11% sul costo totale del lavoro

	unità cedenti 5 ore	ore settimanali recuperabili	ore recuperabili x anno	unità x1540 annue	costo sopportato in più	CLUP
aggiuntive attuali	4.059	20.295	1.055.340	685 4.059	23.443.624.000 138.858.390.000	52.097 308.574
TOTALE				4.744	162.302.014.000	360.671
tariffa	hh	22.207	anno	34.210.000		

Il problema, in questi termini, si sposta sull'azienda sulla quale – fermo il livello di produzione a regime per 450.000 e, quindi, fermo i ricavi – recuperando lavoratori aggiuntivi (685) sopporterebbe solo maggiori costi di lavoro (la variazione del costo del lavoro per unità di prodotto passerebbe da 308.000 a 360.000). Come coprire tali costi?

2.3. Gli incentivi alla riduzione dell'orario

La 196/97¹¹, a copertura dei maggiori costi, prevede incentivi all'adozione di forme di orario ridotto attraverso misure di riduzione e rimodulazione delle aliquote contributive¹². Il nuovo sistema - da determinarsi mediante decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale di concerto con il Ministro del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica - consentirà un progressivo abbattimento dei costi indiretti del lavoro in funzione della durata della prestazione lavorativa e sarà strutturato su quattro distinte fasce orarie:

1. fino a ventiquattro ore;
2. oltre ventiquattro e fino a trentadue ore;
3. oltre trentadue e fino a trentasei ore;
4. oltre trentasei e fino a quaranta ore settimanali.

La finanziaria per il 1998 ha stanziato 800 miliardi per incentivare la riduzione e la rimodulazione dell'orario di lavoro.

Incidendo in modo significativo sulla antiquata disciplina legislativa in materia, la legge 196/97 (legge Treu) intende fornire un adeguato sostegno normativo alla tendenza storica verso la riduzione dell'orario di lavoro, agevolando così una redistribuzione delle occasioni di lavoro e insieme disincentivando il ricorso sistematico allo straordinario. Non si deve dimenticare che, rispetto al limite legale delle 48 ore settimanali contenuto nel provvedimento del 1923, la contrattazione collettiva nazionale di categoria ha da tempo previsto orari settimanali di durata inferiore: orari settimanali che, talvolta, si pongono al di sotto del nuovo limite delle 40 ore (regimi generali e speciali stabiliti nei contratti collettivi nazionali e aziendali stabiliscono già oggi orari di lavoro settimanali che oscillano tra le 35 e

¹¹ L'articolo 13 della legge 196/97 stabilisce in 40 ore settimanali l'orario normale di lavoro, già fissato in 8 ore giornaliere e in 48 ore settimanali da un precedente regio decreto legge risalente addirittura al 1923. Ai contratti collettivi nazionali è peraltro demandato di stabilire eventuali limiti di durata inferiore anche riferendo l'orario normale di lavoro alla durata media delle prestazioni lavorative su base settimanale, mensile o annuale.

¹² Con la legge 236/93 (art. 1) è stato istituito il Fondo per l'occupazione nel quale confluiscono anche i contributi comunitari per il finanziamento della riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro:

- del part-time;
- dei lavori socialmente utili (LSU);
- dei piani per l'inserimento professionale (PIP);
- della cassa integrazioni guadagni per le aree di crisi;
- dei contratti di solidarietà per le imprese non ammesse alla CIGS.

Parte delle risorse di questo Fondo sono destinate a finanziare iniziative di nuova imprenditorialità giovanile nei servizi (legge 236/93, art. 1 bis), di cui si parlerà in seguito. Con l'art. 3 della legge 52/98 è stato rifinanziato il Fondo con uno stanziamento pari a 976 mld per l'anno 1998, 913 mld per l'anno 1999 e 714 mld per l'anno dal 2000 in poi.

le 38 ore). La riduzione del limite legale della durata normale della prestazione lavorativa, peraltro, non si è limitata a registrare le acquisizioni della contrattazione collettiva, ma ha anticipato l'adempimento di alcuni obblighi posti al nostro ordinamento dall'appartenenza all'Unione europea (cfr. la direttiva n. 93/104/Cee sulla riorganizzazione degli orari di lavoro in funzione della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori).

2.4. L'uso distorto del lavoro straordinario

2.4.1. L'uso distorto del lavoro straordinario

Il lavoro straordinario¹³, strumento fruibile utilizzato per esigenze tecnico-produttive, è diventato uno strumento di flessibilità della forza lavoro che si affianca alle stipulazioni di contratti a tempo determinato.

La scelta del lavoro straordinario nell'impiego di forza lavoro è preferita all'assunzione di nuove unità lavorative poiché economicamente più vantaggiosa sia per il contenimento delle spese generali che degli oneri relativi al personale (ferie, tredicesima mensilità, trattamento economico per la risoluzione del rapporto di lavoro, contributi sociali per gli assegni familiari, etc).

La nuova disciplina, in linea con la legge 549/1995, assegna al lavoro straordinario una funzione primaria in grado di migliorare i meccanismi concorrenziali ed i livelli occupazionali¹⁴.

¹³ Le norme in materia di lavoro straordinario, dettate in via transitoria dalla legge 196, il 19 luglio 1998, dopo un anno di vigenza, sono giunte a scadenza. In riferimento alla discussione parlamentare sul disegno di legge riguardante le 35 ore settimanali, il Governo ha proposto di regolamentare la materia dello straordinario in conformità con l'accordo raggiunto tra le parti sociali; lo straordinario deve essere contenuto entro le 250 ore annue e l'impresa deve comunicare all'ispettorato i casi in cui l'orario di lavoro superi le 48 ore settimanali.

¹⁴ Nell'accordo tra le parti sono stati formulati criteri guida per una globale ridefinizione della materia (orario normale di lavoro, straordinari, riposi e pause, lavoro notturno, lavoro a turni, etc) nel rispetto dei vincoli comunitari, delle esigenze di flessibilità delle imprese, delle politiche perseguite dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dal Governo aventi come obiettivo la creazione di nuova occupazione attraverso la "concertazione", metodo utilizzato nella disciplina di questioni di rilevanza sociale.

Il Governo, in data 24.03.1999, in riferimento all'accordo sottoscritto con Rifondazione comunista e alle politiche formulate in materia di lavoro dall'Italia in sintonia con quelle della Francia, ha varato un disegno di legge che fissa per le imprese con più di 15 dipendenti, l'orario normale di lavoro a 35 ore settimanali a partire dal 2001 previa verifica degli effetti di tale misura sulla situazione economica e sociale e nelle aree territoriali.

Sono previsti:

- incentivi per la riduzione dell'orario di lavoro da utilizzare come strumento per creare nuova occupazione secondo le modalità tecniche disciplinate dall'art. 13 della legge Treu;
- maggiorazioni di costo per disincentivare le aziende all'impiego di forza lavoro con orario superiore a 35 ore settimanali.

Con tale provvedimento si dà attuazione alla direttiva europea n. 93/104, più volte richiamata, in materia di lavoro (orario di lavoro).

2.5. La funzione dell'orario legale di lavoro

La legge Treu (L. 196/97) ha fissato, in termini generali, un regime di orario legale più favorevole. A tale regime si dovranno rapportare gli Istituti che, come parametro, utilizzano il cosiddetto "orario normale di lavoro".

Vengono disciplinati, in particolare, la ripartizione dell'orario normale su periodi ultra-settimanali, la decorrenza del lavoro straordinario (dalla quarantunesima ora), il limite dell'orario normale di lavoro, l'introduzione di incentivi per la riduzione e la rimodulazione degli orari di lavoro.

2.6. Conclusioni

Si argomenta in dottrina – è anche il parere di chi scrive – che il ricorso alle 35 ore risulta una pseudo soluzione (tanto quanto quella di recuperare disoccupati nei servizi socialmente utili da parte della Pubblica amministrazione) poiché una riduzione di lavoro ex legge (già esperienza francese) aggraverebbe il problema della disoccupazione in quanto si registrerebbe soltanto un conseguente aumento del costo del lavoro.¹⁵

Dunque, al momento, una politica di flessibilità ancorata alle 35 ore, per chi scrive, anche alla luce delle pretese Fiat sulla rigidità delle turnazioni e del fabbisogno del fattore lavoro appare impraticabile e, per i motivi di marginalità dell'intervento, anche inopportuno. Allora quale flessibilità? Quali insegnamenti trarre dai tentativi di flessibilizzazione del mercato del lavoro in Europa?

Nell'ultimo ventennio, nei vari paesi europei,

- In Spagna con la previsione di stipulare contratti a tempo determinato o con provvedimento sul licenziamento a costi contenuti;
- In Francia col contenimento dei salari minimi contrattuali troppo alti e contributi sociali elevati;
- In Svezia con sussidi di disoccupazione di minore durata temporale a tasso di rimpiazzo (rapporto sussidio/salario) elevato;
- In Italia prima con la 223/91, che ha introdotto istituti del tipo 'mobilità lunga' 'licenziamenti collettivi', poi con la 236/93, che istituisce il fondo per l'occupazione, e con la 196/97 – pacchetto Treu- che ha introdotto la possibilità per le imprese di ricorrere al lavoro in affitto o interinale, per sostituire lavoratori assenti per ferie, maternità, malattia, oppure per utilizzazione in mansioni non previste da normali assetti produttivi o ancora ad esiguo contenuto professionale;

non si sono registrati risultati migliorativi del livello di disoccupazione.

¹⁵ Secondo calcoli della Confindustria, l'impatto delle 35 ore sul sistema economico nazionale ammonterebbe a 31.470 miliardi di lire di cui 27.211 a carico del settore privato.

I costi si impongono del 10% per le imprese industriali in senso stretto, del 7.2% per quelle che operano nel settore dei servizi vendibili, del 2.9% per la Pubblica amministrazione (Fonte Corriere della sera del 28/12/97, p.25).

Il trend positivo di continuo recupero si è rilevato solo in Inghilterra (10,5% nel 93 – 5% nel 99) paese che, non avendo aderito all'ingresso nella Unione europea, non ha adottato provvedimenti restrittivi dal lato della domanda aggregata per contenere l'inflazione, né ha introdotto riforme fiscali compensative di effetti redistributivi sul reddito conseguenti a interventi di flessibilità dando ragione, forse, a coloro che sostengono la tesi secondo la quale riforme marginali del mercato del lavoro non risolvono il problema occupazionale

Perciò, una verifica sul campo risulta doverosa. Il problema va discusso con tutte le parti in gioco dato che il futuro della fabbrica di Melfi va tutelato e difeso con estrema fermezza.

A parere di chi scrive va creato un sistema nazionale di servizio per l'impiego, attento nella rilevazione dei posti vacanti, attento al lavoro straordinario effettuato ed attento al sostegno del reddito dei lavoratori disoccupati; va istituito un vero e proprio servizio di brokeraggio mirato al perseguimento di esigenze sia delle imprese che dei lavoratori.