

Oltre un secolo di lotte contro l'«ergastolo lavorativo»



Per tutti gli anni 70 si è lottato per una società liberata dalla costrizione del lavoro salariato. Il reddito sganciato dalla produttività, l'egualitarismo e la riduzione dell'orario di lavoro sono stati gli elementi centrali di un lungo percorso di lotte che oggi sembra essere sfumato.

Alla fine dell'800 nelle filande torinesi le operaie lavoravano in media 16 ore al giorno. Nel 1899 una legge fissò il tetto massimo dell'orario a 12 ore al giorno. Le 8 ore giornaliere su 48 settimanali vennero raggiunte il 20 febbraio del 1919. Fu un accordo storico quello che «se otto ore vi sembrano poche provate voi a lavorar e proverete la differenza tra lavorare e comandare». Con l'autunno caldo venne posta la questione delle 40 ore settimanali e nel giro di due contratti 69/70 e 72/73 vennero raggiunte le 8 ore al giorno per 5 giorni lavorativi. Negli anni successivi c'erano tutte le condizioni politiche sociali per arrivare alle 35 ore... E invece...la ruota cominciò a girare all'incontrario.

Di recente, dati Eurostat hanno evidenziato come in Italia più di due milioni di persone lavorano oltre 50 ore la settimana. In questa scheda del Centro di documentazione dei movimenti «F. Lorusso – C. Giuliani», preparata con i materiali di un speciale sulla riduzione d'orario pubblicato su Zero in condotta il 28 marzo 1998, si racconta questa storia.

FINE SECOLO '800

«Nelle filande torinesi le operaie lavorano in media 16 ore al giorno, sedute davanti ad una bacinella d'acqua bollente, con le dita là dentro a scuotere i bozzoli e a tirarne il filo».

A Torino, questo lavoro delle ragazzine operaie, sarà tramandato alla storia con la frase ripetuta per generazioni: «a sbubinè i bigat» (a sbobinare i bachi).

Ci vorrà una legge del 1899 per fissare un maximum di 12 ore e per l'interdizione dal lavoro notturno per le donne e i ragazzi dai 13 ai 15 anni.

INIZIO '900

Il 5 maggio 1906 16.000 operai del settore meccanico (di cui 12.000 donne) invadono il centro di Torino per rivendicare le 10 ore giornaliere.

A Torino intanto, il 2 marzo 1906 alla FIAT, s'era stipulato un accordo che all'art. 2 recitava: «L'orario normale di lavoro è di 10 ore. Le prime due ore straordinarie, oltre le dieci, verranno retribuite col salario maggiorato del 25 %. Al di là delle 12 ore l'operaio non è più obbligato a prestare la sua opera. Se lo farà verrà retribuito col 50% in più del salario normale».

Fra i tessili vi saranno lotte durissime con scioperi e serrate: Con vicende alterne e rotture nello stesso fronte padronale. Manifestazioni di piazza. Feriti. I

deputati socialisti presentano una mozione che afferma: «la Camera riconosce la necessità di discutere prontamente la legge per prevenire gli eccidi proletari», la quale sarà respinta, ragion per cui i deputati socialisti rassegnano le dimissioni.

Vanno fino in fondo e i loro seggi saranno dichiarati vacanti e indette le elezioni suppletive.

Alla testa dei reazionari vi sono gli industriali tessili. Il presidente dei cotonieri Costanzo Cantoni scrive: «dobbiamo sottolineare gli effetti negativi sui costi di produzione della riduzione di orario» e preoccupato dalle ripercussioni in sede politica e parlamentare, anche a fronte dell'accordo raggiunto dai metalmeccanici, scrive ancora: «le autorità governative e comunali si intromettono apertamente... e danno spesso appoggio... alle più esagerate pretese».

LE 48 ORE CONTRATTUALI

Diceva una vecchia canzone: «Se otto ore vi sembrano poche provate voi a lavorar e proverete la differenza di lavorare e di comandar».

L'accordo per le 48 ore viene stipulato il 20 febbraio 1919.

«Con la fine della guerra, le relazioni industriali in Italia entrano in una fase completamente nuova. Il conflitto mondiale aveva dilatato sia l'occupazione industriale sia la sfera stessa della regolazione delle

condizioni di lavoro, accentuando le attese dei lavoratori per un miglioramento sostanziale della loro posizione economica e sociale».

E' in questa prospettiva che va collocato l'accordo pilota siglato nel febbraio del 1919 fra la Federazione degli industriali metallurgici e la FIOM in cui venne accolta la storica rivendicazione del movimento operaio della giornata lavorativa di otto ore».

L'accordo fra l'altro recita: «con l'approvazione avvenuta del Regolamento unico per tutte le Officine meccaniche, navali e affini, l'orario di lavoro viene ridotto rispettivamente da 55, 60 a 48 settimanali come indicato dall'art. 6 del Regolamento stesso. Per gli stabilimenti siderurgici tale orario viene ridotto da 72 a 48 ore, con l'adozione dei tre turni, come stabilito dall'art. 6 del Regolamento unico per gli stabilimenti stessi. Tali orari dovranno essere attuati non oltre il 1° maggio per le officine meccaniche, navali ed affini e non oltre il 1° luglio per gli stabilimenti siderurgici».

LE 48 ORE PER LEGGE

Con il Regio Decreto 692 del 1923 (convertito in legge 473 il 17/4/1925) si estende a tutte le categorie l'orario di lavoro massimo di 8 ore giornaliere o 48 settimanali. In questo lungo periodo l'orario contrattuale subirà periodiche riduzioni nelle varie tornate contrattuali.

segue

ORARI E LEGGI

La Costituzione della Repubblica italiana al Titolo terzo (Rapporti economici) art. 36 afferma: «la durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge». E ancora «il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunciare».

Lo studio ESI sull'organizzazione del lavoro della CGIL rileva: «l'orario massimo è in Italia attualmente di 8 ore al giorno o di 48 ore settimanali (art. 1 RDL 15 marzo 1923)». La legge, afferma la CGIL, stabilisce un vincolo elastico che ha dato luogo a non pochi effetti negativi, infatti secondo interpretazioni aziendali, essa consentirebbe di superare nei vari giorni il limite di 8 ore, purché nella settimana non si oltrepassino le 48 ore. Ciò porta spesso le aziende a sostenere una loro assoluta libertà nella distribuzione dell'orario, mentre ciò contrasta con altre disposizioni legislative. Tuttavia la formula è certamente inadeguata: dovrebbe essere 8 e 48.

DALLE 48 ORE ALLE 40 ORE LA QUESTIONE DELLA SETTIMANA CORTA

Dalle 48 ore alle 40 ore. La questione della settimana corta

I rinnovi contrattuali del '62-'63 che segnano il culmine della grande ripresa di lotte operaie negli anni del "miracolo economico", sono caratterizzati - oltre che da altre importanti conquiste - da una rilevante riduzione dell'orario di lavoro settimanale, che nell'arco di alcuni anni porta la maggior parte delle categorie ad un orario medio di 44 ore settimanali.

All'inizio degli anni '60, le modalità della futura riduzione dell'orario di lavoro sono oggetto di un intenso dibattito nel movimento operaio e in particolar modo nella CGIL.

Molte voci, in particolare da sinistra, sostenevano la «giornata corta» piuttosto che la «settimana corta»: la prima soluzione era più coerente con l'obiettivo di ridurre la fatica e difendere la salute (e in effetti questa posizione era legata al forte impegno di allora di modificare il lavoro e la prestazione lavorativa, la sua natura e i suoi caratteri) e si saldava quindi con la ricerca di impostare una nuova pratica contrattuale, non era solo un dibattito teorico, mentre la seconda rischiava di essere funzionale al modello consumistico proposto dall'impetuoso sviluppo di quegli anni.

Nei fatti, i lavoratori spingevano massicciamente per la seconda soluzione, cioè per la settimana corta, di cui già le 44 ore erano un primo anticipo: si lavorava un sabato sì e uno no, se si facevano i turni si lavorava la settimana del sabato mattina e non quella del pomeriggio.

Al di là delle dispute politico-ideologiche sul consumismo, questo tipo di riduzione segnava un mutamento più evidente e visibile nel «tempo di vita dei lavoratori».

Nel mese di dicembre del 1966 la CGIL considerava matura «la possibilità di realizzare passi decisivi verso la prospettiva di un orario generale di 40 ore».

CONTRATTI 1969/1970: LA CONQUISTA DELLE 40 ORE

Contratti 1969/'70: le 40 ore

Le 40 ore vengono raggiunte nell'arco di due soli ulteriori rinnovi contrattuali, e cioè nei contratti del 1969/'70: tenendo conto della loro attuazione scaglionata nel tempo, ad esse si giungerà nel 1972/'73.

Sono quindi passati solo dieci anni da quando l'orario era ancora di 48 ore settimanali. Il «sabato libero» diviene così una conquista generalizzata - salvo, naturalmente, per certi tipi di servizi pubblici e di produzioni a ciclo continuo.

Ma c'è un altro elemento che va sottolineato, e che riguarda l'intreccio orario/organizzazione del



lavoro/occupazione.

La prima tappa della riduzione d'orario era stata realizzata quando l'organizzazione operaia non era ancora riuscita realmente a «entrare in fabbrica» e ad esercitare un controllo sulla pianificazione produttiva: essa era stata «rapidamente recuperata» dai padroni attraverso l'intensificazione del lavoro e i conseguenti aumenti di produttività, e non aveva quindi avuto rilevanti conseguenze occupazionali. Al contrario, negli anni '70 la forza operaia in fabbrica impedisce (in larga misura) gli aumenti di produttività derivanti dalla pura intensificazione del lavoro (non, ovviamente, quelli derivanti dall'innovazione tecnologica), e quindi la riduzione di orario si traduce almeno in parte in un aumento di occupazione (come mostrano varie analisi fatte da economisti sull'andamento occupazionale di quegli anni). È un elemento concreto che mostra come lotta sull'orario e controllo sulle condizioni di lavoro e sull'organizzazione del lavoro siano due aspetti collegati.

CONTRATTI NAZIONALI DELL'INDUSTRIA 1976/1977

In un'analisi comparata dei contratti nazionali dell'industria 1976-'77 viene ricordato che: sull'orario di lavoro - durata dell'orario tutti i contratti fanno richiamo alla legge dello Stato Usando formulazioni quali:

- ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono quelli fissati dalle vigenti disposizioni di legge;
- la durata massima dell'orario è disciplinata dalle norme di legge;

- i contratti stabiliscono che la durata massima settimanale (effettiva) di lavoro ordinario è di 40 ore settimanali;

o a seconda dei contratti

- 40 ore di norma in cinque giorni lavorativi; 8 ore al giorno dal lunedì al venerdì; per alcune aziende l'orario può essere suddiviso in 6 giorni;

o ancora

- 40 ore normalmente in 5 giorni;

- 40 ore settimanali di media annua in cinque giorni;
- per quanto riguarda la ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro, tutti i contratti che ne trattano prevedono l'esame preventivo con le rappresentanze sindacali.

LA LEGGE DEL 2003

In Italia, l'adeguamento legislativo ha seguito con enorme ritardo l'evoluzione contrattuale. Solo nel 2003, dopo diversi anni dai primi accordi contrattuali sulle 40 ore, e ad alcune decine dalla loro attuazione piena, la norma legislativa sulla durata dell'orario a 40 ore settimanali è il D. Lgs 66/2003, ben 80 anni dopo la legge del 1923 relativa al "recepimento legislativo" delle 48 ore.

Il passaggio dalle 40 alle 35 ore settimanali, mentre in tutta Europa avanzava, in Italia si arenò alla fine degli anni Novanta del secolo scorso e una delle «pre-giudiziali» che Rifondazione Comunista aveva posto per la sua permanenza nella compagine di governo del centro-sinistra fu messa definitivamente in soffitta.

Per tutti gli anni Duemila parlare di riduzione d'orario veniva parificato a una fattispecie di reato da «associazione sovversiva».

E, se un tempo, il dibattito si arrovelava attorno all'ipotesi di una riduzione d'orario a parità di salario, oggi bisogna fare i conti con un aumento effettivo degli orari di lavoro in tanti settori produttivi a fronte di una generalizzata riduzione dei salari. E se qualcuno/a si permette di dissentire, la risposta più comune è «ringrazia che uno straccio di lavoro ce l'hai». Ma gli stracci non hanno mai rappresentato, in qualsivoglia epoca storica, un'emancipazione delle classi oppresse.

