

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO:
SPERIMENTAZIONI RIFORMISTE PER IL CAPITALE
IN ASSENZA DI LOTTE OPERAIE
(Prospettiva Marxista – maggio 2024)

Nell'analisi della situazione della classe operaia italiana, nell'analisi di alcune fondamentali questioni che la riguardano, ci soffermiamo su alcuni importanti contratti nazionali che hanno trovato risonanza nel mercato del lavoro. Nella fattispecie parliamo del CCNL dei lavoratori dell'industria alimentare e della piattaforma presentata dai sindacati confederali – Cgil, Cisl e Uil – nel comparto metalmeccanico. Due settori che riguardano più di 2 milioni di lavoratori in circa 260 mila imprese. Quello che ha accomunato questi due settori riguarda l'approccio che è stato tenuto per quanto riguarda la riduzione di orario di lavoro a parità di salario. A questo hanno fatto seguito la divulgazione di notizie su giornali borghesi di imprese che hanno adottato un regime di orario inferiore alle 40 ore, promuovendolo come riduzione d'orario a parità di salario. Tale interpretazione è solo in parte veritiera e nasconde una certa dose propagandistica atta a valorizzare alcune imprese nel panorama imprenditoriale italiano. Anche su questo dossier abbiamo una sorta di polarizzazione tra i partiti della classe borghese, tra chi promuove le iniziative come riforme utili al capitalismo italiano e chi invece non vede la possibilità di espandere questo regime di orario in quanto non confacente al sistema produttivo italiano. È evidente che la riduzione d'orario di lavoro a parità di salario va contestualizzata da un punto di vista dello scontro sociale tra classi e calata nella realtà del capitalismo italiano. Ci troviamo di fronte a concessioni padronali, che mirano a ottimizzare la produttività della propria impresa. Attualmente non vi è una lotta per la riduzione dell'orario di lavoro da parte del proletariato, ma vi sono concessioni padronali, in accordo con i sindacati confederali, circoscritte a componenti minoritarie di forza-lavoro. In passato la lotta per le otto ore era inserita in un contesto internazionale oggettivamente differente, il movimento operaio conosceva una fase di lotta sindacale e politica in grado di costringere la parte padronale ad accettare le richieste avanzate dalla nostra classe. Alla fine dell'800, il movimento operaio e socialdemocratico tedesco era visto come punto di riferimento per le altre organizzazioni proletarie nell'imbastire le lotte di rivendicazione su un tema come quello delle otto ore di lavoro a parità di salario. Quella lotta, per la classe operaia, fu lunga e dovette misurarsi con organizzazioni e dirigenti politici borghesi che o la contrastavano o cercavano di convogliarla all'interno di iniziative per modificare gli equilibri tra frazioni capitalistiche. Fu una lotta internazionale che vide i poteri della borghesia innescare ondate repressive, morti e prigionieri tra le file della nostra classe, da cui emersero anche eroiche figure di martiri, di combattenti e di guide. Non da oggi il movimento operaio italiano, così come quello internazionale, ha conosciuto fasi alterne tra lotte e ritirate, tra conquiste sociali e sconfitte dolorose. Nel caso italiano, oggi, una lunga fase di assenza di lotte operaie non aiuta lo sviluppo di organizzazioni sindacali in grado di emanciparsi dalle iniziative borghesi. L'ineguale sviluppo del capitalismo vede realtà dove la classe operaia paga con il proprio posto di lavoro crisi aziendali mentre ci sono altre realtà dove vengono concesse forme, a volte, come vedremo, ibride, di riduzione d'orario di lavoro.

Opposizioni parlamentari in aiuto del grande capitale

Non sono mancati gli interventi sulla stampa borghese con cui venivano elogiate realtà aziendali dove sono stati concordati con il sindacato orari di lavoro ridotti. Eventi enfatizzati, propagandati e considerati come apripista di un modo di lavorare all'avanguardia e dove il lavoratore sarebbe meno stressato e più propenso a lavorare bene. Il giornale di Confindustria spesso lascia grande spazio al suo interno a tematiche del genere, promuovendo accordi sulla riduzione d'orario che avvengono a macchia di leopardo sul territorio italiano. Ad abbracciare

queste forme di riduzione di orario o settimana corta, come spesso viene chiamata dalla pubblicistica corrente, sono stati alcuni partiti parlamentari oggi all'opposizione. Nella fattispecie, il Movimento 5 Stelle, il Partito democratico e l'Alleanza Verdi Sinistra hanno consegnato, ogni formazione per conto proprio, una proposta per incentivare le aziende a ridurre l'orario di lavoro. Prendendo esempio da realtà capitalistiche che hanno abbracciato tali riforme, ma non da lotte sindacali portate avanti in Europa. Ovviamente per questi partiti se riduzione d'orario deve esserci non può essere condotta da lotte di classe che minaccino la posizione di forza della controparte, il tutto deve avvenire nell'alveo della concertazione tra parti sociali. Come dichiarato dai diversi portavoce dei suddetti partiti, ci troviamo di fronte ad una sperimentazione, dove non tutte le aziende potranno aderire e fino ad esaurimento dei fondi che, nel caso, impiegherà lo Stato per incentivare tale regime di orario. Da poche settimane è iniziata la discussione in Commissione Lavoro della Camera, soprattutto sul testo presentato dal Pd. Per quanto riguarda il Governo Meloni, questo ha da poco sciolto le proprie riserve in merito alle proposte avanzate dall'opposizione. Per conto dell'Esecutivo il sottosegretario al Lavoro Claudio Durigon (Lega) ha dichiarato di essere favorevole ad una rivisitazione del disegno di legge che ha come primo firmatario Arturo Scotto del Pd: «Io sono favorevole a prevedere strumenti per incentivare la contrattazione collettiva e aziendale per la sperimentazione della riduzione dell'orario lavorativo a parità di salario, e a parità di produttività. Cosa, peraltro, già avvenuta in alcune aziende e per alcuni contratti»¹. Per il Governo l'ipotesi di abbracciare una riduzione d'orario per legge a livello nazionale è sempre stata da respingere. Nel contesto manifatturiero italiano, caratterizzato in parte considerevole da piccole imprese, l'Esecutivo si guarda bene dal mettere in difficoltà una componente importante del proprio consenso. Il nocciolo della proposta di legge del Pd è la sperimentazione di nuovi regimi d'orario di lavoro dove alla base c'è la crescita e salvaguardia della produttività. È infatti contemplato un provvedimento del Governo che: «incentivi la sperimentazione di quelle soluzioni che contestualmente consentano incrementi della produttività e riduzione dell'orario di lavoro, a parità di retribuzione». Archiviato il salario minimo, ora le opposizioni provano a sfidare il Governo Meloni con la riduzione dell'orario di lavoro, non dimenticando che alla base di queste proposte c'è la salvaguardia della produttività, quindi dei profitti, quindi un maggiore sfruttamento della classe operaia. Partiti parlamentari al servizio del grande capitale riformista.

Accordi sperimentali di settimana corta

Abbiamo visto che, in Italia, alcuni grandi gruppi internazionalizzati hanno adottato una riduzione d'orario di lavoro a parità di salario o in alternativa la cosiddetta settimana corta. L'elenco delle imprese che hanno adottato questi nuovi regimi di orario non è esteso e addirittura anche all'interno della stessa azienda risulta che alcuni lavoratori hanno ridotto gli orari e altri invece continuano nelle canoniche 40 ore settimanali. Per esempio, nel caso di Luxottica, la società che produce occhiali, su 52 settimane all'anno solo su 20 settimane sarà applicata una riduzione d'orario: «ha sottoscritto un accordo “sperimentale” con i sindacati Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil e le Rsu, nell'ambito del nuovo contratto integrativo aziendale: prevede che per 20 settimane l'anno i dipendenti degli stabilimenti Luxottica lavoreranno quattro giorni, restando liberi da venerdì a domenica o da sabato a lunedì, mentre per tutte le altre settimane si manterranno i 5 giorni lavorativi. Coinvolge tutti i lavoratori degli stabilimenti di Agordo, Sedico, Cencenighe Agordino, Pederobba, Lauriano (Torino) e Rovereto (Trento). Si parla inizialmente di un migliaio di persone, con la prospettiva di allargare a tutta la popolazione aziendale»². Siamo lontani da quello che storicamente era una battaglia sindacale per ridurre l'orario di lavoro a parità di salario, siamo di fronte a concessioni in via sperimentale nella salvaguardia della produttività, inoltre una parte di questa settimana corta sarà a carico del lavoratore: «Cinque dei 20 venerdì liberi saranno scalati dai permessi retribuiti, mentre gli altri 15 saranno in carico all'azienda. È prevista dunque la parità di salario per chi aderisce a questa sperimentazione, che sarà su base volontaria e limitata inizialmente ad alcuni reparti, con un costante monitoraggio». Sulla

stessa falsariga è l'accordo firmato tra le parti nella casa automobilistica Lamborghini, che vede diverse soluzioni a seconda del turno di lavoro o mansione: «L'accordo prevede la riduzione dell'orario di lavoro di 22 giornate all'anno, con l'alternarsi di una settimana da cinque giorni e una da quattro per il personale di produzione o collegato a essa che lavora su due turni (mattina e pomeriggio) e turno centrale. Prevista anche una settimana da 5 giorni e 2 da 4 per il personale di produzione o collegato ad essa che lavora su un regime a tre turni (mattina, pomeriggio e notte): in questo caso la riduzione complessiva sarà di 31 giornate di lavoro all'anno. Inoltre, gli operai non collegati alla produzione potranno lavorare 16 giorni in meno all'anno, mentre per gli impiegati sono previste 12 giornate in meno, oltre a poter sfruttare 12 giorni di smart-working al mese»³. Per il momento siamo di fronte a sperimentazioni su base volontaria, appunto perché il lavoratore deve concedere parte dei suoi permessi, sarà da analizzare nel corso dei prossimi anni su che basi si assesteranno questi accordi aziendali. Certo che il monitoraggio che effettueranno i datori di lavoro sarà giocoforza incentrato sulla tenuta della produttività. Se la bussola rimane la produttività, il profitto e l'astensione dei lavoratori da qualsiasi forma di rivendicazioni, in futuro diventerà sempre più complicato riuscire a battersi per mantenere anche queste minime concessioni. Con questa modalità le scelte di un orario di lavoro saranno sempre in mano ai padroni.

Riflessioni su altri fronti di lotta

Su tutt'altro terreno e con altre modalità si affronta la questione della riduzione d'orario a parità di salario in Germania. Dalla metropoli imperialistica tedesca arrivano interessanti notizie dal fronte sindacale, i macchinisti dopo uno sciopero della durata di 4 mesi hanno ottenuto la settimana lavorativa di 35 ore. È stata una battaglia sindacale, svolta dai lavoratori attraverso il sindacato Gdl, *Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer*. Questa battaglia è un chiaro esempio di lotta sindacale, riformista, condotta esplicitamente per ottenere una concreta riduzione d'orario a parità di salario. Inoltre la vertenza ha portato ad un bonus inflazione da 2.850 euro e un progressivo aumento dello stipendio di 420 euro nel 2025: «Il sindacato Gdl, che rappresenta il 10% dei dipendenti delle ferrovie tedesche, ha organizzato a partire dalla fine del 2023 sei scioperi, alcuni dei quali della durata di diversi giorni, che avevano paralizzato il Paese, ponendo come condizione non negoziabile proprio la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario»⁴. Il mondo delle ferrovie in Germania aveva già conosciuto, nella scorsa estate, dei momenti di agitazione che avevano visto i lavoratori iscritti al sindacato EVG, *Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft*, ottenere importanti aumenti salariali. Siamo in una situazione e in un contesto politico, economico e sindacale, diverso da quello dell'imperialismo di casa nostra. I sindacati in Germania hanno altre tradizioni, nel tempo sono riusciti a ritagliarsi uno spazio politico-sindacale importante, sempre sotto la bandiera dell'imperialismo, ma meno subordinato agli imperativi della controparte imprenditoriale. Interessanti sono le modalità di lotta che vengono messe in campo da parte dei sindacati, così come avviene in altre metropoli imperialiste come Francia e Stati Uniti. La questione della riduzione d'orario è un tema molto sentito tra la classe lavoratrice in Germania, dopo i macchinisti anche nel comparto metalmeccanico si punta ad ottenere una riduzione d'orario di lavoro. Anche i lavoratori metalmeccanici organizzati dall'Ig Metall (che rappresenta 2,17 milioni di lavoratori) stanno valutando di inserire nelle prossime trattative per il rinnovo dei contratti la settimana di 32 ore a parità di salario. Ricordiamo come già nel 1995 il sindacato dei metalmeccanici tedesco conquistò le 35 ore di lavoro a parità di salario. Non manca nel proletariato tedesco una tradizionale predisposizione alla mobilitazione attraverso gli scioperi, nemmeno tra le burocrazie sindacali tedesche vi sono particolari remore nell'adozione di tale forma di lotta. Seppure il proletariato tedesco rimanga diviso al suo interno tra un'aristocrazia operaia ancora molto influente e una parte del proletariato invece che vive con salari e condizioni lavorative inferiori, ciò che emerge, rispetto alla situazione italiana, è una maggiore propensione alla lotta per rivendicare i propri interessi. Le lotte economiche che si dispiegano nei diversi Paesi rivestono un interesse politico per i quadri rivoluzionari. Non vanno né enfatizzate né ignorate, sono esperienze su cui riflettere,

da analizzare e comprendere nei loro sviluppi. I sindacati confederali di casa nostra raramente riportano gli esempi delle lotte avvenute in altri Paesi, se lo fanno è per ridurli a mera cronaca, ma in genere è il silenzio l'unica arma che hanno per sottrarsi ad un eventuale imbarazzo.

Il contratto degli alimentaristi in discontinuità con il passato

Ci interessa riportare un'analisi dell'ultimo contratto degli alimentaristi, chiuso di recente, per diversi aspetti. Innanzitutto perché riguarda quasi mezzo milione di addetti, inoltre perché per gli aumenti ottenuti rappresentano qualcosa di diverso dal passato, in un settore manifatturiero di una certa importanza. Infine perché è interessante la riduzione d'orario a parità di salario concordata. Intanto bisogna riportare che l'industria alimentare in Italia conta 60 mila imprese, 464 mila addetti, 179 miliardi di euro di fatturato annuo e oltre 50 miliardi di export all'anno. Secondo il sito di Federalimentare, l'industria del settore nel 2022 rappresentava il 9,5% del Pil italiano, ed è il secondo comparto manifatturiero nazionale. Nelle graduatorie dei settori manifatturieri italiani è al primo posto per fatturato, al secondo posto per numero di imprese, per addetti e anche per l'export in valore. In dieci anni il suo fatturato ha registrato un incremento del 24,7% in termini reali, il numero di addetti è cresciuto del 12,2% e il valore delle esportazioni in termini reali è aumentato del 60,3%. Il Ccnl maggiormente rappresentativo del settore (Ccnl "per i lavoratori dell'industria alimentare") è quello siglato dalle associazioni padronali aderenti a Federalimentare (Unionfood, Ancit, Anicav, Assalzo, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assolatte, Federvini, Italmopa e Mineracqua) e i sindacati confederali di categoria Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil. Tra le associazioni datoriali firmatarie appare anche Unaitalia, non aderente a Federalimentare, che comprende attualmente (marzo 2024) 31 aziende tra cui nomi noti come Vallespluga e Aia. D'altronde, Federalimentare rappresenta 7.000 aziende degli alimenti e delle bevande con più di 9 addetti. Il contratto nazionale dell'industria alimentare sottoscritto dalle parti riguarda oltre 400 mila lavoratori, ovvero, almeno l'85% del totale degli addetti del settore. Per quanto concerne il Ccnl "per i lavoratori dell'industria alimentare", un esame delle piattaforme di negoziazione degli ultimi anni ci conferma come il caso dell'ultimo rinnovo sia effettivamente un elemento di discontinuità rispetto a ciò che ormai pareva un'abitudine consolidata non solo nel comparto alimentare, ma in pressoché tutti i settori: mantenere le richieste al ribasso per poi ottenere ancora meno. Partendo dalla piattaforma, presentata dai sindacati confederali, del Ccnl per il quadriennio 2012-2015, si rivendicavano 174 euro di aumento mensili "per il parametro 137"⁵, ottenendone alla fine della contrattazione 126⁶. In occasione del rinnovo successivo, quello del quadriennio compreso tra dicembre 2015 e novembre 2019, con l'ammissione da parte sindacale dei «troppi anni di crisi» in cui versava l'economia del Paese, venivano presentati sul tavolo negoziale appena 150 euro di aumento mensile al termine della vigenza "per il parametro 137"⁷. Al termine del confronto colle parti padronali, i sindacati ottenevano 105 euro⁸. Per il rinnovo del contratto 2019-2022, i sindacati avviavano la contrattazione con la seguente premessa: «il trend positivo che ha portato il valore aggiunto del settore, negli ultimi anni, a superare di 6 punti percentuali i livelli precrisi» e l'«aumento della produttività del 4,9% accompagnata dal quasi raddoppio del valore dell'export negli ultimi 10 anni» venivano attribuiti «alle positive scelte compiute nello scorso rinnovo del CCNL industria alimentare», quindi la loro richiesta si attestava a 205 euro⁹. Alla fine della trattativa, travagliata, ottennero 119 euro¹⁰. In quella trattativa ci fu una prima rottura del tavolo, seguita dal blocco degli straordinari e della flessibilità da parte dei sindacati¹¹. Il rifiuto da parte padronale era imposto dalla linea del neo presidente di Confindustria Carlo Bonomi, insediatosi nei primi mesi dell'emergenza sanitaria. Altro fattore che attestò i datori di lavoro sul rifiuto di concludere accordi con aumenti salariali era dettato dal fatto che era l'anno della prima ondata di Covid-19, verificatasi in un momento in cui si registrava il record dei comparti aventi il contratto nazionale collettivo di riferimento scaduto: si andava dai metalmeccanici agli alimentaristi, passando per i tessili e la sanità privata, per un totale di 14 milioni di occupati coinvolti. L'allora neo presidente Bonomi, appellandosi all'immane «crisi» dovuta ai fermi

produttivi in periodo di lock-down, si dichiarava disposto a sottoscrivere solo contratti «rivoluzionari» rispetto «al vecchio scambio di inizio Novecento tra salari e orari», ovvero senza aumenti salariali. La posizione indicata agli industriali da parte di Bonomi era chiara: non si sottoscrivono piattaforme contenenti aumenti in busta paga, neppure per quelle categorie come sanità privata e alimentare i cui dipendenti hanno continuato a recarsi al lavoro anche durante il lockdown. Ma il fronte industriale conobbe altresì una spaccatura in merito alla posizione di Bonomi, infatti registrava da subito importanti defezioni. Dopo 9 mesi di trattative tra i sindacati (che avevano nel frattempo ridotto la rivendicazione salariale a 126 euro) e le organizzazioni datoriali il cui fronte si era ormai spaccato in tre distinti tavoli, tre organizzazioni firmavano l'intesa, che prevedeva, come ricordato in precedenza, un aumento medio degli stipendi di 119 euro lordi al mese a regime¹². Le tre organizzazioni che firmarono furono Ancit (conservieri ittici), Assobirra e Unionfood. Quest'ultima, in particolare, raggruppava i colossi del settore, come Barilla, Coca Cola Italia, Danone o Ferrero. Ancit, Assobirra e Unionfood rappresentano insieme circa il 30% del fatturato dell'intero settore, tuttavia i sindacati coglievano la palla al balzo e decidevano di considerare l'accordo valido a tutti gli effetti e di ritenere quindi rinnovato il contratto collettivo¹³. Il 25 gennaio 2021, la versione definitiva del Ccnl viene firmata da diverse associazioni (Ancit, Anicav, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assolatte, Federvini, Mineracqua, Unaitalia, Unionfood), ma non da Federalimentare. Arrivando ai giorni nostri, nell'ultimo contratto firmato a febbraio innanzitutto c'è una unità in ambito padronale, l'intesa trovata vede da una parte le tre sigle sindacali, Fai-Cgil, Flai-Cisl e Uila-Uil e le 14 associazioni padronali (Unionfood, Ancit, Anicav, Assalzo, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Unaitalia). L'accordo prevede il riconoscimento di un aumento pari a 280 euro complessivi, la durata del contratto è di quattro anni, con decorrenza dal primo dicembre del 2023 al 30 novembre del 2027:

in particolare è stato deciso che a decorrere dal primo dicembre del 2023 arriveranno nelle buste paga dei lavoratori 55 euro di incremento aggiuntivo della retribuzione, il cosiddetto Iar. Oltre a 20 euro sul trattamento economico minimo (Tem). Poi dal primo settembre di quest'anno altri 35 euro sul Tem, dal primo gennaio del 2025 60 euro, dal primo gennaio del 2026 altri 60 euro. A gennaio del 2027 arriveranno gli ultimi 39 euro sul Tem e infine da settembre del 2027 gli ultimi 11 euro dello Iar. In altre parole questo significa che la prima tranche parte dal 1° dicembre 2023 con un aumento di 75 euro e già nei primi 14 mesi di applicazione contrattuale gli alimentaristi recupereranno un importo di 170 euro, il 60% dell'aumento totale previsto. Per i casi di mancata contrattazione di secondo livello si aggiungono altri 15 euro mensili a quelli già previsti¹⁴.

La piattaforma proposta dai sindacati vedeva una richiesta di aumento salariale pari a 300 euro nel quadriennio, inoltre 40 euro di aumento per il Trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello. Inoltre, veniva richiesta la riduzione dell'orario di lavoro settimanale da 40 a 36 ore a parità di salario. Sulla questione della riduzione d'orario a parità di salario c'è stata molta propaganda sia in ambito padronale che sindacale. L'intesa raggiunta nel Ccnl riguarda una riduzione d'orario di 4 ore a partire dal 2026 per chi svolge turni di 18-21 ore e di 8 ore dal 2027. A partire dal quest'ultima data la riduzione dell'orario riguarderà tutti i lavoratori. Bisogna riportare che il comparto degli alimentaristi non conosceva un cambiamento in merito agli orari di lavoro da almeno 30 anni. L'aumento contrattuale ottenuto è alto rispetto agli anni passati, ma difficilmente riesce a recuperare l'aumento dell'inflazione che si è verificato nel 2023, che ha visto una forte erosione dei salari in Italia: «Mentre in Italia nel 2023 la retribuzione oraria è cresciuta in media del 3,1%, questo incremento è stato annullato dall'aumento dei prezzi (indice Ipca relativo ai consumi) che è stato del 5,9%»¹⁵. Attraverso il rinnovo dei contratti si sta cercando una via per ridurre il disagio salariale in Italia ma senza andare ad intaccare il fattore che si è consolidato nel tempo come una prerogativa del capitalismo italiano cioè il costante e marcato contenimento della crescita dei salari.

Uno sguardo alla piattaforma del Ccnl dei lavoratori metalmeccanici

Il 30 giugno del 2024 scade il Ccnl dei metalmeccanici, i sindacati hanno da poco presentato una loro piattaforma. I sindacati confederali, Cgil-Cisl-Uil, attraverso le loro categorie chiedono un aumento di 280 euro a regime, inoltre introducono la richiesta di una riduzione d'orario a parità di salario di 35 ore. Il rinnovo riguarda più di 1,5 milioni di lavoratori e 30 mila aziende che nel 2022 hanno prodotto l'8% del Pil e che rappresentano il 6,2% dell'occupazione e il 45% delle esportazioni del Paese. Se si fa riferimento al solo settore manifatturiero, la metalmeccanica rappresenta quasi il 50% del valore aggiunto e il 44% dell'occupazione industriale. Il contratto nazionale dei metalmeccanici è stato uno storico apripista per importanti cambiamenti nelle relazioni industriali italiane. Fu il primo con cui, il 20 febbraio 1919, vennero introdotte le 8 ore di lavoro, estese poi a tutti gli altri settori con il Regio decreto 692/1923. La sua importanza era contraddistinta anche dalle mobilitazioni di classe che ne accompagnavano la concretizzazione. Negli anni, complice anche la ristrutturazione del settore, le delocalizzazioni e l'apatia sindacale, quella spinta rivendicativa si è affievolita sempre di più. Attualmente tale contratto collettivo rimane quello che copre la maggior platea di salariati in Italia, con circa 1,5 milioni di lavoratori in esso inquadrati. Vedremo come proseguiranno le trattative, sarà interessante verificare come verrà affrontata la questione della riduzione dell'orario di lavoro. Intanto i sindacati cercano di tranquillizzare la controparte affermando che: «le richieste presentate rappresentano un elemento di coesione, equità e innovazione che un rinnovo contrattuale come quello dei metalmeccanici ha da sempre come obiettivo». Essere garanti di una pace sociale da tutelare anche a costo di un costante peggioramento delle condizioni dei propri rappresentati è divenuta ormai una prerogativa dei sindacati confederali, che si guardano bene dal promuovere lotte sul modello tedesco¹⁶.

Ribadiamo che anche nel tessuto economico dell'imperialismo italiano si stanno presentando, a macchia di leopardo, situazioni dove le imprese provano a ristrutturarsi sperimentando ipotesi di riduzione d'orario di lavoro. Ci sono aumenti contrattuali che sono più alti rispetto alle precedenti tornate contrattuali, ma sostanzialmente perché l'erosione salariale negli ultimi due anni è stata ingente. Questi mutamenti stanno avvenendo senza una spinta operaia che li indirizzi verso un più pieno e coerente conseguimento dei propri interessi, senza una spinta operaia che possa avvicinarsi ad alcune conquiste che oggi si realizzano in Europa o negli Stati Uniti. Il tessuto economico italiano, fatto in notevole misura di piccole imprese, con una piccola borghesia politicamente forte, ostacola un'azione vasta ed efficace del proletariato. A questo va aggiunta una triplice sindacale che per decenni ha contribuito a contenere la crescita salariale dei lavoratori, siglando accordi al ribasso. Le frazioni borghesi riformiste hanno bisogno di far crescere la produttività, di ristrutturare il comparto industriale e di interventi legislativi e politici maggiormente modulati sui propri specifici interessi. Inoltre, hanno bisogno di dirigenze sindacali più influenti e rappresentative ma sempre complici, di partiti in grado di attrarre e rendere funzionale il voto operaio. Per noi la lotta per la riduzione d'orario di lavoro non può ridursi ad essere funzionale al capitale, in cambio di modestissimi, stentati e fragili vantaggi. Deve integrare un processo di avanzamento dell'organizzazione e della coscienza della nostra classe.

NOTE:

¹ Andrea Gagliardi, "Settimana corta, ecco le condizioni del governo per aprire alla proposta del Pd", *Il Sole 24 Ore* (edizione online), 12 aprile 2024.

² "Luxottica accorcia la settimana lavorativa a quattro giorni: lo stipendio non cambia", *La Repubblica* (edizione online), 30 novembre 2023.

³ Andrea Celesti, "Lamborghini come Luxottica: settimana corta e nuove assunzioni", *Forbes Italia* (edizione online), 23 dicembre 2012.

⁴ "I macchinisti tedeschi in sciopero ottengono la settimana lavorativa di 35 ore", *Internazionale* (edizione online), 26 marzo 2024.

⁵ Piattaforma per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alimentare 2012-2015

⁶ Sito web di Federalimentare URL:

<http://www.federalimentare.it/documenti/CCNL%2027OTT2012%20CHIARIMENTI.pdf>.

- ⁷ Piattaforma per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alimentare 2015-2019.
- ⁸ “Alimentare: accordo per il rinnovo, 105 euro di aumento”, *Collettiva* (edizione online), 5 febbraio 2016.
- ⁹ Piattaforma per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alimentare 2019-2022.
- ¹⁰ Cristina Casadei, “Nuovo contratto per gli alimentaristi: aumento di 119 euro più 5 di welfare”, *Il Sole 24 Ore* (edizione online), 31 luglio 2020.
- ¹¹ Emanuele Di Nicola, “Industria alimentare, il diritto all'aumento”, *Collettiva* (edizione online), 1° settembre 2020.
- ¹² *Ibidem*.
- ¹³ Mauro Del Corno, “Resa dei conti in Confindustria. La presidenza contro colossi come Ferrero e Barilla che hanno firmato gli aumenti in busta paga”, *il Fatto Quotidiano* (edizione online), 26 agosto 2020.
- ¹⁴ Cristina Casadei, “Alimentare, intesa sul contratto: aumento di 280 euro ai 400mila lavoratori”, *Il Sole 24 ore* (edizione online), 1° marzo 2024.
- ¹⁵ Patrizia Pallara, “L'inflazione corre più dei salari”, *Collettiva* (edizione online), 23 febbraio 2024.
- ¹⁶ “Metalmeccanici, presentata la piattaforma per il rinnovo del contratto: aumento di 280 euro e 35 ore settimanali”, *Il diario del lavoro* (edizione online), 20 febbraio 2024.