

Per un Primo Maggio di lotta e di resistenza

Nessuna alchimia elettorale potrà risollevare i rapporti di forza fra padronato e lavoratori. Non c'è altra via che lottare con forza per la riduzione dell'orario di lavoro a parità di paga, per riappropriarsi del nostro tempo e del nostro valore rubato

Cristiano Valente

Data l'elevata produzione raggiunta con la nuova tecnologia robotica, informatica e la recentissima tecnologia produttiva, legata all'intelligenza artificiale, la diminuzione dell'orario di lavoro dovrebbe essere il naturale obiettivo delle organizzazioni del movimento operaio. Dopo la crisi economica mondiale degli anni '30 del secolo scorso, John Maynard Keynes, economista inglese, uno dei massimi riferimenti delle scuole di pensiero economico in ambito capitalista e tutt'oggi riferimento del così detto pensiero "progressista e democratico", nella sua raccolta dei saggi pubblicati a cavallo tra le due guerre mondiali, metteva in guardia l'opinione pubblica ed i governi contro l'ideologia del "laissez-faire", cioè l'abolizione di ogni vincolo o programmazione da parte dello Stato alle attività economiche ed affermava che il tempo di lavoro degli operai si sarebbe ridotto enormemente: "Turni di tre ore a settimana lavorativa di quindici ore possono tenere a bada il problema per un buon periodo di tempo. Tre ore al giorno" (Keynes, Esortazioni e profezie)

Questo calcolo veniva fatto con i macchinari e le tecnologie all'ora disponibili. Oggi, in proporzione, si potrebbe pensare, date le nuove tecnologie, ad una settimana lavorativa di sole quattro ore, ma le tendenze reali del sistema economico mondiale tendono invece ad aumentare gli orari di lavoro. Nel ventesimo e nel ventunesimo secolo nonostante una crescente capacità di investimenti, orientati ad incrementare la produttività, nonostante che più macchinari industriali siano stati modernizzati, raggiungendo in alcu-

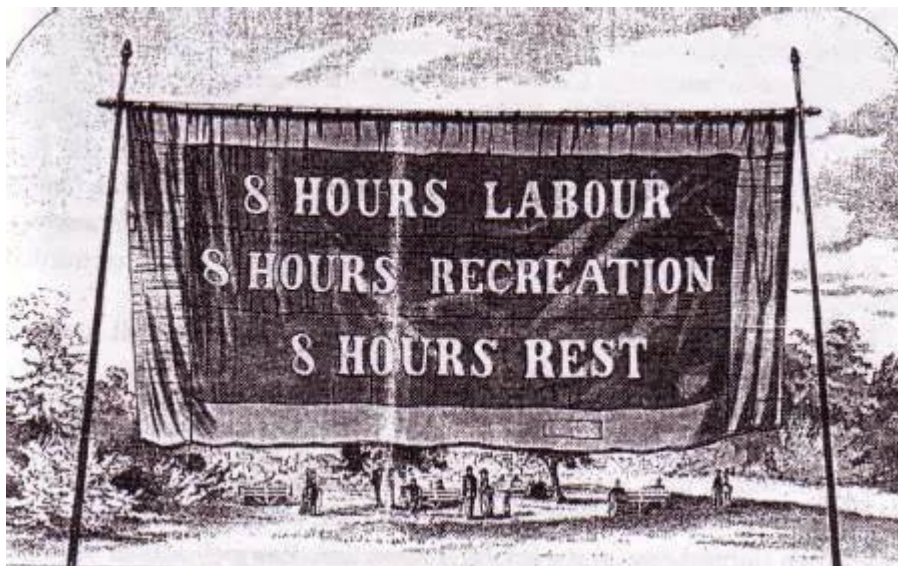
ne lavorazioni la completa sostituzione della manualità umana, è stato impossibile, per i lavoratori, acquisire nuove e significative riduzioni del loro orario di lavoro. Si è così creata una contraddizione tra l'alto livello di produzione, che vede immessi sul mercato mondiale una quantità di merce mai raggiunta in precedenza, e dall'altra, tempi di lavoro aumentati, con salari che non riescono a coprire i fabbisogni dei diretti produttori.

Lungi dal diminuire, l'orario di lavoro, sta continuamente aumentando grazie a nuove forme di sfruttamento della forza lavoro con organizzazioni produttive sempre più sofisticate e coercitive rispetto a quelle adottate in passato. Nel ventesimo secolo il tempo di lavoro, con i suoi aumentati ritmi, con la sua organizzazione dilazionata in tutta la settimana lavorativa, rimane il tiranno del tempo di vita dei lavoratori capace di condizionarne tutta la loro esistenza. Il modo di produzione capitalista ha le sue leggi, la principale delle quali è la legge del massimo profitto. La finalità del sistema economico non è quella di generare beni d'uso per soddisfare i bisogni fondamentali dell'umanità, ma è quella di realizzare una produzione finalizzata al semplice guadagno ottenuto con l'estensione della giornata lavorativa e dalla aumentata intensità produttiva della prestazione.

La Cina

Il primo palese incremento del tempo di lavoro e delle diminuite condizioni di vita nei posti di lavoro lo si può vedere nei cosiddetti ex paesi

in via di sviluppo, in particolar modo in Cina, diventata oramai una delle potenze economiche e politiche maggiori al mondo, dove in pochi decenni si è visto un notevole incremento della produzione oraria e in ugual modo l'aumentato orario lavorativo di ogni singolo lavoratore. Nonostante che per legge il lavoro in Cina si dovrebbe svolgere settimanalmente per cinque giorni di lavoro, con sabato e domenica di riposo, con una giornata lavorativa di 8 ore dalle 8 alle 18 con una pausa mensa di due ore, e per un massimo di 44 ore alla settimana, nella pratica il boom dell'economia cinese ha le sue basi nel super sfruttamento dei lavoratori con una estensione illegale e criminale dell'orario di lavoro. Nella realtà l'orario di lavoro risponde, nella stragrande maggioranza dei siti produttivi, in particolare negli impianti industriali di proprietà statale e nelle numerose multinazionali occidentali presenti, alla regola del "996"; ossia il lavoro va dalle 9 del mattino fino alle 9 di sera, 6 giorni su 7, tanto che lo scorso agosto il Supremo Tribunale Popolare di Pechino, anche a seguito delle crescenti proteste operaie, ha dichiarato gli orari "996" una violazione grave delle normative sul lavoro, indicando che gli straordinari non devono superare le trentasei ore mensili ed ha definito illegali i diffusissimi accordi imposti dai padroni affinché gli operai e impiegati rinuncino "volontariamente" alla paga degli straordinari. Questa sentenza è diretta conseguenza delle diverse cause intentate contro i numerosi casi di licenziamenti di lavoratori che si erano rifiutati di allungare il loro orario di lavoro con straordi-



nari, in particolare per l'ennesima morte di due lavoratori a causa dello stress ed eccesso di lavoro.

Questi ultimi erano dipendenti dell'azienda di commercio elettronico Pinduoduo, la più grande piattaforma tecnologica incentrata sull'agricoltura, che collega agricoltori e distributori con i consumatori attraverso acquisti interattivi.

Se tale è l'odierna situazione della classe operaia in Cina si pensi alla condizione lavorativa in aree e Stati del sud est asiatico come il Vietnam o la Cambogia, dove la resistenza operaia è ancora minore che nella Cina, la quale a sua volta ha iniziato da tempo a delocalizzare le proprie produzioni in tali territori che hanno costi di mano d'opera ancora più bassi ed orari di lavoro ancora più lunghi.

L'Occidente

La situazione lavorativa nello sviluppato Occidente non presenta sostanziali differenze. In Europa, nell'industria, la giornata lavorativa è tuttora quella di otto ore, lo è dal 1919. La conquista delle otto ore diventò definitiva, in tutto il vecchio continente, tra il 1917 e il 1919, grazie alla spinta rivoluzionaria di Russia e della Germania. Ma le conquiste delle lotte operaie, nel capitalismo, non sono mai definitive, e già nella crisi del 1929 e nella successiva seconda guerra mondiale gli imprenditori e i vari governi democratici e totalitari aumentarono l'orario di lavoro. Finita la guerra il ritorno alla giornata lavorativa di otto

ore non fu affatto automatica. In America si arrivò a lavorare anche 70 ore settimanali nell'industria meccanica. In tutta l'Europa, nonostante la ristrutturazione degli impianti di produzione, e la diffusione delle nuove tecnologie industriali, l'orario di lavoro non diminuì, anzi in alcuni settori, con la pretesa da parte padronale della ricostruzione, tempi e ritmi di lavoro rimasero quelli imposti durante il periodo bellico.

Nel dopoguerra l'unica significativa riduzione del tempo di lavoro si è avuta con le lotte degli anni '60 e '70 imponendo e generalizzando la giornata lavorativa di otto ore per cinque giorni a settimana. A distanza di anni, nonostante l'aumento della capacità produttiva resa dalle nuove tecnologie, gli addetti all'industria delle potenze europee ed in generale nell'occidente sviluppato, son tenuti ancora a lavorare otto ore al giorno per 40 e più ore settimanali, seppur rispetto ai primi del novecento, le ore lavorate, contengano più produttività e più intensità facendo di fatto aumentare il plusvalore e quindi il profitto. Dagli anni '80 in poi il massiccio investimento nelle nuove tecnologie ha visto un aumento della disoccupazione, un incremento della produttività ed un corrispondente aumento della intensità lavorativa. Negli Stati Uniti dopo la "reaganomics", degli anni '80, le attività sindacali furono duramente osteggiate, portando un effettivo aumento dell'orario lavorativo. Nell'industria manifatturiera fu

portato a 41 ore ed a queste bisogna aggiungere il notevole incremento dello straordinario, portando l'orario lavorativo, al di sopra dei livelli raggiunti negli anni '50 e '60. Inoltre come diretta conseguenza dei bassi salari, delle continue minacce da parte imprenditoriale di chiusura delle aziende per la concorrenza internazionale e delle numerose delocalizzazioni in paesi dove la manodopera veniva pagata al disotto della sussistenza, divenne prassi comune il doppio lavoro o il lavoro al sabato e la domenica. Dopo la crisi economica del 2007/2008 i salari sono oltremodo diminuiti a causa del ricatto occupazionale, aspetti questi non ancora superati nonostante la politica di "reshoring" degli ultimi anni, (il rientro di alcune produzioni americane prima delocalizzate) e della ripresa organizzativa e di lotta di alcuni sindacati, come quello del settore auto l'UAW (United Auto Workers) che con la sua tenace ed in parte vincente lotta di 46 giornate di sciopero contro le Big Three (Ford, General Motors e Stellantis) ha ottenuto lo scorso anno un notevole miglioramento salariale, maggiori garanzie per i nuovi assunti, pur non riuscendo ad intaccare e ridurre gli orari di lavoro effettivi.

Il Giappone

Nel paese del Sol Levante, il Giappone, l'orario di lavoro settimanale abitualmente va oltre le 40 ore settimanali, sia per effetto dell'allungamento dell'orario giornaliero sia perché, nella piccola e media impresa giapponese, costituita dai 2/3 dell'intera forza lavoro, il sabato lavorativo è ormai diventato parte dell'orario normale di lavoro. Anche nella grande industria il 72% dei lavoratori lavora almeno un sabato al mese mentre l'orario giornaliero è superiore del 15/30% a quello nord americano e i giorni di ferie degli operai è di 7,5 giorni all'anno. La peculiare forma di organizzazione dell'industria giapponese, identificata con il "toyotismo", che altro non è che una ulteriore forma di controllo e di comando mutuato dal "taylorismo", si è incardinato a tutti i livelli produttivi in seguito alla

sconfitta subita dal sindacalismo giapponese fin dagli anni '50 e dall'assenza tuttora di un largo tessuto sindacale e politico militante. Il "toyotismo", soprattutto attraverso il principio di zero scorte, ha ridotto ed eliminato le spese di magazzino, risparmiato tempo, spazio e lavoro, minimizzato i costi di produzione, massimizzato la produttività lavorativa, arrivando a pianificare l'immissione della forza lavoro nei processi produttivi in modo da aumentare ulteriormente i tempi di lavoro, richiedendo maggiori ore di straordinario e creando al contempo con i così detti "circoli di qualità" un senso di fidelizzazione ed appartenenza aziendale da parte dei lavoratori. Gli operai infatti, vengono coinvolti a partecipare ad alcune decisioni aziendali, seppure nella stragrande maggioranza fittizie, prese nei "circoli di qualità" oppure vengono chiamati ad aderire a corsi di formazione professionale al di fuori dell'orario di lavoro, rinunciando "volontariamente" a parte delle loro ferie, riuscendo così a strappare ed imporre una completa collaborazione e sottomissione alla volontà aziendale. E' in questo modo, che il capitalismo giapponese oltre a ghermire tutte le energie mentali e muscolari dei lavoratori e delle lavoratrici, conduce lavoratori e lavoratrici al vero e proprio sfinimento fisico, finanche alla morte. In Giappone è infatti consuetudine lavorare ben oltre il proprio orario di lavoro, a tal punto da registrare casi di lavoratori con straordinari non pagati che superano ampiamente le 100 ore mensili. Questa realtà alimenta costantemente quel tragico fenomeno noto come "karoshi" che significa appunto morti per il troppo lavoro, morti che vengono stimate in circa 200 all'anno, anche se le stime reali e non ufficiali sembrano essere addirittura più alte.

La Gran Bretagna

In Gran Bretagna gli operai ottennero una piccola riduzione dell'orario di lavoro tra il 1979 e il 1981, ma nel periodo successivo, il così detto periodo "thatcheriano", dal nome della prima donna ministra Margaret Thatcher, leader del Partito con-

servatore britannico e primo ministro del Regno Unito dal 4 maggio 1979 al 28 novembre 1990, con un insignificante aumento degli investimenti nel macchinario si ebbe un notevole incremento della produttività e una diminuzione del 30% dell'occupazione industriale. Tale situazione di ricatto e di debolezza delle strutture sindacali della Gran Bretagna e del regno Unito portò un aumento dell'orario di fatto con l'aumento delle ore di straordinario; 10 ore a settimana per i salariati di sesso maschile e di 6 ore per le operaie. L'odierno orario contrattuale degli operai inglesi è di 45 ore che con lo straordinario arriva a 50 ore settimanali, mentre per le donne si superano le 45 ore.

La Germania

In Germania, nonostante che a partire dagli anni '80 vi fosse stato un massiccio investimento, nelle tecnologie ed nei macchinari industriali, l'orario di lavoro non diminuì affatto. Dal primo ottenimento da parte della classe operaia tedesca delle 40 ore settimanali, non era cambiato nulla in termini di miglioramento lavorativo, anzi, la legislazione democratica tedesca ha continuato fino al 1994 a basarsi, in materia dell'orario di lavoro, su una legge del 1938, che prevedeva una durata settimanale di 48 ore, esclusi gli straordinari. L'aumentata produttività aveva coinciso con un aumento massiccio dei tempi di lavorazione, aumentando, di conseguenza, il grado di affaticamento dei lavoratori e causando, in molti casi, gravi disturbi psichici e fisici. Fu questa una delle cause di una lunga e dura protesta operaia, che si concretizzò nella richiesta, da parte del IG Metal, il più grande sindacato della metallurgia tedesca, delle 35 ore settimanali lavorative. Ma anche dopo l'ottenimento formale della riduzione dell'orario di lavoro nel 1995, l'orario medio dell'industria tedesca è rimasta a 40 ore per l'incremento delle solite ore di straordinario. Nell'ultimissimo accordo del 2018, applicato per ora solo alla regione di Stoccarda (che conta comunque circa 900 mila addetti nel settore, tra i quali quelli di Daimler,

Porsche e Bosch, e che farà da apripista per tutto il comparto che a livello nazionale vede 3,9 milioni di addetti) si prevede la possibilità, per i lavoratori che hanno particolari esigenze familiari, di richiedere un orario di 28 ore a settimana per un periodo di tempo che va dai 6 mesi ai 2 anni, con relativa riduzione stipendiale, dopo il quale tornare al regime delle 35 ore nominali, ma come dicevamo, 40 effettive. Chi ridurrà l'orario a 28 ore ed ha figli fino ai 14 anni, potrà avere un bonus in tempo di 8 giorni di ferie in più, ma dovrà rinunciare al sussidio salariale che l'azienda in parte offre a chi riduce l'orario. Sono infine stati introdotti, dal 2009, i così detti "mini job" con paghe di 450/500 € mensili e con un limite di ore (almeno formalmente) di circa 15 ore settimanali. Le imprese che assumono con questo sistema ricevono un incentivo dallo Stato e il lavoratore chiamato a fare da sostituto all'operaio assente, viene costretto, data la miserevole paga, ad un ulteriore spremitura da parte del datore di lavoro con il ricorso alle ore eccedenti al suo normale orario lavorativo. La Francia è il paese europeo dove l'orario di lavoro è diminuito in misura maggiore. Ridotto nominalmente a 35 ore settimanali già alla fine degli anni novanta, ma le successive leggi emanate nel 1990, che danno la possibilità alle aziende di far funzionare al massimo i loro impianti, richiedendo al salariato una maggiore flessibilità, riportano di fatto ad un aumento dell'orario lavorativo attraverso una incentivazione allo straordinario; oltre le 35 ore si paga almeno il 10% in più, dopo le prime 8 ore di straordinario si paga il 25% in più, per le successive si arriva al 50%.

La Spagna

In Spagna fino alla fine del franchismo le ore di lavoro eccedevano le 40 settimanali. Fu il governo socialista di Felipe González a ricondurre, nel 1983, la settimana lavorativa dalle 43-44 ore alle 40 ore legali in vigore fino a oggi, distribuite normalmente su cinque giornate di otto ore ciascuna. Dal 1978 al 1991, grazie alla ripresa delle proteste opera-

ie l'orario si è ridotto del 10% avvicinandosi alla media europea, ma immediatamente il padronato è tornato ad imporre tutte le forme possibili di precarietà sperimentate in tutti i settori produttivi del mondo industrializzato. Fino al 2022 si contavano più di 18 tipi di contratti a termine, ed il ricorso regolare agli straordinari aveva portato un sostanziale aumento dell'orario di lavoro. Nonostante l'ultimo decreto approvato a dicembre 2021 e convalidato dal parlamento a febbraio 2022, preveda solo due tipi di rapporti a termine, quello strutturale, per circostanze legate alla produzione, e quello di sostituzione di un altro lavoratore, la durata complessiva dell'orario di lavoro effettivo è ancora oggi superiore alle 40 ore settimanali.

L'Italia

In Italia, dopo la seconda guerra mondiale non c'è stata una riduzione sostanziale in media dell'orario di lavoro; 7,95 ore giornaliera nel 1948 e 7,77 ore nel 1984. Le lotte operaie degli anni sessanta e settanta, che portarono alla conquista dello Statuto dei Lavoratori, tutelando e conquistando diritti prima di quegli anni inimmaginabili, non riuscirono però a concretizzarsi in una riduzione oraria giornaliera, ma si generalizzò la settimana di cinque giornate, dal lunedì al venerdì con il sabato di festa, rimanendo sui livelli delle 40 ore settimanali. I tempi di lavoro si ampliarono comunque con un massiccio ricorso agli straordinari ed al cottimo in particolare nell'indotto, superando di gran lunga quelle della grande industria.

Tra il 1976 e il 1989 le ore di straordinario nella grande industria aumentarono del 4,7% arrivando ad aumentare l'orario settimanale dalle 42 alle 44 ore alla Fiat Mirafiori e di 47-48 ore all'ex Alfa Lancia di Pomigliano. Il dibattito sulla riduzione d'orario sulle 35 ore si aprì negli anni '90 ed in particolare durante il primo governo Prodi 1996 – 1998. Il fallimento del dibattito politico prima, la mancata approvazione di tale disegno di legge dopo, ma soprattutto il varo nel 1997 del famigerato “*Pacchetto Treu*” intro-

ducessero formalmente su larga scala il lavoro interinale, arrivando con tappe successive nel 2001 e nel 2003 a generalizzare i contratti a progetto, i voucher ed i contratti intermittenti. Se dal lato delle organizzazioni imprenditoriali nostrali, coerentemente ai loro interessi di classe si auspicava il ricorso ad una maggiore flessibilità degli orari di lavoro, c'è da evidenziare che dal punto di vista sindacale, vi è stata una larga disponibilità nel considerare la materia dell'orario, non in una riduzione secca e sostanziale degli orari giornalieri e settimanali, ma nei termini di un processo di flessibilizzazione attraverso la modulazione degli orari, l'utilizzo dei turni di lavoro e un maggior sviluppo del part-time. Tale sciagurata strategia sindacale, denominata di “*concertazione*” e definita dalle dirigenze sindacali, fin dai primi anni '90 del secolo scorso, viene fino ad oggi costantemente riproposta con formule più o meno simili, nonostante le sorti del movimento dei lavoratori siano sempre immutevoli e vieppiù difficoltose per quanto riguarda gli orari di lavoro effettivo e la loro condizione generale di sfruttamento. Analizzando i dati relativi agli orari di lavoro in Italia in effetti si nota come ad una sostanziale stabilità degli orari di lavoro effettivi, nella seconda metà degli anni '90 si sia affiancato un maggiore utilizzo degli orari cosiddetti atipici, con un relativo incremento del lavoro serale e nei giorni festivi, compreso il primo maggio, nei week-end, nonché una larga diffusione del lavoro part-time non volontario, compreso del part-time verticale (vale a dire del lavoro concentrato nei giorni di sabato e di domenica)

riduzione d'orario a parità di paga per vivere meglio e per una maggiore occupazione

In tutto il mondo industrializzato l'orario di lavoro effettivo, nonostante l'aumentata produttività, non è affatto diminuito, anzi in alcuni casi, è addirittura aumentato. Ed è aumentato in assoluto il tempo di vita dedicato al lavoro attraverso il

prolungamento dell'età pensionabile, cresciuta dagli anni novanta del secolo scorso ad oggi, dai 4 ai 7 anni. In tutto il periodo, che la letteratura economica chiama i “*trenta gloriosi*”, dal 1945 al 1973, che fu caratterizzato da una crescita economica eccezionale, legata alla ricostruzione postbellica, gli orari di lavoro, come abbiamo visto, sono rimasti pressoché invariati, se non addirittura aumentati. La fine di tale periodo e la crisi economica del 1974/5 è stata il punto di partenza di una nuova offensiva padronale nei confronti del lavoro salariato, rivolta ad aumentare il profitto e la produttività all'epoca declinanti.

Da allora ad oggi sono stati messi in discussione tutti i risultati ottenuti dalla lotta del movimento dei lavoratori e grazie anche alla accondiscendenza ed alla subalternità delle maggiori organizzazioni sindacali, si è concretizzata una strategia padronale incardinata attraverso il prolungamento di fatto degli orari di lavoro, l'aumento dello straordinario, l'aumento della precarietà e della flessibilità della forza lavoro, la diminuzione delle pause, l'incremento dell'intensità con la sospensione delle festività, il ricorso massiccio ad una forza lavoro immigrata facilmente ricattabile, incentivi salariali “*ad personam*” ed infine l'aumento consistente dell'età pensionabile. L'immissione massiccia nel sistema produttivo di nuovi impianti automatizzati non ha avuto affatto l'effetto preconizzato da Keynes, Più è alto il livello di produzione, determinato da forti investimenti nell'industria, più diminuisce il miglioramento delle condizioni di vita della forza lavoro. Il progresso tecnico ed il macchinismo non viene utilizzato per ridurre gli orari di lavoro, ma per frammentare il ciclo di produzione, diminuire i salari a parità di tempo di lavoro impiegato e disciplinare e assoggettare la classe lavoratrice alle esigenze aziendali. Il capitalismo si è da sempre servito delle macchine per produrre nel minor tempo possibile la merce immessa sul mercato, sostituendo i salariati con le macchine e le nuove tecnologie, prolungando i tempi di lavoro e l'orario lavorativo ai lavoratori rimasti occupati.

Oltre all'imposizione di alti ritmi di lavoro il capitalismo, con l'introduzione della tecnologia informatica e robotica, riduce il personale creando alti livelli di disoccupazione. Il capitale tanto più investe nelle nuove tecnologie tanto più deve recuperare e valorizzare il suo investimento, ed ha una sola maniera per riuscire ad aumentare il proprio profitto; comprimendo l'occupazione ed aumentando i tempi di lavoro. In un mondo che grazie al macchinismo ed all'aumento della produttività potrebbe progressivamente liberarsi dalla schiavitù del lavoro, una giornata lavorativa di oltre 8 ore e l'esistenza della disoccupazione appare chiaramente un controsenso e definisce la necessità del superamento della attuale forma capitalistica di produzione. Infatti il lavoratore, nella prima parte della sua giornata lavorativa che varia, a seconda del livello di sviluppo tecnologico e dei rapporti di forza operai padroni, crea un valore pari alla somma che gli viene pagata come salario dell'intera giornata lavorativa; nella parte restante continua a lavorare gratis e crea un plus lavoro e quindi un plus-valore che viene incamerato dal padrone. Se la giornata lavorativa corrispondesse soltanto alla creazione di un valore pari al salario, se cioè fosse composta tutta da lavoro pagato, la diminuzione di orario in corrispondenza di un aumento della produttività sarebbe un fatto naturale e praticamente automatico; nelle condizioni date, invece, l'aumento della produttività causa soltanto una riduzione delle ore in cui l'operaio lavora per sé, a tutto vantaggio delle ore in cui l'operaio lavora gratis per il padrone. Ma il padronato possiede anche altri mezzi per aumentare le ore di lavoro gratis a suo favore; ridurre il salario, il cui valore sarà quindi ricostituito dal lavoratore in minor tempo; aumentare il grado di saturazione della capacità produttiva, anche senza trasformazioni tecnologiche, facendo lavorare più rapidamente il singolo lavoratore, aumentare i suoi ritmi di lavoro, aumentare la percentuale di utilizzo orario del macchinario necessaria per soddisfare le prestazioni richieste; infine aumentare la durata della giornata lavorativa con il ricorso

agli straordinari in quanto questi seppur pagati non sono gravati di tutta una serie di contributi che invece pesano sulle ore ordinarie di un ipotetica nuova occupazione. Analogamente attraverso forme di cottimo o lavori incentivati economicamente il padronato riesce ad accorciare il tempo di riproduzione del salario e l'incentivo è sempre molto al di sotto del vantaggio che il padrone stesso trae dal prolungamento del tempo di lavoro destinato all'accumulazione di plus-valore. In più, il lavoro notturno, il lavoro nei week end, nei giorni festivi e tutte quelle forme di lavoro, oggi diffusi in particolare nelle nuove generazioni, con orari spalmati per tutte le 24 ore giornaliere, permettono uno sfruttamento più integrale degli impianti e una riduzione dei costi degli investimenti effettuati. Orario di lavoro, ritmi, incentivi, innovazioni tecnologiche, straordinari, lavoro notturno e festivo, lavori ad orario ridotto ecc.. sono problemi strettamente collegati e una lotta sulla riduzione d'orario formale, seppur vincente, come abbiamo visto in Francia, non collegata agli altri, può essere rapidamente neutralizzata ed elusa dal padronato, che ridistribuirà il peso dei vari elementi nell'organizzazione del lavoro, ristabilendo quindi a suo vantaggio il tempo non pagato nella divisione della giornata lavorativa. In ultimo, un fattore di grandissima importanza, è il rapporto che va costruito e perseguito fra gli occupati, ed i disoccupati compreso le nuove generazioni e le donne. La presenza di un numero consistente di forza lavoro, come quella giovanile o di genere, la prima a vivere ed a subire bassi salari e condizioni normative precarie, oltre ai disoccupati, il classico esercito industriale di riserva, produce inevitabilmente una compressione dei salari e quindi aumenta la parte di lavoro che il padronato si appropria, aumentando il suo profitto. Qualsiasi battaglia per la riduzione dell'orario di lavoro, per essere efficace, deve reclamare non soltanto la riduzione d'orario a parità di paga, ma l'abolizione degli straordinari come prassi comune in tutti gli ambiti lavorativi, l'abolizione dei turni notturni la dove la produzione ed il

lavoro non richiede continuità lavorativa come in alcuni servizi, l'abolizione dei cottimi e di altri incentivi e all'assoluto divieto di aumento dei ritmi, ed un'assunzione parallela di lavoratori ed operai disoccupati. La richiesta storica del movimento operaio delle "otto ore di lavoro, otto di svago, otto per dormire", lanciata nel 1886 a Chicago e diventata successivamente la battaglia internazionale del movimento operaio per la riduzione d'orario, culminata nel riconoscimento della ricorrenza del primo maggio, deve essere oggi declinata per una riduzione effettiva degli orari giornalieri e settimanali. Nessuna flessibilità deve essere accordata rispetto alle ore effettive di lavoro da svolgere, anzi occorre recuperare una sorta di rigidità negli orari giornalieri e settimanali, per avere sempre maggior tempo a disposizione libero dal lavoro. Una conseguenziale battaglia economica generalizzata e non per singole categorie deve essere imposta per non dividere e frantumare il fronte proletario. Ogni vittoria in un singolo settore merceologico o azienda, se non generalizzata, è destinata a essere rimangiata dalle politiche ricattatorie e divisive del padronato. Il proletariato mondiale deve con forza e determinazione rilanciare e rivendicare la battaglia per la riduzione d'orario a parità di paga, per redistribuire il lavoro ed aumentare gli occupati e per riappropriarsi del proprio tempo rubato dalla logica intrinseca del profitto capitalista.

