

## NUOVI LAVORI

NEWSLETTER INFORMAZIONI n. 326 del giorno 13 12 2023

“Nuovi Lavori è partner di Wecanjob”



### NEWSLETTER: **Il nuovo corso della contrattazione sindacale**

#### Indice

1. Riduzione di orario, motore del futuro della contrattazione (Raffaele Morese)
2. S. Fain: “Facciamo scadere tutti i contratti del mondo il 1 maggio” (Steven Greenhouse)
3. Contratto Luxottica: Partecipazione, Sviluppo, Inclusione, Sostenibilità (Sergio Spiller)
4. Lavorare tutti vivere meglio, lavorare meno vivere meglio (Massimiliano Nobis)
5. Lamborghini: si apre la strada alla negozialità dell’automatizzazione (Michele Mezza)
6. I benefici del lavorare tutti di meno (Andrea Gandini)
7. Il contratto nuovo dei bancari soddisfa tutti (G.G)
8. Settimana cortissima: i Paesi che l’hanno adottata e come sta andando? (Josephine Joly e Luke Hurst)

## 1. Riduzione di orario, motore del futuro della contrattazione

- di Raffaele Morese
- 13 Dicembre, 2023

Per me, che 45 anni fa, assieme a Nicola Cacace e Luigi Frey scrivemmo un libro intitolato "lavorare meno, per lavorare tutti" (Edizioni Lavoro 1978) è una bella soddisfazione che si riapra il capitolo della riduzione del tempo di lavoro. In questo lungo periodo di tempo, carsicamente se ne è riparlato. Qui e là si è cercato di abbattere il muro delle 40 ore settimanali.

Ma in questo campo, non siamo mai stati i primi della classe in Europa. La cultura industrialista e più specificamente fordista che ha coinvolto l'attenzione degli ambienti intellettuali progressisti e anche le forze sociali e politiche centrate sulla realtà lavoratrice, ha sempre preferito dedicarsi alla libertà delle persone "nel" lavoro (qualifiche, pause, formazione, ruoli), piuttosto che "dal" lavoro (meno presenza sul posto del lavoro anche per aprire spazi a nuovi occupati).

Erano soprattutto i centri cattolici attenti all'egualitarismo e al solidarismo che alzavano la voce sulla redistribuzione del tempo di lavoro, sostenendo a buona ragione, che alla tecnologia non si potesse mettere il bavaglio e che questa di certo avrebbe causato l'espulsione di quote significative di lavoratori dal ciclo produttivo. Una voce sempre minoritaria, anche all'interno del mondo cattolico, più propenso all'assistenzialismo che ad una interpretazione "liberal" dell'evoluzione dei sistemi produttivi. Così fioccarono più i prepensionamenti che i contratti di solidarietà, più gli straordinari a gogò che i part-time.

Siamo in una fase del tutto nuova. Le schematizzazioni del passato sono inservibili. Ho pesato molto la perdita di importanza delle ideologie. Ne è plastica testimonianza la stessa riduzione dell'orario di lavoro. Oggi, più che alla crescita dell'occupazione, mira a rendere più soddisfacente l'equilibrio tra tempo di lavoro e tempo di vita. La realtà del lavoro è sottoposta ad una progressiva ridefinizione professionale, organizzativa, motivazionale e generazionale che apre a scenari ancora da comprendere fino in fondo e da stabilizzare. Se a questo si aggiungono le incertezze sulle future caratteristiche della globalizzazione e l'irruzione delle nuove tecnologie e dell'Intelligenza Artificiale, il ridisegno dei cicli del valore dei prodotti e le forme organizzative per realizzarli diventano essenziali per la sopravvivenza delle imprese.

La lettura giornalistica di alcuni recenti accordi sindacali di settori e aziende significativi – dei quali si sottolinea prevalentemente la buona acquisizione salariale e l'istituzione (parziale o totale, ma sempre strutturale) della settimana di 4 giorni lavorativi – non coglie la complessità del mutamento qualitativo delle materie contrattate. I migliori di questi accordi sono proprio quelli che intrecciano qualità e quantità del salario, tempi di lavoro tarati sulle esigenze delle aziende ma anche dei lavoratori, organizzazioni lavorative cooperative e con dinamiche professionali sostenute da formazione continua e da scambi generazionali, accresciuta attenzione al benessere delle persone come preconditione per un benessere collettivo. Il tutto affidato non soltanto al management ma ad una governance sempre più strutturata che affida oneri e onori a tutti i soggetti della rappresentanza aziendale. Le aziende sono vissute progressivamente in quanto comunità e non teatri di conflitti d'interessi, come nel passato. E anche la contrattazione lo certifica.

Le conquiste nuove non avvengono mai di botto. Si accumulano nei punti di maggiore praticabilità, per poi estenderle, attraverso i contratti nazionali. Varrà anche per la riduzione dell'orario di lavoro, per la valorizzazione delle competenze, per le tutele sociali integrative di un welfare pubblico sempre più azzoppato dalle convenienze del mercato e dalle disfunzioni amministrative. L'esigenza di una generalizzazione è giunta anche negli Stati Uniti, culla del sindacalismo aziendale, fino a diventare "up to date" (leggere l'intervista al Presidente della UAW Shawn Fain pubblicata in questo numero).

Il processo sarà tanto più accelerato, quanto maggiore sarà il radicamento della cultura della partecipazione tra management e sindacato. Il luogo di lavoro privato o pubblico diventerà luogo di esercizio di responsabilità condivise. Tutti gli accordi che vanno per la maggiore in questi giorni sono zeppi di commissioni paritetiche e procedure di regolamentazione di realtà considerate mutevoli. Questo percorso sarà ancora più accelerato, non tanto per effetto dei mutamenti tecnologici, ma se si riuscirà a realizzare un crescente tasso di unità della rappresentanza dei lavoratori.

Non a caso i rinnovi innovativi sono avvenuti senza tanti scioperi e con la firma di tutti e tre i sindacati maggiormente rappresentativi. Ma se non si fermerà la conflittualità di vertice delle confederazioni, prima o poi a livello di base si allargherà il fenomeno dell'autonomizzazione, o si andrà alla frattura. Nel primo caso, lo sbocco è la corporativizzazione della rappresentanza (pur rimanendo in un ambito confederale, ma sempre più sbiadito e sempre più marcato tra aree forti e aree deboli del mercato del lavoro); nella seconda ipotesi è quasi certo che assisteremo all'affaticamento se non all'arretramento delle conquiste anche a livello di posto di lavoro. Comunque sarebbe un esito fantozziano di un processo che invece si profila di grande interesse.

## 2. S.Fain: "Facciamo scadere tutti i contratti del mondo il 1 maggio"

- di Steven Greenhouse\*
- 12 Dicembre, 2023



Quando Shawn Fain ha vinto l'elezione per la presidenza della United Auto Workers, lo scorso marzo come candidato ribelle, promettendo di trasformare il sindacato e di affrontare le case automobilistiche di Detroit, ha parlato con Steven Greenhouse, giornalista sindacale veterano e membro senior della Century Foundation per In These Times. Fain aveva delineato un'agenda militante. "Dobbiamo condurre campagne contrattuali in cui coinvolgiamo i lavoratori iscritti al sindacato e perseguiamo le loro richieste", aveva affermato. "Nella mia vita non abbiamo fatto questo". Sei mesi dopo, Fain ha condotto scioperi mirati contro Ford, GM e Stellantis che hanno assicurato ipotesi di accordo che includono un aumento salariale del 25%; più di tutti gli aumenti che i lavoratori dell'auto avevano ricevuto negli ultimi 20 anni messi insieme. Il 5 novembre, quando i membri Ford della UAW hanno iniziato a votare sulle ipotesi di accordo, Steven Greenhouse ha parlato nuovamente con Shawn Fain.

**Steven Greenhouse:** Hai fatto molta strada, come si suol dire, dall'ultima volta che ci siamo parlati. Congratulazioni per le ipotesi di accordo che la UAW ha conquistato con Ford, General Motors e Stellantis. Come avete fatto tu e il sindacato?

**Shawn Fain:** Fondamentalmente, abbiamo esercitato il potere dei nostri iscritti. Quando i lavoratori sospendono il loro lavoro, nulla si muove. Molti di noi fanno parte del sistema da anni, quindi ho pensato che fosse importante coinvolgere alcune nuove persone per darci una nuova prospettiva sulle cose. E abbiamo escogitato un ottimo piano. Questa è stata la nostra prima campagna contrattuale [simultanea] contro le Tre Grandi [case automobilistiche di Detroit]. Penso che sia stato un'esperienza molto importante. Lo stesso vale per il coinvolgimento degli iscritti attorno alla nostra causa. Avevamo iscritti e gente del posto che organizzavano manifestazioni per dare forza alla nostra campagna, ai nostri problemi e alla

nostra strategia di "stand-up strike" [scendere in sciopero]. E poi c'è stata la trasparenza con gli iscritti, che non aveva precedenti nel nostro sindacato. Solo il fatto di essere là fuori [nei picchetti] a fare "Facebook Lives" con i nostri iscritti e a inviare messaggi sui nostri problemi. Ciò non ha solo unificato i nostri iscritti, ha unificato l'opinione pubblica. Durante tutto questo percorso, il 75% degli americani ha sostenuto la nostra causa. Mi sarebbe piaciuto avere più tempo per pianificare tutto questo. Ma con il poco tempo a disposizione, penso che tutti i soggetti coinvolti abbiano fatto un ottimo lavoro.

**SG:** Cosa pensi che significhi la vittoria contrattuale della UAW per il più ampio movimento dei lavoratori?

**SF:** Per me è un nuovo giorno per il movimento dei lavoratori. Questi contratti stabiliscono un nuovo standard. Non penso che nessuno dovrebbe sottovalutare il potere del movimento. Ciò che il lavoro organizzato ha da offrire è che ci identifichiamo con le questioni della classe lavoratrice, sindacalizzata o meno. Penso che il nostro messaggio sia in risonanza con la classe lavoratrice di tutto il mondo. C'è stata un'enorme disconnessione tra la classe imprenditoriale e la classe lavoratrice in questo paese. La maggior parte delle persone della classe lavoratrice non hanno un sindacato e vivono di paga in paga, lavorando per orari eccessivi e faticando per tirare avanti. Come ho ripetuto più e più volte nel corso della campagna, la contrattazione e l'organizzazione vanno di pari passo. Credo davvero che contrattare buoni contratti ci porterà a organizzare più lavoratori e a vedere molto più successo per le persone appartenenti alla classe lavoratrice, non solo in America ma in tutto il mondo.

**SG:** Puoi parlarci della decisione della Toyota di aumentare i salari aziendali pochi giorni dopo che la UAW aveva annunciato i suoi accordi?

**SF:** Ovviamente, la Toyota non lo sta facendo per gentilezza di cuore. Avrebbero potuto dare questi soldi un anno fa, o sei mesi fa. Non è una coincidenza che dopo aver conquistato questi ottimi contratti, all'improvviso abbiano deciso di ridurre il loro passaggio alla retribuzione piena da otto a quattro anni e di concedere [ai lavoratori con la tariffa più alta] un aumento salariale del 9%. Lo chiameremo l'urto UAW. Noi guardiamo a questi lavoratori come futuri iscritti. Quando aderiranno all'UAW, realizzeranno tutti i vantaggi di avere un sindacato — l'intera portata dei benefici che abbiamo e dei salari che otteniamo.

**SG:** Hai detto che spera di utilizzare le vittorie di Ford, GM e Stellantis per aiutare a organizzare i lavoratori di Toyota, Tesla e altrove. Senza chiederti anticipazioni, puoi raccontarci qualcosa della vostra strategia?

**SF:** Stabilire uno standard porta ad organizzare i lavoratori. Durante l'intero processo di contrattazione, con tutti i nostri messaggi e i "Facebook Lives", abbiamo avuto lavoratori [di altre aziende] che ci hanno contattato – centinaia e centinaia di lavoratori ogni giorno -volendo essere parte di questo. E ora stiamo assistendo alle aziende non-sindacalizzate che danno aumenti. Stiamo influenzando altre aree semplicemente contrattando un buon contratto per noi, e quei lavoratori lo vedono. Ho trovato interessante quando Bill Ford ha affermato che dobbiamo concentrarci sulla concorrenza reale e affrontare le Toyota e altre case automobilistiche straniere tra cui Tesla. Come ho detto prima, la Toyota e quelle aziende potrebbero essere concorrenti della Ford, ma credo che anche i lavoratori di quelle aziende meritino un buon tenore di vita. Meritano di meglio. E credo che la UAW potrebbe portarglielo. Quando i Tre Grandi di Detroit furono organizzati [per la prima volta], le persone volevano farne parte – vedevano una condizione di vita migliore. Penso che le persone lo stiano vedendo ora con quello che abbiamo appena fatto. Non approfondirò la nostra strategia, ma abbiamo un piano. Ci stiamo lavorando adesso. E ci impegneremo a coinvolgere più persone.

**SG:** Hai suggerito che altri sindacati cerchino di collegare le date di scadenza dei loro contratti in modo che scadano alla stessa data. Puoi spiegare cosa significa?

**SF:** Se c'è stata una cosa positiva che è venuta fuori dal COVID, secondo me – con tutte le perdite di vite umane e le cose brutte che sono accadute – è che le persone della classe

lavoratrice hanno capito che la vita non dovrebbe ruotare attorno al lavoro di sette giorni alla settimana, 12 o 16 ore al giorno, o svolgendo più lavori solo per sopravvivere. Non c'era esempio migliore dell'industria del fast food. I lavoratori rischiavano la loro vita per andare a lavorare nei fast food per 12 dollari l'ora. E le persone sui social media stavano crollando perché non riuscivano a procurarsi le patatine fritte. È stato un ottimo esempio per la classe lavoratrice di tutto il mondo del fatto che abbiamo il potere: quando sospendiamo il nostro lavoro, nulla si muove. Se potessi avere uno scenario da sogno, sarebbe che tutto il mondo del lavoro organizzato definisca la propria data di scadenza contrattuale al 1 maggio. Il Primo Maggio è un giorno molto significativo nella storia del lavoro, che risale alle rivolte di Haymarket [Chicago 1886] e alla lotta per la giornata lavorativa di otto ore.

Quando 26 miliardari possiedono una ricchezza pari a quella della metà dell'umanità, si verifica una crisi. E il modo migliore per fermare questa crisi è che la classe lavoratrice si unisca. Quando siamo tutti uniti, la classe lavoratrice ottiene la sua giusta quota di reddito e i frutti del proprio lavoro. Non importa se una classe imprenditoriale costruisce 20 fabbriche; se non ci sono lavoratori ad occuparsene, non realizzeranno alcun prodotto. Dobbiamo solo unirici in questo paese e a livello globale, ed esercitare quel potere se le condizioni non sono come dovrebbero essere per la classe lavoratrice ovunque.

**SG:** Per un po', sembrava che tu e Bill Ford, il presidente della Ford, steste davvero litigando. Alcune persone hanno detto che questo avrebbe reso davvero difficile raggiungere un accordo, ma il primo accordo che hai annunciato è stato con Ford. Come è avvenuto questo accordo?

**SF:** Per quanto riguarda le cose tra me e Bill Ford o uno qualsiasi di questi altri dirigenti aziendali, è una questione di appartenenza. Io devo rappresentare i lavoratori iscritti al sindacato ed è quello che farò al meglio delle mie capacità. I dirigenti hanno i loro problemi da affrontare e, alla fine, con il passare dei giorni queste cose si sono rivolte a nostro favore. Avevamo le indicazioni dei nostri iscritti di proseguire la lotta e il nostro comitato di contrattazione è stato tenace nell'ottenere risultati. E non ci siamo lasciati scuotere da velate minacce. Quando abbiamo iniziato a scioperare presso lo stabilimento di assemblaggio del Michigan, è stato un grande colpo per la Ford. È lì che producono il Bronco; è una fabbrica molto redditizia. E quando abbiamo esteso lo sciopero allo stabilimento di autocarri del Kentucky, è stato per noi un enorme successo — è il loro stabilimento più redditizio. E così hanno dovuto decidere per quanto tempo ancora volevano sopportare le perdite piuttosto che investire nei propri dipendenti. Penso che sia proprio questo il punto. "Va bene, vogliamo continuare a perdere 50, 100 milioni di dollari al giorno e [eventualmente] perdere miliardi, o vogliamo investire quei soldi nei nostri dipendenti e tornare a creare prodotti?"

**SG:** Alcuni outsider esprimono preoccupazione sul fatto che la UAW abbia vinto così tanto alla Ford, alla GM e alla Stellantis da renderle non competitive. Qual è la tua risposta a questi scettici?

**SF:** Ogni volta che sento la parola "competitivo", è solo il codice per la corsa al ribasso. Tutta la "competizione" ha significato in passato la volontà di trovare l'offerente più basso, il concorrente più economico, per ridurre la scala. È la stessa vecchia cosa: la classe imprenditoriale e manageriale vuole diffondere la paura e far sì che i lavoratori siano spaventati a chiedere la loro giusta quota. Ma cosa è successo? Abbiamo negoziato un ottimo accordo e la concorrenza non sta abbassando la scala; Toyota sta alzando gli standard per i propri dipendenti perché sanno che li inseguiremo. Le aziende proveranno a prendere i nostri contratti record e usare il sindacato come capro espiatorio per aumentare i prezzi. Ebbene, nessuno ha detto una parola negli ultimi quattro anni, quando il prezzo dei veicoli è aumentato in media dal 30% al 35% e i nostri salari sono diminuiti. Nessuno ha detto una parola. Tutto questo allarmismo, in nome dell'avidità aziendale, si è tradotto in una riduzione dei prezzi al consumo. Non devono aumentare i prezzi di un centesimo. Con il contratto che hanno negoziato, riusciranno comunque a realizzare profitti per miliardi di dollari.

**SG:** Il presidente Biden in molti modi ha rischiato il collo unendosi a un picchetto della UAW. La UAW è pronta a sostenere Biden come presidente e, in caso contrario, perché no?

**SF:** Da quando sono stato eletto ho detto che il nostro sostegno politico dovrà essere guadagnato. In questo momento, i nostri iscritti non sono focalizzati sui politici. Il nostro obiettivo è fare in modo che i nostri lavoratori al 100% ricevano le informazioni di cui hanno bisogno per valutare queste ipotesi di accordo, rispondere a qualsiasi domanda abbiano e lasciare decidere agli iscritti. Affronteremo le questioni politiche al momento opportuno.

**SG:** Aver camminato lungo il picchetto darà almeno un vantaggio al presidente?

**SF:** Voglio dire, per la prima volta nella storia di questo paese, un presidente americano si è presentato e si è unito ai lavoratori in un picchetto sindacale. Questo significa molto.

**SG:** E abbiamo notato un contrasto tra i principali candidati.

**SF:** Sì, abbiamo visto un presidente visitare un picchetto e parlare ai lavoratori in sciopero, e ne abbiamo visto un altro [Donald Trump] presentarsi in uno stabilimento non sindacalizzato, che in realtà non aveva nulla a che fare con i nostri iscritti. Quindi c'è una disparità piuttosto grande tra i due su questa strada. In questo momento, però, tutto è concentrato sui nostri contratti, e non solo sui Big Three; abbiamo ancora i lavoratori della Mack Trucks e altri in sciopero.

**SG:** Un sondaggio del New York Times di oggi mostra che Donald Trump precede Joe Biden nel Michigan di 5 punti percentuali, dal 48% al 43%. Cosa ne pensi di questo?

**SF:** Onestamente direi che sono deluso. Non credo che sarà così man mano che ci avvicineremo alle elezioni. Penso che gli abitanti del Michigan siano più intelligenti di così. Il percorso politico di Trump parla da solo. Era presidente quando la GM era in sciopero nel 2019 e non l'ho sentito dire nulla a sostegno dei lavoratori della UAW. E tornando indietro al 2015, quando era candidato alla presidenza, parlò di fare una rotazione dei nostri posti di lavoro, togliendoli dal Michigan e dal Midwest e mandandoli da qualche altra parte nel paese, nel Sud, dove pagano meno, e in questo modo i lavoratori avrebbero chiesto di riavere il loro posto di lavoro con salari più bassi. E andando ancora più indietro, alla recessione economica del 2008-2009, [Trump] stava saltando sul carro di coloro che incolpavano i lavoratori della UAW e i nostri contratti per ciò che non andava in queste case automobilistiche [Chrysler, Ford, GM]. Era solo una palese bugia. Le tracce del percorso fattuale di una persona, le sue stesse dichiarazioni, mi dicono molto. Credo che dobbiamo semplicemente mettere i fatti davanti ai nostri iscritti. Faremo la discussione appropriata al momento opportuno. Penso che verrà presa la decisione giusta e vedremo come andranno le cose.

**SG:** Ho scritto un libro in cui dedico un capitolo a Walter Reuther, presidente della UAW dal 1946 fino alla sua morte nel 1970, che ritengo sia stato il più grande leader sindacale del XX secolo. Cosa hai imparato da Walter Reuther?

**SF:** Era un leader visionario. Stava combattendo una battaglia per l'assistenza sanitaria nazionale negli anni '40, '50, '60 e proprio per tutto — migliori salari, previdenza sociale, sicurezza pensionistica. Penso che la cosa che abbia fatto meglio sia stata lavorare duro per unificare il movimento dei lavoratori, non solo in America, ma a livello globale. Era molto rispettato tra i leader, non solo tra i leader sindacali, ma tra i leader di tutto il mondo. A quei tempi il nostro sindacato era molto unito. Negli ultimi 40 anni, con una leadership compiacente e una filosofia di sindacalismo aziendale, ce ne siamo allontanati e gli iscritti sono rimasti indietro. Sono presidente da sette mesi, e penso che la cosa di cui sono più orgoglioso in questo momento sia proprio il fatto che quando sono entrato nella Convention UAW sulla contrattazione il 27 marzo, c'erano molti rancori, era una casa divisa e una cosa che ho visto accadere durante questa campagna contrattuale è stata la riunificazione dei nostri lavoratori iscritti come non avevo mai visto in 29 anni. Quando il lavoro organizzato [i sindacati] si riunisce e quando i lavoratori si uniscono mettendo da parte le nostre piccole differenze,

possiamo ottenere grandi cose. Penso che sia una delle migliori lezioni che possiamo imparare dalla sua storia e dalla sua leadership. E continueremo a costruire su questo.

\*in These times, edizione on line, 07/11/202 [traduzione dall'inglese di Gianni Alioti]



### 3. Contratto Luxottica: Partecipazione, Sviluppo, Inclusione, Sostenibilità

- di Sergio Spiller\*
- 12 Dicembre, 2023



Il recente contratto aziendale della Luxottica ha avuto grandi attenzioni dal mondo dei media e numerosi sono stati anche i commenti attorno al suo significato e sul dibattito che potrebbe aprire rispetto alle relazioni sindacali e alla innovazione dell'organizzazione del lavoro. L'attenzione maggiore è stata dedicata al tema della riduzione dell'orario a parità di salario e alla introduzione della "settimana corta". Tuttavia fermarsi solo a questo, anche se importante, contenuto dell'accordo rischia di essere riduttivo e di non far rilevare gli altri contenuti che nell'insieme danno la vera cifra di quanto negoziato.

L'accordo infatti contiene tutta una serie di normative su molteplici aspetti dell'organizzazione e dei rapporti di lavoro che permettono diversi piani di lettura, prospetta innovazioni nelle forme contrattuali, apre una stagione di confronto dinamico e partecipativo.

Il risultato è stato il frutto di un lungo confronto iniziato con la presa d'atto che il nuovo accordo non poteva essere il semplice adeguamento delle norme e dei contenuti definiti nei precedenti accordi ma doveva soprattutto guardare avanti per rispondere ai nuovi problemi industriali e alle nuove necessità dei lavoratori.

Il punto di partenza è stata la constatazione dei profondi cambiamenti in atto all'interno dell'impresa e che, in modo semplificato, possiamo riassumere nei seguenti tre elementi:

a) la struttura e la dimensione dell'impresa sono cresciute in modo impressionante e, nell'arco di poco più di tre anni, hanno visto il fatturato crescere da 9 a circa 25 miliardi di euro, e il numero dei dipendenti da 40.000 a oltre 190.000. Sono aumentati i paesi in cui sono attive sue strutture produttive e la presenza nella distribuzione con grandi catene distributive. Si tratta di una crescita non solo di dimensioni ma anche qualitativa con l'incremento della tipologia dei prodotti (non solo montature per occhiali, ma anche lenti, macchinari oftalmici per gli ottici, accessori), lo sviluppo dei prodotti qualitativamente più elevati (prodotti di lusso e tecnologicamente avanzati). L'impresa è diventata sempre più internazionalizzata.

b) La trasformazione, per effetto della scomparsa del fondatore, della struttura proprietaria e della struttura di governance con un nuovo ruolo dei manager.

c) Le nuove istanze e le nuove necessità che stanno emergendo fra i lavoratori che sempre più chiedono, oltre al salario, di lavorare meno, di avere più libertà, di vedere riconosciuto il proprio ruolo, di avere la possibilità di conciliare il lavoro con la vita esterna alla fabbrica. Cambia, specie fra i giovani, come ha ben evidenziato una ricerca fatta su circa 10000 dipendenti sul significato del lavoro e sul modo di vivere il rapporto con l'azienda, l'atteggiamento culturale e le priorità con cui viene vissuta l'esperienza lavorativa.

Le istanze e i problemi organizzativi che nascono soprattutto dai punti a) e c) rendono la gestione dell'orario di lavoro particolarmente critica e portano a continui elementi di tensione. In particolare la gestione delle flessibilità, che hanno sempre meno la caratteristica della stagionalità, da una parte e la difficoltà delle imprese a rispondere alle esigenze di libertà dei lavoratori, esigenze che stanno aumentando e differenziando, dall'altra rendono sempre più difficile gestire l'organizzazione del lavoro. In questo contesto le aziende tendono a chiedere un aumento delle ore di flessibilità/straordinario e a irrigidire le procedure operative e le organizzazioni sindacali a sostenere invece la richiesta di un aumento delle ore di libertà individuale. L'accordo della Luxottica è un tentativo, partendo dalle specificità dell'organizzazione del lavoro di rispondere a queste esigenze antagoniste.

La soluzione individuata e che si intende sperimentare non è quindi fatta di singole normative ma di un intreccio di interventi interconnessi fra di loro e che vanno letti nella loro articolazione.

Il nuovo Accordo aziendale della Luxottica interviene su una molteplicità di argomenti, tuttavia l'asse portante dell'accordo, oltre alla Premessa che traccia l'orizzonte entro cui si colloca l'accordo, riguarda 4/5 questioni: Politiche industriali e occupazione, Orario di Lavoro e Organizzazione del lavoro, Conciliazione e ben stare in fabbrica, relazioni industriali e partecipazione, Welfare aziendale. A queste questioni dedicheremo particolare attenzione mentre alle altre singole tematiche faremo solo alcuni cenni.

Il primo caposaldo di questo accordo riguarda le politiche industriali e gli investimenti. Per un'azienda presente in vari paesi del mondo in cui il lavoro ha costi molto più bassi che non in Italia, la possibilità di mantenere quote di produzione nel nostro paese è legata alla qualità dei prodotti, agli investimenti produttivi al miglioramento della produttività. Inserire il tema degli investimenti e dell'occupazione fra gli argomenti su cui, sia a livello di gruppo che a livello di sito produttivo, l'azienda deve dare indicazioni precise è uno dei tasselli portanti attraverso cui si fa partecipare la rappresentanza dei lavoratori al progetto di una nuova organizzazione del lavoro. La stabilizzazione di 1550 lavoratori attualmente con un contratto di somministrazione non è allora solo la risposta ad una forte richiesta di parificazione fra persone che svolgono lo stesso lavoro ma il primo tassello di una diversa modalità di affrontare l'organizzazione del lavoro. Non è casuale allora la scelta di privilegiare lo strumento dell'apprendistato per le prossime assunzioni.

Tuttavia è il tema dell'orario di lavoro quello che prevede l'innovazione più radicale e in grado di spingere altre aziende a individuare soluzioni originali sulla materia. La sfida a cui trovare una soluzione era quella di trovare la risposta a esigenze antagoniste fra di loro. Quale poteva essere la forma di organizzazione del lavoro in grado di permettere la crescita dei volumi e nella stesso tempo garantire da una parte le crescenti richieste di flessibilità e servizio da parte del mercato e dall'altra maggiori spazi di libertà e di tempo libero per i lavoratori. Nell'integrativo precedente a questo era stata sperimentata una particolare forma di par time flessibile che, pur trovando l'apprezzamento dei lavoratori, non era stato in grado, per la sua rigidità intrinseca, di dare un contributo significativo alle esigenze produttive. A partire da tale esperienza, ma anche da altre soluzioni adottate durante il periodo pandemico, è stata individuata la soluzione che si intende applicare con il presente accordo. L'orario previsto, 20 settimane a 4 giorni e 32 a 5 giorni, a parità di salario, con possibilità di lavoro supplementare o flessibile solo nelle settimane in cui si lavorano 5 giorni, è stato ampiamente illustrato dai media. Se lo schema base risponde a questa descrizione schematica, tuttavia l'accordo è molto più articolato e complesso e accanto a forme tradizionali delle relazioni sindacali (le verifiche) contiene concetti non molto praticati (adozione in via sperimentale, estensione ad altri reparti di tale tipologia di orario, volontarietà per l'adesione, possibilità di recesso, mobilità, valorizzazione della polivalenza). Inoltre si riconosce che l'adozione di tale orario da sola non dà garanzia di successo, ma richiede altri interventi quali specifici investimenti, recupero di produttività, riduzione dell'assenteismo e forme di formazione diffusa e costituzione di gruppi di lavoro congiunti per risolvere i problemi che dovessero insorgere.

L'articolazione dell'intervento per modificare l'organizzazione del lavoro e per riconoscere le esigenze individuali sta alla base del terzo pilastro dell'accordo che riguarda la ridefinizione delle relazioni sindacali e la scelta della partecipazione come modalità di condivisione e di assunzione di responsabilità. In una realtà grande e articolata in 7 unità locali con finalità direzionali, commerciali, produttive e logistiche che si vanno sempre più integrando fra di loro diventava assolutamente necessario precisare i ruoli e i compiti negoziali affidati al

Coordinamento di gruppo e quelli affidati alle singole Rsu di sito, definire il ruolo delle commissioni che si devono occupare di specifiche tematiche e in particolare delle commissioni incaricate di intervenire per risolvere le problematiche connesse con la nuova Organizzazione del lavoro. Non secondaria infine in termini di relazioni sindacali l'aver affrontato il tema della informazione nei confronti dei lavoratori, con la possibilità di attuare in alcuni casi l'informazione congiunta. Anche il tema della partecipazione dei lavoratori alla vita dell'azienda, dopo i primi interventi attuati nei precedenti accordi aziendali, ha trovato una strutturazione complessiva più organica con la definizione delle modalità con cui verranno coinvolti i lavoratori sulle questioni strategiche, sulla partecipazione alla gestione delle problematiche organizzative, sulla attribuzione ai lavoratori di quote azionarie e sulle modalità di coinvolgimento collettivo dei dipendenti/azionisti.

Il quarto asse dell'accordo riguarda il tema della conciliazione e dello star bene dentro l'azienda. E' una tematica particolarmente sentita fra i lavoratori che hanno risposto in modo molto generoso alle continue richieste dell'azienda di farsi carico delle crescenti, e spesso non prevedibili, esigenze produttive, ma che ora chiedono la definizione di modalità lavorative più attente ai loro bisogni. Questa richiesta generalizzata di maggiore libertà e la forte richiesta di avere la certezza di poter godere dei permessi individuali e degli altri diritti connessi con l'orario (banca delle ore, riposi compensativi, stabilità negli orari) ha trovato un'ulteriore accentuazione dalle crescenti richieste di poter conciliare esigenze lavorative con le esigenze personali, richieste che, a partire dalla fase pandemica, sono in continua crescita. Tale richiesta non solo cresce ma si articola in una molteplicità di causali. Se fino a qualche anno fa le richieste di conciliazione erano prevalentemente legate al tema dell'assistenza ai figli minori, e non a caso erano considerate un problema delle lavoratrici, oggi riguardano una pluralità di necessità (assistenza agli anziani, problemi di studio, richiesta di tempo libero, attività di volontariato) e non possono essere soddisfatte da un solo strumento. I contenuti dell'accordo su questo argomento sono molti e innovativi:

- a) si riconosce l'eterogeneità delle necessità
- b) è necessario fare una analisi approfondita dei bisogni dei lavoratori anche con l'utilizzo di strumenti adeguati
- c) Sono necessarie molteplici soluzioni fra le quali le politiche degli orari sono importanti ma non sono le sole
- d) vanno adottate soluzioni comuni per tutte le realtà dell'azienda, ma vanno definite anche soluzioni specifiche per i singoli siti,
- e) sono state definite soluzioni da adottare subito (fra cui l'adattamento alla conciliazione dell'istituto delle ferie solidali, i permessi per il diritto allo studio – capitolo molto importante perché prevede norme innovative oltre quanto previsto dal ccnl – il rilancio della staffetta generazionale) e interventi da approfondire e da adottare in seguito
- f) varie facilitazioni nella concessione dei permessi
- g) la possibilità di estendere lo smart working ad aree finora escluse
- h) prevedere un intervento del welfare aziendale sul tema della conciliazione e a tal fine è stato stanziato 1 milione di euro

Lo stesso ragionamento può essere fatto sul tema dello star bene in fabbrica su cui si sono previsti numerosi interventi la cui natura è connessa con il tema della partecipazione.

L'ultimo asse è quello che riguarda il rilancio e l'innovazione del welfare aziendale con un'azione indirizzata a renderlo sempre più inclusivo e aperto al territorio.

Ci sono molti altri singoli argomenti trattati dall'accordo (salario, formazione, professionalità..) ma si inseriscono nel senso unitario che emerge dai vari assi illustrati finora e che esprimono l'obiettivo di innovazione e partecipazione che le parti hanno voluto dare all'accordo e che è ben ricordato nella premessa.

Ci sono infine alcune altre osservazioni che si possono trarre dalla impostazione dell'accordo e che riguardano la natura della contrattazione di secondo livello.

La prima riguarda il fatto che tale contrattazione porta a risultati significativi quando assume le specificità delle situazioni aziendali come una opportunità per realizzare rispetto ai singoli problemi concrete innovazioni.

La seconda è relativa al fatto che tale contrattazione non si esaurisce nel momento negoziale, ma è dinamica e si proietta alla fase successiva alla stipula non solo per gestire i contenuti dell'accordo ma per adattarli, arricchirli, modificarli.

Infine tale contrattazione necessita di una conoscenza approfondita delle dinamiche aziendali e delle necessità dei lavoratori che come tutte le altre questioni che dobbiamo affrontare sono in progressivo mutamento.

Proprio perché l'accordo Luxottica contiene tanti elementi di novità la vera sfida è quello che sapremo realizzare da domani per applicarlo.

\*Responsabile Ufficio studi sulla contrattazione, CISL Nazionale

#### 4. Lavorare tutti vivere meglio, lavorare meno vivere meglio

- di Massimiliano Nobis\*
- 12 Dicembre, 2023



Lavorare tutti vivere meglio, slogan che rilancia nel 1984 il punto programmatico delle "35 ore" maturato nel decimo Congresso Fim Cisl nel 1981 a Pesaro. In questi 40 anni grazie a questa campagna sulla riduzione d'orario di lavoro, il mondo del lavoro si è più volte interrogato come concretizzare quell'auspicio. Vi è stata anche una proposta di un disegno di legge nel 1998.

Per la Fim l'intervento legislativo doveva limitarsi a definire le azioni capaci di incentivare l'adozione della riduzione d'orario, lasciando alle parti sociali, prima attraverso la contrattazione nazionale e poi con la contrattazione aziendale, l'autonomia per l'adozione delle misure più idonee a trovare l'equilibrio tra necessità dei lavoratori di lavorare meno ore e dell'azienda nel mantenere comunque un'efficienza produttiva.

In questi ultimi anni il tema è tornato centrale nelle relazioni congressuali della Fim e in molte piattaforme per i rinnovi dei contratti aziendali di aziende metalmeccaniche. Ha mutato un po' i connotati della proposta degli anni 80. Si è rafforzata la convinzione che la riduzione dell'orario accanto all'aumento occupazionale, debba sostenere un aumento anche della qualità della vita, che si può sintetizzare nel *lavorare meno vivere meglio*.

Nessun intervento legislativo si è attuato, molta contrattazione si è realizzata. Il cambiamento organizzativo del lavoro che porta sempre più ad avere meno operatività diretta dei lavoratori nei processi produttivi per l'introduzione di sistemi tecnologicamente più avanzati con più automatizzazione e digitalizzazione, ha mutato i connotati del fattore tempo lavoro rispetto a quello del '900, misurato sempre per i risultati prodotti che sulle ore prestate.

Anche per i giovani la gestione del tempo è aspetto prioritario, al pari della retribuzione, nei colloqui di lavoro.

Riporto due "buone pratiche" recentemente concordate nei rinnovi aziendali di Electrolux nel 2022 e STMicroelectronics lo scorso 30 ottobre. Moltissime altre "buone pratiche" contrattate su proposta di delegati della Fim in questi ultimi anni potrebbero essere citate, non ultime quelle contenute nel recente accordo alla Lamborghini.

Il sostegno alla genitorialità e contrasto al gender gap e la riduzione d'orario per definite mansioni e anzianità lavorative sono i contenuti delle "buone pratiche" che riporto e che concretizzano il pensiero del *"Lavorare meno, vivere meglio"*.

Il caso di Electrolux prevede che per entrambi i neo genitori la maturazione del premio di risultato avvenga anche durante l'intero periodo di utilizzo del congedo di paternità. Il valore del premio, con un elemento contrattuale fortemente innovativo, potrà volontariamente essere convertito in banca ore, permettendo di fatto di allungare il periodo di congedo. In STmicroelectronics invece si è dato la possibilità ai lavoratori che operano a turni, con almeno 58 anni di età, di avere il diritto di richiedere 16 ore aggiuntive di Permessi Vari Retribuiti da fruire per esigenze personali. Un primo passo per definire modalità di riduzione d'orario per alleggerire le carriere lavorative degli ultimi anni di lavoro.

Anche nell'accordo Stm si è data attenzione alla genitorialità riconoscendo un pacchetto di sostegno alla conciliazione vita lavoro con un'aggiunta ai 10 giorni di permesso retribuiti previsti per Legge ulteriori 5 giorni di congedo di paternità, un'integrazione a carico Azienda pari al 20% nel 2° e 3° mese di congedo parentale e fino a 3 giorni l'anno di permesso retribuito al 100% in caso di malattia per ogni figlio dai 0 ai 3 anni. Riconosciuti pari diritti anche ai cosiddetti "genitori sociali" a fronte della sussistenza di Unione civile legalmente in essere.

Queste norme contrattuali definite rappresentano un inizio. La contrattazione permette di disciplinare anche tempi lavorativi, che non sempre incontrano da subito il favore della maggioranza dei lavoratori, ma portano con sé innovazione e visione sul miglioramento del benessere lavorativo che possono far maturare un approccio culturale nella vigenza contrattuale e trovare un più ampio sostegno nei rinnovi futuri.

L'impegno della Fim è nel trattare la riduzione d'orario per aumentare il benessere lavorativo, prevedendo la rimodulazione sia collettiva delle 40 ore settimanali che individuali per sostenere periodi di cura o per "alleggerire" gli ultimi anni di lavoro per categorie omogenee anagrafiche o professionali dei lavoratori. *Lavorare meno vivere meglio*, non scalfa lo slogan del 1984 *lavorare tutti vivere meglio* ma ne allarga le applicazioni, mantenendo attenzione ai contesti aziendali e alla qualità di vita delle persone.

\*Segretario nazionale FIM CISL

## 5. Lamborghini: si apre la strada alla negoziabilità dell'automatizzazione.

- di Michele Mezza
- 12 Dicembre, 2023



Uno storico del lavoro del prossimo secolo potrebbe considerare, guardando dall'alto l'evoluzione delle relazioni industriali in Italia, l'accordo stipulato dai sindacati metalmeccanici alla Lamborghini in questi giorni come la chiusura della lunga stagione della conflittualità operaia nella produzione manifatturiera.

L'intesa raggiunta nel gruppo automobilistico emiliano muta infatti l'identità sociale dei lavoratori, trasformandoli da personale subalterno antagonista al vertice aziendale in professionisti dipendenti dal successo dell'impresa.

In sintesi, dal prossimo anno nello stabilimento che produce le famose autovetture sportive, che stanno avendo un successo strepitoso in tutto il mondo con risultati record nel post pandemia, si lavorerà, con procedure graduali di attuazione, per 4 giorni alla settimana, con una flessibilità di turni ed orari, che permetterà comunque ai circa duemila addetti di combinare altre attività e occupazioni.

Insieme all'orario cambia sensibilmente il regime delle retribuzioni che avranno forti aumenti legati alle performance del fatturato – quest'anno si parla di un premio di 4 mila euro per ogni lavoratore- e si trasforma anche l'insieme del welfare complessivo, con il rafforzamento dell'assistenza aziendale, che leggerà sempre di più la gestione familiare di ogni dipendente all'impresa.

L'insieme di queste misure, in una fase di altissimo sviluppo tecnologico, preludono ad ulteriori balzi. Infatti il sistema degli orari, che proprio con la riduzione a 4 giorni diventa estremamente flessibile ed adattabile, sembra preparare una fase di ulteriore e più integrale automatizzazione delle lavorazioni più gravose.

Un processo che gli stessi lavoratori si troveranno ad accompagnare, facendolo coincidere per molti di loro con procedure di pre pensionamenti premianti, perché coinciderà con un sostanzioso risparmio dei costi e dunque aumento della redditività aziendale.

In questa prospettiva sono due le tendenze che alla Lamborghini, forse per la prima volta in una media azienda di produzione manifatturiera, coincidono: da una parte la fabbrica che diventa bottega, che si artigianalizza, se possiamo usare questo termine, diventando un centro di personalizzazione e adattamento di ogni singolo prodotto che viene realizzato a monte da una robotizzazione della catena di montaggio, dall'altra i lavoratori che assumono sempre più il

profilo di esperti e collaboratori dell'apparato aziendale nella produzione di un valore aggiunto, appunto artigianale.

Sembra tornare così, dopo esattamente 60 anni, il sogno di Adriano Olivetti e del suo progetto politico culturale di Comunità, in cui le aziende che investivano in qualità dei prodotti, ricordiamo cosa era l'azienda di Ivrea in quei primi anni 60 in cui incubava la Programma 101, il primo personal computer del mondo. Già allora, contornato dalla fredda ostilità sia delle forze di governo, a partire da una DC sospettosa per le esuberanze sociali di un imprenditore che usciva dal coro conservatore, sia della sinistra che temeva una concorrenza rispetto al consenso operaio, Adriano parlava dell'informatica come tecnologia di libertà che avrebbe connesso la gestione dell'impresa al suo capitale umano che doveva concorrere alla qualità e esclusività del prodotto.

Molto dopo Aldo Bonomi nel suo libro *Oltre Le Mura dell'impresa* (Derive e Approdi editore), radiografando i processi di riorganizzazione industriale in quello che chiama LOVER (Lombardo-Veneto-Emiliae Romagna) coglie proprio la nuova struttura genetica di un capitalismo molecolare che scompone la contraddizione classica capitale/lavoro facendo convergere, non sempre in una chiave progressista, le figure della nuova imprenditorialità, in larga parte composte da ex operai, con la massa dei lavoratori specializzati.

Ora siamo ad un nuovo salto socio tecnologico. All'orizzonte un nuovo tornante che vede da una parte un potenziamento delle attività individuali mediante l'accessibilità a capacità di intelligenza artificiale distribuita, dall'altra l'integrazione della potenza di calcolo nella linea di produzione con un'estesa automatizzazione delle singole attività.

Uno scenario che vede mutare la struttura e composizione dei prodotti, che tendono a diventare sempre più adattabili al singolo cliente e come tale richiedono, accanto ad una fase di produzione di massa, applicazioni artigianali che danno valore aggiunto e capacità narrativa ad ogni singolo oggetto.

Ovviamente non è più la quantità di lavoro che decide, ma il livello di identificazione nelle rilavorazioni da parte di ogni dipendente.

L'intesa alla Lamborghini sposta così l'epicentro della contesa in fabbrica dall'erogazione del lavoro, quello che si definiva con la mitica espressione di Marx, plus valore, alla modulazione dei processi industriali dove riassetto delle mansioni, automatizzazione delle lavorazioni, e qualità delle applicazioni si combinano con la mediazione tecnologica. Chi dovrà controllare questi processi e soprattutto chi accompagnerà i trasferimenti di competenze, di esperienze, del saper fare dalla comunità dei lavoratori, il cosiddetto lavoro vivo per rimanere ai classici, alla macchina che ne estrarrà forme di autoaddestramento? Un quesito che rende l'accordo Lamborghini una sfida per tutti.



## 6. I benefici del lavorare tutti di meno

- di Andrea Gandini
- 12 Dicembre, 2023



Prima Intesa Sanpaolo (28mila bancari), poi Luxottica (15mila dipendenti) hanno introdotto la settimana lavorativa di 4 giorni per 20 settimane all'anno (5 giorni di permessi individuali dei dipendenti e 15 giorni pagati dall'azienda). Anche Leonardo (51mila dipendenti, 31mila in Italia) e Lamborghini (2mila) sono interessate a passare da 35 ore a 32 (con settimane alternate di 4 e 5 giorni).

I bancari erano stati i primi a scendere da 37,5 ore a 37 settimanali dopo quattro decenni in cui la riduzione degli orari era sparita, complice la vulgata liberista del massimo profitto. Ora ci si è accorti che i lavoratori sono sempre più stanchi di chi fa lautissimi profitti e non paga in modo adeguato e, chi può, si licenzia. In Usa sono stati 40 milioni, in Italia circa 3 (di cui metà giovani).

Juliet Schor del Boston College pubblicò negli anni '90 *The Overworked American* che seguiva il nostro *Lavorare meno lavorare tutti* di Cacace, Frey e Morese del 1978, che proponeva di riprendere la riduzione di orario fermatasi negli anni '80, al punto che in Usa c'erano 164 ore annue in più, come in molti paesi (tra cui l'Italia). Chi aveva proseguito nella riduzione di orario, come 56 imprese inglesi, aveva mostrato che con meno ore potevano crescere sia i ricavi che il benessere dei dipendenti (ansia, stanchezza e sonno -40% e assenze -65%). Inoltre minor inquinamento da traffico.

Nel 1850 le ore di lavoro in America ed Europa erano 72 alla settimana (12 ore per 6 giorni) e proprio le innovazioni tecnologiche (macchina a vapore...) avevano peggiorato le condizioni per più di un secolo (dal 1750 al 1860). Ci sono voluti i contro-poteri dei sindacati per invertire la rotta. Nel 1886 i lavoratori dell'Haymarket di Chicago con uno sciopero ottennero la giornata di 8 ore di lavoro. Poi sarà Ford a introdurre la settimana di 40 ore nel 1926 perché non poteva avere un turn over del 370% e capì che i benefici dovevano andare anche ai lavoratori. In Italia si dovrà aspettare 40 anni (1969-70) per vedere applicata la settimana di 40 ore e la grande conquista delle pensioni.

Chi è andato più avanti di tutti è la Germania dove si lavora in media 1.400 ore all'anno contro

le 1.770 dell'Italia e degli Usa, ma sono ormai 40 anni che l'ideologia liberista ha fatto abbandonare questa evidenza e cioè che ridurre l'orario fa bene a tutti, al lavoro, al capitale e all'economia reale.

La storia riserva però sempre delle sorprese e come diceva J.F. Kennedy: «Se gli uomini hanno la capacità di inventare nuove macchine che tolgono lavoro ad altri uomini, hanno anche la capacità di rimmetterli al lavoro», se ci sono però i contro poteri (sindacati, associazioni...) che sono in grado di contrastare e negoziare la logica di chi vorrebbe usare l'Intelligenza Artificiale per automatizzare e sorvegliare e non come utilità per arricchire le mansioni di chi lavora.

L'accordo sindacale della settimana corta in Luxottica ha oscurato un aspetto che è ancora più importante: il part-time per chi va in pensione negli ultimi tre anni con paga piena con l'inserimento di un giovane a tempo pieno. Questo tandem (più che staffetta) favorisce il rilancio e la produttività delle imprese perché conserva sia l'expertise dell'anziano sia le innovazioni che porta il giovane. Nel lavoro (e più avanza l'età), si fanno spesso per metà tempo cose importantissime e per metà routine, per cui con un part-time si è spesso in grado di dare all'azienda il 90% della propria *expertise*.

Questa politica evita i costosi pre-pensionamenti che sono ancora largamente usati. Il recente accordo tra Tim e sindacati Tlc prevede duemila uscite volontarie per chi è a 4-7 anni dalla pensione. L'accordo sfrutta un articolo della legge Fornero che consente di andare in pensione anticipata fino a 7 anni entro il 2026 seppure con onere a totale carico dell'azienda. Si tratta di politiche antiquate e costose per le stesse aziende e uno spreco enorme di manodopera se si pensa all'enorme bisogno di lavoratori per via dell'inverno demografico (meno 8 milioni in età di lavoro entro il 2050).

I sindacati potrebbero rilanciare la buona pratica Luxottica come riforma del sistema pensionistico. Insieme a flussi migratori legali (programmati e organizzati che portino al lavoro), occorre favorire il tandem a favore sia dell'occupazione di giovani e donne, sia dell'invecchiamento attivo.

## 7. Il contratto nuovo dei bancari soddisfa tutti

- di G.G.\*
- 12 Dicembre, 2023



Dopo cinque mesi di negoziato sindacati, Abi e il gruppo Intesa Sanpaolo hanno firmato il rinnovo del contratto dei 270 mila bancari italiani. Il nuovo contratto scadrà il 31 marzo 2026. Tra i punti principali: 435 euro di aumento medio mensile della retribuzione, a partire da dicembre, pagamento degli arretrati per il periodo luglio-novembre di quest'anno con una media di 1.250 euro, ripristino pieno della base di calcolo del trattamento di fine rapporto a partire dal primo luglio 2023. L'orario di lavoro settimanale, ridotto di 30 minuti, scende a 37 ore dal primo luglio 2024.

Nell'arco di nove mesi viene dunque riconosciuto a tutte le lavoratrici e i lavoratori oltre l'80% dell'incremento retributivo. L'aumento concordato, inoltre, produce effetti positivi anche sulla tredicesima. E a dicembre tutti gli incrementi dovrebbero tradursi in un aumento in busta paga di circa 1.600 euro. Quanto, poi, al tfr, viene ripristinata, con decorrenza 1 luglio 2023, la base di calcolo e vengono cancellate, così, le agevolazioni concesse nel 2012 alle banche, poi parzialmente ridotte già in occasione del rinnovo nel 2019. Per i bancari si tratta di un aumento significativo della cosiddetta retribuzione differita che porta a incrementare la liquidazione o i versamenti per la previdenza complementare. Sale poi da 8 a 13 il numero delle ore per la formazione retribuita. Ampliate le possibilità di ricorso al Fondo per l'occupazione, da parte delle banche, con l'obiettivo di favorire ancora di più la staffetta generazionale nel settore e far crescere l'occupazione al Sud. La cabina di regia nazionale, creata nel 2019, estende il suo raggio d'azione alla banca digitale. Più garanzie e più tutele per i bancari in relazione alle indebite pressioni commerciali esercitate dai vertici delle banche per spingere la vendita di prodotti finanziari e assicurativi. Viene riconosciuto il pieno trattamento economico alle lavoratrici in stato di gravidanza "a rischio". Concordata la piena fungibilità nell'ambito della categoria dei quadri direttivi. Via libera ad attività lavorative extra: cancellata l'autorizzazione che la banca doveva concedere ai dipendenti. Più giorni di malattia per chi è affetto da disabilità grave. Giro di vite contro le molestie e le violenze di genere.

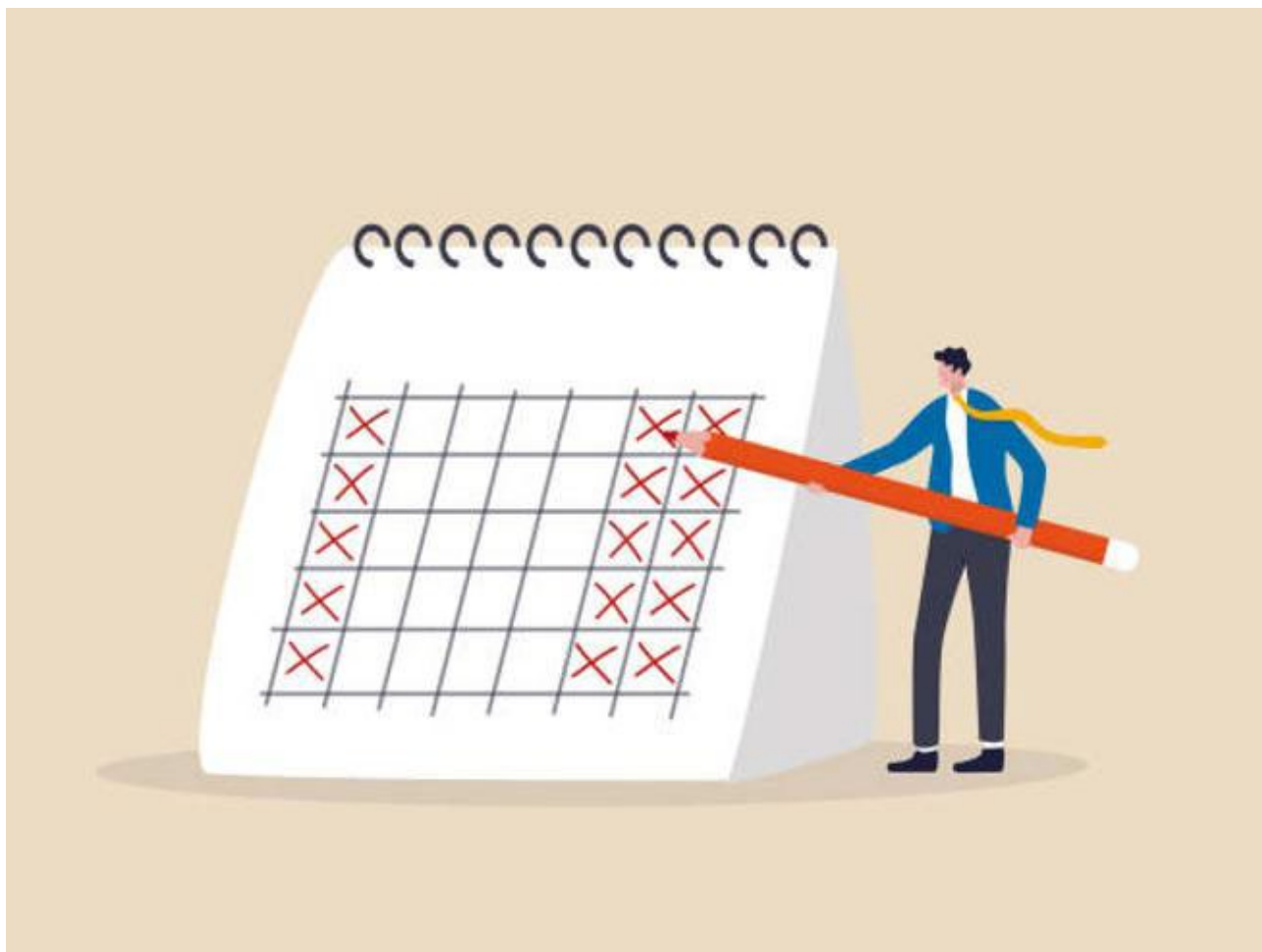
Il segretario generale First Cisl Riccardo Colombani parla di "un accordo di rinnovo del contratto nazionale di svolta e innovativo. Di svolta perché si avvia un nuovo paradigma retributivo con la redistribuzione della produttività, che rappresenta una quota significativa del totale dell'aumento, e si riduce l'orario di lavoro a parità di retribuzione. Innovativo perché è il primo contratto nazionale, dall'entrata in vigore della Costituzione ad oggi, che demanda alla contrattazione collettiva nelle aziende e nei gruppi bancari l'attuazione di forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla gestione delle imprese". Aggiunge

Colombani: "Abbiamo infine potenziato il ruolo della Cabina di regia per assicurare un confronto dinamico al fine di governare i grandi cambiamenti in atto che coinvolgono l'industria bancaria e finanziaria".

\*da Conquiste del lavoro, 12/12/2023

## 8. Settimana cortissima: i Paesi che l'hanno adottata e come sta andando?

- di Josephine Joly e Luke Hurst\*
- 12 Dicembre, 2023



**Le conversazioni sulla settimana lavorativa di quattro giorni sono state riaccese dalla pandemia di coronavirus, con lavoratori e datori di lavoro che ripensano all'importanza della flessibilità e dei benefici sul posto di lavoro.**

Le conversazioni sulla settimana lavorativa di quattro giorni sono state riaccese dalla pandemia di coronavirus, con lavoratori e datori di lavoro che ripensano all'importanza della flessibilità e dei benefici sul posto di lavoro.

L'idea è semplice: i dipendenti lavorerebbero quattro giorni alla settimana, ricevendo lo stesso stipendio e guadagnando gli stessi benefit, ma con lo stesso carico di lavoro.

Le aziende che riducono la loro settimana lavorativa opererebbero quindi con un minor numero di riunioni e un lavoro più indipendente.

Salutato come il futuro della produttività dei dipendenti e dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, i sostenitori della settimana lavorativa di quattro giorni suggeriscono che, una volta implementata, la soddisfazione dei lavoratori aumenta, così come la produttività.

I sindacati di tutta Europa chiedono ai governi di implementare la settimana lavorativa di quattro giorni, ma quali Paesi hanno abbracciato l'idea e come sta andando sinora?

### **Il Belgio favorisce i dipendenti che lo desiderano**

Nel febbraio dello scorso anno, i dipendenti belgi hanno ottenuto il diritto di svolgere un'intera settimana lavorativa in quattro giorni invece dei soliti cinque, senza perdita di stipendio.

Il disegno di legge è entrato in vigore il 21 novembre scorso, consentendo ai dipendenti di decidere se lavorare quattro o cinque giorni alla settimana.

Ma questo non significa che lavoreranno di meno: condenseranno semplicemente le loro ore lavorative in meno giorni.

Il primo ministro belga, Alexander de Croo, spera che il cambiamento contribuirà a rendere più flessibile il mercato del lavoro, notoriamente rigido in Belgio, e renderà più facile per le persone conciliare la vita familiare con la carriera.

Ha anche aggiunto che il nuovo modello dovrebbe creare un'economia più dinamica.

Solo circa 71 belgi su 100, nella fascia di età dai 20 ai 64 anni, hanno un lavoro, meno della media della zona Euro di circa 73 e ben 10 punti percentuali in meno rispetto a Paesi vicini come Paesi Bassi e Germania, secondo i dati Eurostat per il terzo trimestre del 2021.

Tuttavia, la prospettiva di una settimana lavorativa di quattro giorni non è allettante per tutti.

Alcuni dipendenti a tempo pieno lavoreranno effettivamente giornate molto lunghe se scelgono di ridurre le loro ore, e altri, come i turnisti, semplicemente non avranno la possibilità di tale flessibilità.

### **Processo nel Regno Unito "estremamente riuscito"**

Le aziende nel Regno Unito che hanno eseguito una prova di sei mesi della settimana lavorativa di quattro giorni stanno ora pianificando di rendere permanente la settimana lavorativa più breve, dopo aver salutato l'esperimento come "estremamente riuscito".

Decine di aziende sono state coinvolte nel programma pilota di sei mesi – il più grande nel suo genere – lanciato il 6 giugno scorso per studiare l'impatto della riduzione dell'orario di lavoro sulla produttività delle imprese e sul benessere dei lavoratori, nonché l'impatto sull'ambiente e la parità di genere.

Circa **61 aziende** britanniche e più di 3.300 dipendenti si sono iscritti al programma, gestito da ricercatori delle università di Cambridge e Oxford e del Boston College, nonché dai gruppi di difesa (senza scopo di lucro) 4 Day Week Global, 4 Day Week UK Campaign e UK think tank Autonomia.

La grande maggioranza – circa il 92% – delle aziende che hanno preso parte alla sperimentazione ha deciso di mantenere la politica di quattro giorni settimanali dopo il periodo di prova, salutandolo il progetto pilota come un "importante passo avanti".

Nel processo, i dipendenti dovrebbero seguire il "modello 100:80:100", vale a dire il 100% della retribuzione per l'80% del tempo, in cambio dell'impegno a mantenere almeno il 100% di produttività.

Il progetto britannico è uno dei tanti in tutto il mondo gestiti da 4 Day Week Global, che sostiene una settimana lavorativa più breve.

"Programmi simili inizieranno negli Stati Uniti e in Irlanda, con altri previsti per Canada, Australia e Nuova Zelanda", ha affermato Joe Ryle, direttore della campagna britannica della settimana corta.

### **Scozia e Galles favorevoli al crescente movimento**

In Scozia, un processo governativo dovrebbe iniziare nel 2023, mentre anche il Galles lo sta prendendo in considerazione.

La decisione è stata il culmine di una promessa elettorale fatta dallo Scottish National Party (SNP) al governo.

I lavoratori avranno il loro orario ridotto del 20%, ma non subiranno alcuna perdita di compenso.

Il SNP sosterrà le società partecipanti con circa 10 milioni di sterline (11,8 milioni di euro).

Il governo ha indicato un recente sondaggio condotto dal think tank scozzese, l'Institute for Public Policy Research (IPPR) in Scozia, secondo cui l'80% delle persone che hanno risposto erano molto favorevoli all'iniziativa.

Gli intervistati hanno affermato che il programma migliorerebbe notevolmente il loro benessere e lo stato emotivo.

La Scozia ha indicato l'Islanda e i suoi ottimi risultati come una grande ragione per correre il rischio con la settimana lavorativa di quattro giorni.

Alcune aziende scozzesi hanno già iniziato le proprie settimane lavorative "troncate": UPAC Group (con sede a Glasgow) ha recentemente affermato che i suoi dipendenti godranno di una

settimana di quattro giorni con lo stesso stipendio, dopo aver gestito con successo un programma pilota.

In Galles, il 24 gennaio la commissione per le petizioni all'interno del Senedd (parlamento gallese) ha raccomandato al governo di condurre un programma pilota, a seguito della pubblicazione di un rapporto inerente.

Jack Sargeant, membro del Senedd e presidente del comitato, ha dichiarato al sito web Nation.Cymru che il Galles dovrebbe aprirsi all'esplorazione della settimana corta.

"È una proposta audace, ma non più audace di quegli attivisti che hanno combattuto per una settimana di cinque giorni, ferie pagate e indennità di malattia che ora diamo per scontate – ha detto – quando chiediamo una settimana di quattro giorni stiamo parlando di ridurre l'orario di lavoro all'interno di un'organizzazione, ma non una riduzione della tariffa salariale.

Ci sono una serie di prove là fuori che suggeriscono che la produttività aumenta".

Spetta ora al governo gallese prendere in considerazione la proposta: Sophie Howe, commissario per le generazioni future, ha anche invitato il governo a introdurre una settimana lavorativa simile di quattro giorni, almeno nel settore pubblico.

### **La Spagna avvia una fase sperimentale**

Dopo che il partito di sinistra Más País ha annunciato lo scorso anno che il governo aveva acconsentito alla richiesta di lanciare un programma pilota di una settimana lavorativa di quattro giorni, la Spagna ha lanciato il progetto a dicembre.

Il progetto pilota aiuterà le PMI a ridurre la loro settimana lavorativa di almeno mezza giornata, senza ridurre i salari: si tratta di un test per vedere se la produttività può essere incrementata.

Le aziende che si iscrivono possono ricevere aiuti da un fondo governativo di 10 milioni di euro, ma devono progettare modi per aumentare la produttività che compensi il superamento dei costi salariali, ha affermato il ministero dell'Industria spagnolo.

Questi miglioramenti devono essere implementati entro un anno, mentre l'azienda deve rimanere nel programma per almeno due anni.

Per il primo anno del progetto pilota, il governo finanzia in parte i costi salariali e contribuirà a finanziare la formazione per migliorare l'efficienza.

Possono partecipare solo i lavoratori con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno.

### **Islanda: uno dei leader nella settimana lavorativa di quattro giorni**

Tra il 2015 e il 2019, l'Islanda ha condotto il più grande progetto pilota al mondo di una settimana lavorativa da 35-36 ore (ridotta rispetto alle tradizionali 40 ore), senza alcuna richiesta di una riduzione proporzionale della retribuzione.

Alla fase di test hanno preso parte circa 2.500 persone: per garantire il controllo della qualità, i risultati sono stati analizzati dal think tank britannico Autonomy e dall'Associazione no-profit islandese per la sostenibilità e la democrazia (ALDA).

Il progetto pilota è stato definito un successo dai ricercatori e dai sindacati islandesi, che hanno negoziato una riduzione dell'orario di lavoro.

### **Le reazioni contrastanti della Svezia**

In Svezia, nel 2015 è stata sperimentata una settimana lavorativa di quattro giorni con retribuzione piena, con risultati contrastanti.

La proposta era di provare giornate lavorative di sei ore invece di otto, senza perdita di stipendio ma non tutti erano contenti dell'idea di spendere soldi per il processo.

Anche i partiti di sinistra pensavano che sarebbe stato troppo costoso implementarlo su larga scala.

Tuttavia, risultati positivi sono stati osservati all'interno dell'unità di ortopedia di un ospedale universitario, che ha trasferito 80 infermieri e medici a una giornata lavorativa di sei ore e ha assunto nuovo personale per recuperare il tempo perduto.

La risposta del personale medico è stata positiva, ma l'esperimento ha anche subito molte critiche e non è stato rinnovato.

Alcune aziende, come la casa automobilistica Toyota, hanno scelto di mantenere orari ridotti per i propri lavoratori: l'azienda aveva già deciso di farlo per i meccanici 10 anni fa e ha mantenuto la sua decisione.

La **Finlandia** non ha introdotto una settimana lavorativa di quattro giorni, nonostante da più parti si dicesse il contrario.

All'inizio di quest'anno, il Paese del nord Europa ha "colpito" i titoli internazionali dopo aver ridotto drasticamente l'orario di lavoro.

Il governo finlandese avrebbe voluto introdurre una settimana lavorativa di quattro giorni, oltre a una giornata lavorativa di sei ore: tuttavia, si è scoperto che si trattava di una notizia falsa, che il governo ha poi dovuto mettere in chiaro.

L'attuale premier, Sanna Marin, ha twittato sull'idea nell'agosto 2019 ma non è stata poi inclusa nell'agenda del governo.

### **Le start-up tedesche sperimentano la settimana corta**

La Germania ospita una delle settimane lavorative medie più brevi in Europa: secondo il World Economic Forum (WEF), la settimana lavorativa media è di 34,2 ore, tuttavia i sindacati chiedono un'ulteriore riduzione dell'orario di lavoro.

IG Metall, il più grande sindacato del Paese, ha chiesto settimane lavorative più brevi, sostenendo che aiuterebbe a mantenere i posti di lavoro ed evitare i licenziamenti.

Secondo un sondaggio Forsa, il 71% delle persone che lavorano in Germania vorrebbe avere la possibilità di lavorare solo quattro giorni alla settimana.

Poco più di tre quarti degli intervistati ha affermato di sostenere il governo, che esplora la potenziale introduzione di una settimana di quattro giorni: tra i datori di lavoro, più di due su tre lo sostengono.

Una sostanziale maggioranza (75%) ritiene che una settimana di quattro giorni sarebbe auspicabile per i dipendenti, con una maggioranza (59%) secondo cui dovrebbe essere realizzabile anche per i datori di lavoro.

Quasi la metà di questi ultimi (46%) ha affermato di ritenere "fattibile" sperimentare una settimana di quattro giorni nel proprio ambiente di lavoro.

Tuttavia, è ancora da vedere se tale misura verrà attuata o discussa: sinora, sono principalmente le start-up più piccole che stanno sperimentando una settimana lavorativa più breve.

### **Le aziende giapponesi si avventurano**

In altri Paesi come il Giappone, sono le aziende più grandi che si stanno avventurando in questo territorio, in seguito all'annuncio del governo (nel 2021) di un piano per raggiungere un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata in tutta la Nazione.

Ci sono diverse ragioni per cui questo potrebbe essere positivo per il Paese, dove la morte per superlavoro miete molte vittime: infatti, il personale che lavora ore straordinarie può spesso ammalarsi a causa del lavoro eccessivo o diventare suicida.

Nel 2019, il gigante tecnologico Microsoft ha sperimentato il modello, offrendo ai dipendenti fine settimana di tre giorni per un mese: la mossa ha aumentato la produttività del 40% e ha portato a un lavoro più efficiente.

### **Unilever sperimenta in Nuova Zelanda**

Nel frattempo, in Nuova Zelanda, 81 dipendenti che lavorano per il colosso dei beni di consumo Unilever stanno attualmente prendendo parte a un anno di prova di una settimana lavorativa di quattro giorni, a piena retribuzione.

"Il nostro obiettivo è misurare le prestazioni in base all'output, non al tempo: riteniamo che i vecchi modi di lavorare siano obsoleti e non più adatti allo scopo", ha affermato Nick Bangs, amministratore delegato di Unilever New Zealand.

Se l'esperimento si rivelerà un successo, verrà esteso ad altri Paesi.

### **Forte interesse per Stati Uniti e Canada**

Secondo un sondaggio del fornitore di software cloud Qualtrics, il 92% dei lavoratori statunitensi è a favore della settimana lavorativa ridotta, anche se ciò significa lavorare più ore.



I dipendenti intervistati hanno citato il miglioramento della salute mentale e l'aumento della produttività come benefici percepiti.

Tre dipendenti su quattro (74%) affermano che sarebbero in grado di completare la stessa quantità di lavoro in quattro giorni, ma la maggior parte (72%) afferma che per farlo dovrebbe lavorare più ore nei giorni lavorativi.

In Canada, una ricerca dell'agenzia globale per l'impiego Indeed ha rilevato che il 41% dei datori di lavoro canadesi sta prendendo in considerazione orari ibridi alternativi e nuovi stili di lavoro, a seguito della pandemia ...

Il sondaggio di Indeed su 1.000 datori di lavoro di impiegati in Canada ha rilevato che il 51% delle grandi aziende con oltre 500 dipendenti "probabilmente implementerebbe settimane lavorative di 4 giorni".

Comparativamente, il 63% delle organizzazioni di medie dimensioni con 100-500 membri afferma che sarebbe disposto a implementare una settimana lavorativa più breve.

Secondo un nuovo rapporto di Maru Public Opinion, la maggioranza dei lavoratori canadesi a tempo pieno (79%) è stata anche trovata disposta ad accorciare la settimana lavorativa.

Nel complesso, la settimana lavorativa di quattro giorni sembra lentamente ma sicuramente guadagnare terreno in tutto il mondo, pur restando da vedere se i governi adotteranno definitivamente l'idea.

\*Da Euronews 02/03/2023