Alla ricerca di una regolazione per il tempo di lavoro che cambia: una proposta dalla Germania

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

In Germania lo scorso 8 novembre è stato pubblicato il rapporto annuale sulla situazione lavorativa del Paese ad opera del German Council of Economic Experts, un consiglio di esperti economici del governo, che ha elaborato la proposta di modificare la legge tedesca sull'orario di lavoro (la legge di riferimento è l'Arbeitszeitgesetz (ArbZG), del 6 giugno 1994, come successivamente modificata, da ultimo dall'articolo 12 bis della legge dell'11 novembre 2016). Attualmente, la disciplina interna sul tempo di lavoro prevede una durata massima della giornata lavorativa pari a 8 ore (estesa ad un massimo di 10 ore se, entro 6 mesi di calendario o entro 24 settimane, non vengono superate in media 8 ore ogni giorno lavorativo) e una durata settimanale non superiore alle 48 ore. Inoltre, la legge prevede una pausa obbligatoria di 30 minuti dopo almeno 6 ore di lavoro, e un periodo ininterrotto di riposo di almeno 11 ore tra una giornata lavorativa e l'altra.

Il consiglio degli esperti, nel rapporto elaborato, prospetta una modifica parziale di tali previsioni legislative ritenute "obsolete" e non più al passo con il "mondo digitale". In particolare, si propone la cancellazione del limite massimo della giornata lavorativa di 8 ore, lasciando intatta, però, la soglia delle 48 ore settimanali. In altre parole, se un giorno un lavoratore volesse lavorare più di 8 ore ed il successivo giorno lavorarne un numero inferiore, potrà farlo, purché non superi il tetto massimo delle 48 ore settimanali previste dalla legge. Il presidente del consiglio degli esperti, Christoph Schmidt, afferma che la proposta è quella di verificare, attraverso un periodo transitorio di prova, quali saranno gli impatti sulla giornata lavorativa su base settimanale e non più giornaliera.

Sostanzialmente, **il rapporto tende ad allinearsi alla nuova dimensione del lavoro, sempre meno scandita da orari fissi e luoghi di lavoro, in cui il progresso tecnologico gioca un ruolo da protagonista**. Pertanto, se un lavoratore desidera rispondere alle mail di lavoro in tram, oppure fermarsi in ufficio fino a tarda sera, non per forza ciò dovrà costituire violazione della legge sul limite massimo delle 8 ore giornaliere.

Tuttavia, tale proposta, non è stata ben vista dalle parti sociali, che, ancorate alla forte tradizione storico-culturale della Germania (la disciplina dell'orario di lavoro è stata oggetto di difficili battaglie combattute per circa due decenni, v. in tal senso R. Bispinck*, Germany:Working time and its negotiation*, in Kenue M., Galgòczi, B, *Collective bargaining on working time: recent European experiece*, Bruxelles, ETUi-rEHS, 2006), temono spianata la strada a possibili abusi. Dietro la richiesta di abolizione delle 8 ore lavorative, sostengono i sindacati, si potrebbe celare la possibilità di allungare, illimitatamente, la giornata lavorativa e, di conseguenza, indebolire le tutele dei lavoratori. **In questa direzione si spingono alcune proposte delle parti sociali che puntano ad ottenere consenso su diverse richieste, tra cui quella di riduzione dell'orario di lavoro su istanza individuale** (fino a 28 ore settimanali e per un periodo di 24 mesi, v. in tal senso S. Pezzotta, *Dalla Germania, una proposta innovativa: per il rinnovo dei contratti di lavoro*, in Bollettino ADAPT, 14 novembre 2017).

In questo scenario, sorge spontaneo interrogarsi se, tali soluzioni prospettate dagli esperti tedeschi, siano realmente utili a **concordare il tempo del lavoro che cambia con gli altri tempi del vivere e con i crescenti fenomeni di robotizzazione, digitalizzazione e flessibilizzazione**.

Certo è che, **facendo un breve parallelismo con l'Italia**, anche se le norme cambiano, gli interrogativi posti sulla disciplina del tempo di lavoro, no. Infatti, si ricorderà come l'art. 1 del r.d.l. n. 692/1923 stabiliva che l'orario massimo di lavoro non poteva eccedere le 8 ore. Poi, con il d.lgs. n. 66/2003 si è proceduto alla cancellazione del limite giornaliero legale di durata massima della prestazione lavorativa e l'introduzione di una soglia settimanale media (di 40 e 48 ore). Nonostante ciò, e **anche senza un limite massimo di ore lavorate giornalmente, non si è arrivati, oggi, ad una reale concordanza tra i tempi. Anzi, il dibattito per effetto delle nuove tecnologie è centrale: da un lato l'abbandono di orari rigidi e inflessibili ridà al lavoratore un controllo sul tempo, ma dall'altro si erodono i limiti di effettività dell'orario stesso di lavoro**.

Conclusivamente, in Germania come in Italia e nel resto dei Paesi europei (per una visione comparativa cfr. D. Silva*, The Sources of Labour Law on Working Time: A Comparative Perspective*,

in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 2017, Vol. 7, N. 2 ,May-June), il dato che emerge è **la spinta verso un cambiamento che impone una nuova visione del tempo di lavoro**. Non importa se tale spinta parta da modifiche legislative parziali o transitorie sull'orario di lavoro. Ciò che conta è "partire".

Allora, quali saranno le possibili chiavi di svolta?

Probabilmente bisognerà prendere le mosse da una **maggiore valorizzazione del rapporto fiduciario** posto alla base del vincolo contrattuale, o ancora, **rendere più effettivi e non solo apparenti quei diritti di nuova generazione che permettono al lavoratore maggiori tutele** (in tal senso cfr. E. Dagnino, I. Moscaritolo*, Diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione?* in Bollettino ADAPT, 16 settembre 2016). Tutto ciò sarà possibile, però, solo ove si guardi al progresso tecnologico non come "un mondo a sé", bensì come un'opportunità di crescita comune e condivisa.

Idapaola Moscaritolo

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

@idapaola

Scarica il **PDF**