

Banca Intesa e le 36 ore settimanali

Se si recupera il tempo

di Linda Laura Sabbadini

In un contesto così cupo e difficile nel mondo del lavoro, con un aumento delle diseguaglianze, arriva una notizia che non ci saremmo aspettati. Il gruppo Intesa Sanpaolo propone ai suoi dipendenti, che lavorano negli uffici amministrativi e presso la direzione, di diminuire l'orario di lavoro di un'ora e mezza alla settimana a parità di salario. Si passerebbe da 37,5 ore a settimana a 36, ma su 4 giorni. Più di quanto ha fatto il Belgio, che non ha diminuito l'orario di lavoro, ma è passato ai 4 giorni. È la prima banca che mette in atto un orario simile in Italia. Pura utopia sarebbe stata solo poco tempo fa. Una ipotesi assai sconvolgente. Allora riflettiamoci bene. Il modello di prestazione lavorativa impostato su un monte ore settimanale, distribuite in modo fisso e immutabile, è espressione di un tempo bloccato, sovrastruttura rigida dei tempi passati, che sempre meno soddisfa i bisogni delle imprese, delle istituzioni, degli stessi lavoratori.

Anche nella nuova ipotesi di Intesa Sanpaolo il monte ore è fisso. Ma vedo un aspetto molto positivo per i lavoratori e le lavoratrici, che avrebbero più tempo per sé. Tre giorni pieni a settimana. Non è cosa da poco. Il tempo per sé è una risorsa preziosa e sempre più scarsa, soprattutto per le lavoratrici che sommano al lavoro retribuito quello non retribuito. Abbiamo bisogno di liberare tempo. Abbiamo tante opportunità per farlo, *in primis* la rivoluzione tecnologica, e anche (perché no?) la concentrazione oraria che permette di avere 3 giorni a settimana liberi da vincoli di lavoro retribuito.

Rimaniamo troppo spesso schiacciati per il tempo che fugge, il tempo che manca. Dobbiamo fluidificare le nostre organizzazioni del lavoro, perché ciò crea più motivazione dei lavoratori, più produttività. E allora ben venga questa opportunità.

L'importante è affrontarla in modo sperimentale e fare in modo di superare i rischi che presenta. Un rischio c'è. Ci sarà chi ne potrà usufruire e chi no. Ciò creerà differenze di opportunità tra lavoratori. Divisioni.

Ma può essere questo un motivo per rigettare la proposta? Secondo me, no. Si potrebbe inserire in un processo di fluidificazione più complessivo, che veda anche la possibile mobilità da parte del personale, tra le filiali e i settori amministrativi centrali. Ne guadagnerà la professionalità dei lavoratori, che impareranno a lavorare su più fronti, e che sfruttando la mobilità potranno anche sperimentare forme di orario più vicine alle loro esigenze. Si tratta di cogliere l'opportunità del cambiamento, per innestare anche un altro che garantisca a tutti la rotazione nelle mansioni che svolgono. È complesso, sì, ma sarebbe una sfida affascinante per imprese e lavoratori.

Il lavoro deve essere reso più attraente, più bello da vivere, più creativo e meno invasivo rispetto alle vite di tutti. Il tempo per sé deve potersi estendere, non solo perché lo sviluppo tecnologico lo permette, ma anche perché è giusto e civile.

Lo sviluppo delle Smart cities, delle città del futuro si basa su questo principio, la fluidificazione dei tempi di vita e di lavoro, che non devono necessariamente coincidere per tutti, creando ingorghi stradali, ammassamenti durante le ore di punta e le ferie, coniugando le esigenze delle imprese con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

Anche nei momenti più difficili non stanchiamoci di perseguire l'innovazione, sempre nel rispetto dell'equità.

L'intervento dell'autrice è a carattere personale