

Contratti

Orari ridotti e il nodo della produttività

Cristina Casadei — a pag. 26

Sulla riduzione dell'orario pesa il nodo della produttività

Contrattazione. I lavoratori di molte categorie, tra cui i metalmeccanici, chiedono di rivedere il numero di ore settimanali a parità di salario. Sperimentazioni in azienda, test nazionale in banche e alimentare



La richiesta è arrivata anche sul tavolo di altri settori tra cui le Poste e le telecomunicazioni

Cristina Casadei

Dopo il credito, anche l'alimentare lancia un piccolo segnale sulla riduzione dell'orario a parità di salario attraverso la contrattazione nazionale. L'accordo per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro della scorsa settimana ha infatti stabilito che, da gennaio del 2026, chi svolge turni di 18 e 21 ore avrà una riduzione di 4 ore a cui si aggiungeranno altre 4 ore l'anno successivo. Dal 2027 la riduzione si applicherà a tutti. Un primo piccolo passo su un capitolo, quello dell'orario, rimasto pressoché intatto negli ultimi tre decenni, con l'impegno a parlarne nelle aziende, in caso di investimenti tecnologici che potrebbero impattare su produttività e occupazione. I sindacati, Flai, Fai e Uila, chiedevano di passare da 40 a 36 ore settimanali: dopo lunghe discussioni è prevalsa la scelta di dare un segnale minimo sul piano nazionale e di lasciare decidere alle aziende. Il nodo produttività rende infatti molto difficile il test nazionale. Una tra le ragioni che ha fatto accantonare la richiesta anche nell'ultimo rinnovo del legno arredo.

Le coperture economiche

Ridurre l'orario di lavoro è una proposta con cui si conquista facilmente il consenso dei lavoratori (e degli elettori). Non potendo immaginare di rovesciare tutto il peso sulle spalle delle imprese, le coperture economiche necessarie rendono però il percorso molto difficile. Tanto che si voglia andare avanti per via politica e legislativa, come fanno alcuni partiti dell'area di centro sinistra, quanto che si voglia andare avanti attraverso la contrattazione sia al primo che al secondo livello, come

fanno i sindacati.

Meno lavoro a parità di salario?

Banche, alimentare, legno arredo, telecomunicazioni, metalmeccanica, ormai non c'è rinnovo contrattuale in cui sul tavolo negoziale non arrivi la questione della riduzione dell'orario di lavoro, a parità di salario. Parlare di riduzione oraria secca è un po' come aprire una matryoshka dove via via compaiono diverse questioni: contributiva, produttiva, occupazionale. Finora, le sperimentazioni di frontiera che si sono viste nelle imprese, tendono a ridurre i giorni di presenza in azienda, rimodulando e redistribuendo l'orario. Con la partecipazione di azienda e lavoratori e l'uso di tutti gli strumenti a disposizione, inclusi i permessi.

Le sperimentazioni in azienda

È nelle aziende che finora si sono viste le sperimentazioni che hanno portato a una rimodulazione dell'orario ma tenendo fermo il livello di produttività. Prendendo il caso di Leonardo, la maggiore delle aziende di Federmeccanica, con l'ultimo integrativo ha avviato la sperimentazione del tema della riduzione dell'orario, attraverso progetti pilota che porteranno per la prima volta questo modello di organizzazione del lavoro in aree produttive dell'azienda. Da un lato la società ha immaginato di ridurre l'orario di lavoro fino a 12 ore al mese, con la possibilità, in caso di esito positivo della sperimentazione di arrivare fino a 16, dall'altro la sperimentazione è stata pensata come il volano dell'aumento di produttività negli stabilimenti, con target molto sfidanti. Dalla casa automobilistica Lamborghini, il chief people, culture & organization officer, Umberto Tosini, spiega che l'accordo sindacale non può ridursi «a un mero scambio di ore. È un complessivo ripensa-

mento del sistema dei turni: anzitutto abbiamo investito costantemente nell'ergonomia, anche negli anni scorsi, per ridurre da una parte i fattori di rischio e dall'altra i contrappesi legati alle misure di salvaguardia. In questo modo il tempo teorico, ossia la presenza fisica al lavoro, si avvicina al tempo a valore aggiunto, eliminando le disefficienze. Poi abbiamo agito sia sulla durata dei turni allungandoli sia sul monte permessi individuali riequilibrandoli, fino a 60 ore annue in meno. Questo va nella direzione di abilitare una richiesta delle persone, che, nel nuovo modello, alterneranno settimane a 5 giorni lavorati a settimane da 4 giorni, usufruendo almeno di un venerdì libero su due nello schema a due turni e di due venerdì nello schema a tre turni che include la notte». Ancora diverso il caso di Luxottica: nell'ultimo integrativo aziendale ha infatti condiviso con i sindacati la possibilità di adesione dei lavoratori a un'organizzazione con settimane corte in produzione: chi fa questa scelta potrà ritagliare per sé venti giornate l'anno, per lo più il venerdì, coperte in larga parte dall'azienda e in via residuale da istituti individuali, senza impatti sulla retribuzione. Due le opzioni: nella prima l'azienda copre 15 giornate, mentre le restanti 5 sono coperte con i Pir (permessi individuali retribuiti). In questo caso l'azienda integra in parte tramite welfare, in parte tramite busta paga. Nella seconda opzione l'azienda copre 13 giornate,

mentre le restanti 7 giornate sono coperte con i Pir. In questo caso la retribuzione è interamente in busta paga.

I prossimi rinnovi

A livello nazionale gli ultimi a porre la questione della riduzione dell'orario sono stati i metalmeccanici. In giugno scade il contratto che Fiom, Fim e Uilm siglano con Federmeccanica e Assisital e che riguarda 1,5 milioni di lavoratori: dopo averne sondato le aspettative su diversi temi con una survey e dopo diverse sperimentazioni di rimodulazione oraria a livello aziendale, le tute blu chiedono che l'orario scenda progressivamente a 35 ore, dalle 40 previste dal contratto (37,5 per i turnisti). Nella loro formulazione i metalmecc-

canici scrivono che «i cambiamenti epocali della transizione ecologica, digitale e tecnologica insieme ai processi di riorganizzazione e crisi necessitano di risposte inedite per gestire gli effetti occupazionali e per garantire, promuovere e incrementare buona occupazione e conciliare la vita e il lavoro». Il tema spunta anche in Poste Italiane, dove Slp Cisl, Slc Cgil, Uilposte, Confasal, Failp Cisl e Fnc Ugl, nella loro piattaforma per rinnovare il contratto dei 120mila lavoratori, con poche parole spiegano che «la trasformazione digitale abilita, e allo stesso tempo impone alle parti, di sperimentare modelli organizzativi che prevedano la riduzione dell'orario di lavoro a parità di

salario, anche al fine di anticipare gli effetti dell'evoluzione tecnologica sui livelli occupazionali». L'impatto che la tecnologia, soprattutto l'intelligenza artificiale, potrà avere sull'occupazione sta diventando un timore sempre più concreto in alcuni settori. Uno è sicuramente quello delle telecomunicazioni. Anche per questo Slc Cgil, Slp Cisl e Uilcom, nella loro piattaforma rivendicativa, dicono che «occorre sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro che prevedano riduzioni dell'orario a parità di salario». Come? Si potrebbe «introdurre un pacchetto aggiuntivo di permessi retribuiti», finalizzati al raggiungimento dell'obiettivo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PROGETTI
Le sperimentazioni di rimodulazione oraria sono avvenute per lo più nelle aziende, da Leonardo, a Lamborghini, a Luxottica,

dove agli investimenti in innovazione è stata affiancata una revisione delle giornate di presenza in azienda, mantenendo al centro il livello della produttività



GETTY IMAGES

Il rinnovo.
Per i 400mila addetti dell'industria alimentare arriva un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che demanda il tema della riduzione oraria al secondo livello di contrattazione e sul piano nazionale porta a una riduzione oraria di 4 ore nel 2026 per chi fa turni di 18 e 21 ore e nel 2027 per tutti