

TEMA

*Tempo e orari nel lavoro che cambia*

## Le politiche sindacali

*Interviste a cura della redazione*

1. *In un'epoca di ulteriori e incalzanti rivoluzioni industriali, che arrivano a cambiare il senso stesso del lavoro, ha ancora necessario parlare di orari di lavoro? O dovremmo piuttosto ragionare – come sostengono alcuni sociologi – del tempo di lavoro e dei suoi confini, da ridefinire ed equilibrare, magari limitandoli, con il tempo di vita?*

2. *I movimenti sindacali del Novecento sono stati variamente attraversati – con diversa intensità e rilevanza – dalle strategie e dalle battaglie per la riduzione dell'orario di lavoro. Nel nuovo secolo il tema di una politica strutturale per la riduzione degli orari sembra non più all'ordine del giorno o non più prioritario. Secondo te questa antica suggestione può essere ripensata e modulata in questo momento per essere messa al servizio di interventi per la creazione di impiego?*

3. *Si parla molto di alcuni strumenti utili per la crescita dell'occupazione giovanile come la cosiddetta staffetta generazionale. A tuo avviso il problema della creazione di impiego si affronta anche con queste modalità che riguardano il ricambio nel mercato del lavoro, oppure richiede in prima battuta l'immaginazione di politiche per allargare la base occupazionale?*

4. *Nel nostro paese una delle aree occupazionali di maggiore sofferenza riguarda i giovani qualificati che si scontrano con la limitata domanda di impieghi da parte del nostro sistema produttivo. Secondo te è possibile che strategie per la riduzione di orario siano declinate anche in questa direzione, cioè siano orientate verso l'incremento dell'occupazione di target specifici?*

5. *Diverse aziende, specie nel settore dei servizi, stanno sperimentando, anche grazie ad accordi sindacali, modalità di lavoro più aperte basate sullo smartworking.*

*In questi casi non è in questione una riduzione degli orari, ma una loro diversa organizzazione spaziale, più autoregolata e più gradita ai lavoratori. A tuo avviso queste modalità sono utili e da potenziare, e possono convivere con interventi finalizzati alla riduzione generalizzata degli orari di lavoro?*

## Contratti e investimenti per una solidarietà redistributiva

*Agostino Megale\**

1.

Sì ha ancora senso parlarne e non solo. Va attrezzata una politica generale sugli orari di lavoro, sul rapporto tempi di lavoro e tempi di vita, sulla relazione tra generazioni che stanno per concludere l'esperienza lavorativa e giovani che devono entrare al lavoro. Ciò significa attrezzare un pensiero, un progetto culturale, da tradurre in politiche contrattuali e in scelte legislative di supporto alla contrattazione. La globalizzazione e i suoi effetti di trascinarsi sui vincenti e perdenti dell'economia globale e l'impatto, almeno in Italia, della crisi più dura e più pesante dal dopoguerra propongono con sempre maggior forza i seguenti temi.

- Per creare lavoro servono investimenti pubblici e privati. I posti di lavoro non si creano dal nulla e neanche con leggi modello Jobs act, ma solo con investimenti finalizzati alla crescita e alla nuova occupazione.

- Un piano del lavoro e un piano straordinario per l'occupazione dei giovani sono il vero contributo che si deve dare, immaginando per comparto e per territorio le previsioni occupazionali necessarie anche in rapporto alla rivoluzione digitale e alla robotica, ma anche alla ricostruzione delle aree colpite dal terremoto, delle aree di riassetto idrogeologico, da un piano giovani per arte cultura e musei o per lo sviluppo delle attività turistiche e per il rilancio dei distretti.

- Il lavoro tramite la negoziazione degli orari per giorno, settimana, mese, anno e intera vita lavorativa è uno strumento importantissimo soprattutto all'insegna della parola d'ordine *solidarietà*. Ciò comporta aver chiaro che ridurre gli orari quando questa riduzione non è compensata dagli incrementi di produttività tecnologica o degli impianti può significare ridurre contestualmente anche *il salario*. Solidarietà difensiva, espansiva, il tutto all'insegna di una possibile redistribuzione temporanea dell'orario di lavoro.

\* Agostino Megale è segretario generale della Fisac Cgil.

ro per evitare licenziamenti o per poter dar vita a vere e proprie staffette generazionali.

Per questo il tema non è riportare la discussione indietro nel tempo facendo finta di ripartire da zero. Tra il 1980 e il 1990 si discusse a lungo della riduzione generalizzata degli orari di lavoro, giungendo alla conclusione che non è questa la risposta principale da dare per affrontare i rischi derivanti dalla disoccupazione tecnologica. Questo concetto era valido nella terza rivoluzione industriale ed è valido anche nella quarta. Per far fronte alla nuova ondata di disoccupazione derivante dalla globalizzazione combinata con la robotica e il digitale servono invece più interventi, combinando investimenti, nuova occupazione e solidarietà redistributiva.

Per questo è indispensabile affrontare il tema in un'ottica molto più ampia. Considerando da un lato l'intero arco della vita lavorativa e dall'altro politiche di solidarietà redistributiva tese a fronteggiare il rapporto tra crisi, innovazione e ripresa economica.

Vale la pena a tal proposito ricordare la recente ricerca del Club Ambrosetti secondo cui «complessivamente la quota di lavoratori italiani a rischio automazione dei prossimi quindici anni è pari al 14,9 per cento», quindi secondo lo scenario base circa 3,2 milioni di lavoratori.

La soluzione non sta però nelle indicazioni che sembrano scaturire dall'ultimo volume di Martin Ford *Il futuro senza lavoro* (2017, Milano, Il Saggiatore) e neanche dal libro di Domenico Masi *Lavorare gratis, lavorare tutti* (2017, Milano, Rizzoli).

Il reddito minimo garantito in sostituzione del lavoro che manca, oltre ad avere costi impraticabili, è concettualmente sbagliato poiché semmai bisogna realizzare un reddito minimo di inserimento al lavoro capace di accompagnare il percorso formativo, o ancora un reddito minimo che contrasti la povertà assoluta. Continuo a pensare che la semplice logica assistenziale e caritatevole non corrisponda alla dignità che solo il lavoro nella sua creazione ed evoluzione può e deve dare alla persona a partire dalle giovani generazioni.

## 2.

Gli anni settanta hanno consegnato, in Italia e non solo, il raggiungimento delle quaranta ore su cinque giorni lavorativi. Con le lotte sindacali di fine anni sessanta si sono definiti obiettivi storici come «il sabato libero», risultato di quelle battaglie contrattuali. Personalmente sono stato protagonista,

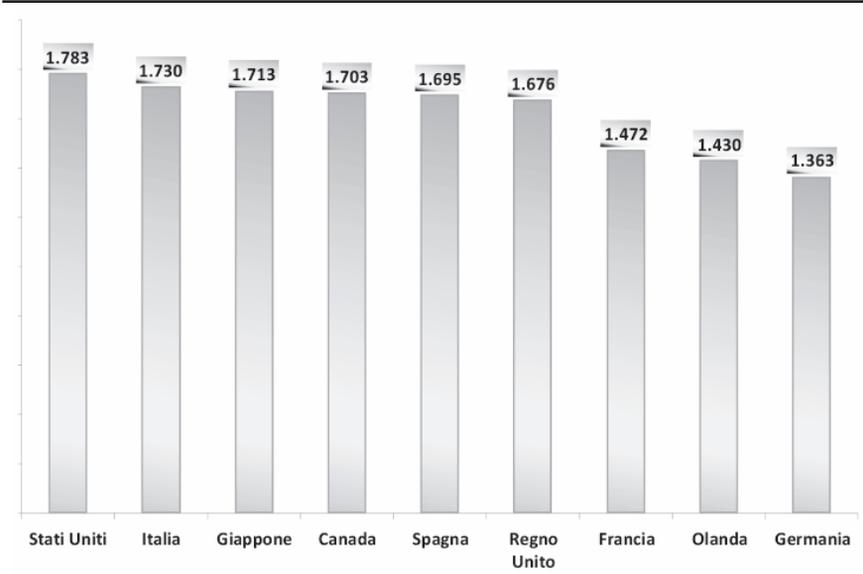
io ventenne dirigente del sindacato tessile della Cgil a Milano, insieme a Sergio Garavini, allora segretario generale nazionale della Filtea, del lancio proprio in quel periodo di un progetto sugli orari. Il cosiddetto sei per sei che aveva lo scopo, riducendo l'orario medio settimanale a parità di retribuzione, con un maggior utilizzo degli impianti a partire dalla notte e dal sabato, di recuperare un 20 per cento dei posti di lavoro, attenuando così l'impatto tecnologico. Si trattava del passaggio dal telaio meccanico a quello automatico. Abbiamo costruito soluzioni occupazionali *ad hoc*. Come si può capire l'esperienza ha dimostrato l'utilità di una politica degli orari articolata per aziende, per comparti, per territori. Avendo sempre chiaro il rapporto tra tasso di innovazione e impatto sul tasso di produttività tecnologica che richiede proposte sull'occupazione mirate.

Di orari di lavoro il movimento sindacale italiano e non solo ne ha sempre parlato. In alcuni periodi storici del Novecento ha anche elaborato linee di carattere europeo e internazionali. Come l'obiettivo delle 35 ore, da realizzare in Europa, proposto a metà degli anni ottanta. Obiettivo questo mai concretizzatosi. Anche se ci sono situazioni, in tema di orari di lavoro, diverse tra paesi. Dunque parlare e agire in termini sindacali sulle politiche degli orari di lavoro è sempre di grande attualità e non può che essere una costante dell'azione sindacale. Certo bisogna aggiornare l'analisi e le proposte alla luce delle condizioni storico-sociali e dei rapporti tra innovazione, produttività e occupazione.

Si può dire che il Novecento ci consegna una riflessione teorica e delle pratiche sindacali di cui è bene tener conto. Sul piano teorico dobbiamo sempre riflettere su Keynes e sulle prospettive da lui delineate relative ai rischi di esaurimento del lavoro. E anche alle ipotesi conseguenti, che però – va detto – non sono mai state confermate. Poiché per ogni lavoro scomparso in rapporto all'innovazione tecnologica se ne sono sempre creati di nuovi, non c'è ragione per assumere il pessimismo tecnologico come pensiero dominante. D'altro conto, sul piano delle pratiche sindacali, si va dalle conquiste contrattuali che in Italia hanno portato alla riduzione degli orari, alla solidarietà e flessibilità fino alla legge in Francia sulle 35 ore. Oppure alle conquiste sindacali in Germania a partire dal contratto dei meccanici dei primi anni novanta. In Italia va solo ricordato che il governo Prodi nel 1998, almeno formalmente, cade sulla proposta di legge di riduzione generale degli orari avanzata da Fausto Bertinotti a nome di Rifondazione comunista sui cui si spacca la maggioranza.

In ogni caso vale la pena ricordare l'attualità del tema degli orari di lavoro, pur nella sua complessità, considerando che è stato significativo anche nei nove lunghi anni della crisi, durante i quali lo strumento dei contratti di solidarietà difensiva ha avuto una funzione molto importante nell'attenuare gli impatti negativi sull'occupazione. Nel pieno della crisi, ad esempio, per concludere il contratto dei bancari (2012) si è dovuto affrontare il tema degli orari di apertura delle filiali, allungandoli. O per chiudere l'ultimo contratto degli assicurativi si è dovuto metter mano al venerdì pomeriggio non lavorativo, riportandolo alla contrattazione e agli accordi da realizzare.

Tab. 1 – Orario di lavoro annuo



Fonte: dati Ocse.

La tabella mostra che l'Italia ha un orario di lavoro superiore a quello di altri paesi. Tant'è che si lavora trentadue ore in più in media rispetto alla Francia e quarantasei rispetto alla Germania.

Come si può vedere abbiamo la stessa dimensione degli orari degli Usa (comprensivi del lavoro straordinario) anche se il nostro tasso di disoccupazione è doppio di quello Usa. Così come è più del doppio di quello tedesco. È indubbio che esiste una correlazione tra le politiche degli orari e l'occu-

pazione, ma non è l'unica variabile in campo. Tant'è che per produrre risultati, la questione degli orari deve essere per forza di cose affrontata:

- in stretto rapporto agli investimenti e al tasso di crescita della produttività;
- in rapporto alle flessibilità negoziate utili alla persona e all'impresa;
- in relazione a una solidarietà redistributiva che oltre al carattere difensivo possa anche avere quello espansivo, rilanciando per questa via i contratti di solidarietà espansiva.

3.

Ricordo che nel settore del credito nei nove anni della crisi abbiamo affrontato l'uscita volontaria di circa sessantasettemila lavoratori. Abbiamo contrastato l'ipotesi di licenziamento e di drammatizzazione sociale. E attraverso la nascita del Foc (Fondo per l'occupazione) abbiamo rafforzato l'ingresso di giovani nuove assunzioni, diciassettemila in questi anni. Serve fare di più. Si può e si deve fare per i giovani un vero e proprio piano straordinario per la buona occupazione. La Cgil l'ha presentato. E noi in categoria, in tutti gli accordi, pur dovendo gestire esuberi, abbiamo sempre teso a inserire piani di assunzione. Per noi della Cgil la battaglia per la costruzione di buona e stabile occupazione alle nuove generazioni è una priorità.

Non sfugge all'analisi che ci sia una forte correlazione tra l'allungamento dei tempi di permanenza a lavoro e la crescita della disoccupazione giovanile. Il 40 per cento di disoccupazione giovanile è stato anche determinato dal blocco del turn over generazionale derivante dalla pessima riforma pensionistica fatta dal governo Monti a fine 2011.

Dal canto nostro abbiamo risposto mettendo in campo gli strumenti che ci era possibile usare. La staffetta generazionale è stata una invenzione utile ma deve essere resa appetibile. Serve fare di più. È necessario costruire i presupposti affinché sia usata.

Intervenire con sgravi contributivi a tempo si è dimostrato essere un errore. Servono interventi strutturali. Finiti gli sgravi è finita la fase delle assunzioni. Questo a dimostrazione anche di quanto abbiamo sempre sostenuto: non è mai stato l'articolo 18 il problema dell'occupazione. Per questo, vista l'evidenza empirica, il fallimento del Jobs act, andrebbe reintrodotta, o quanto meno andrebbe immaginata, una revisione all'insegna degli obiettivi indicati nella Carta universale dei diritti della Cgil.

Sarebbe, piuttosto, utile rivalutare l'apprendistato. Migliorarlo e farlo applicare. Per la questione giovani a lavoro serve una terapia d'urto. Non basta uno strumento o interventi a termine. Servono interventi strutturali e mirati.

4.

Non ho dubbi. Si deve lavorare per target specifici. Usiamo la metafora della cassetta degli attrezzi. In base all'esigenza si usa lo strumento appropriato. Non servono interventi generalizzati, ma mirati. Per fare questo bisogna avere le idee molto chiare. Serve una visione d'insieme per il paese, ma anche la conoscenza delle singole fattispecie.

Intanto in tempi rapidi dobbiamo riempire la cassetta degli attrezzi. Questo lo deve fare il governo. Servono strumenti legislativi che ci mettano in condizione di agire in modo mirato laddove serve e con quello che serve.

5.

In categoria stiamo sperimentando da tempo. Sono stati realizzati accordi importanti. Nel Gruppo Intesa oltre quattromila lavoratori per otto giorni al mese coinvolti grazie all'accordo sindacale. In Unicredit è in corso una sperimentazione a carattere volontario. Nel Gruppo Generali e in Axa nel corso del 2017 si è prodotto un primo accordo. Nel primo semestre del 2017 è stata varata la norma di legge sul lavoro agile che va applicata. Laddove ancora non è stato fatto, il diritto alla disconnessione sancito dalla contrattazione deve essere garantito. Fummo tra i primi ad apprezzare gli aspetti positivi dello *smartworking*. Aspetti positivi di varia natura: tempo di vita, impatto ambientale, flessibilità scelta dalla persona. La libertà del tempo e dello spazio fisico in cui si svolge il lavoro è un elemento rilevante, anche se non sono da sottovalutare le difficoltà di tutela e controllo sindacali se la legge e la contrattazione non fanno con efficacia il loro mestiere.

Anche qui la storia, a seconda dei cicli economici del carattere delle rivoluzioni industriali, ci consegna fasi nelle quali abbiamo sperimentato:

- il lavoro a domicilio negli anni settanta;
- il telelavoro nei primi anni duemila;
- lo *smartworking* oggi.

Come ho detto sopra, serve una borsa dei ferri con tanti strumenti. Questo è uno degli strumenti utili. La sperimentazione ci farà capire vizi e virtù. Si dovranno correggere i vizi e valorizzare le virtù.

Questo vale per lo *smart working* come per il part-time alternato. Su alcuni strumenti siamo un passo avanti, su altri un passo indietro. Sperimentiamo su questi ultimi e correggiamo gli altri.