

Lavoro, la settimana accorciata rilancia flessibilità e produttività

Nuovi contratti

Da Essilux fino a Intesa Sanpaolo, la contrattazione sperimenta nuovi equilibri nei tempi di vita e lavoro anche di chi il lavoro non può portarlo a casa, come operai e bancari di filiale. I casi di Lamborghini e Leonardo.

Casadei e Visentini con un'analisi di **Francesca Coin** — a pag. 5

L'orario accorciato rilancia flessibilità e produttività

Nuovi accordi. Da Essilux fino a Intesa Sanpaolo, la contrattazione sperimenta nuovi equilibri nei tempi di vita anche di chi il lavoro non può portarlo a casa, come operai e bancari di filiale

Corso (PoliMi): «Forte risonanza per settimana corta, sperimentata in meno di una grande società su 10»
Cristina Casadei

Cambiamenti sociali, nuovi modi di lavorare legati anche allo sviluppo tecnologico oltre che diverse esigenze di conciliazione tra vita e lavoro sono entrati a piè pari nella contrattazione. L'ingresso è avvenuto dalla porta di una flessibilità che si è via via consolidata negli uffici, attraverso elasticità in ingresso e in uscita e smart working, a patto di raggiungere gli obiettivi, ma anche affrontando un tema molto delicato come l'orario. Nonostante la centralità del digitale, nell'organizzazione del lavoro paradossalmente il salto nel futuro è la fabbrica, fino a ieri rimasta un po' tagliata fuori dai ragionamenti. La breccia la ha aperta la multinazionale Essilux pensando a chi, come ha messo in evidenza il direttore delle risorse umane, Piergiorgio Angeli, «il lavoro non può portarselo a casa». Di qui la scelta di sperimentare una misura come la settimana corta per gli operai, con la possibilità di lavorare per 20 settimane 4 giorni anziché 5, grazie a una copertura della riduzione dell'orario sostenuta in gran parte dall'azienda e in misura minima dai lavoratori, attraverso i

permessi individuali retribuiti.

Le sperimentazioni

Come racconta il responsabile scientifico dell'Osservatorio sulla smart working del Politecnico di Milano, Mariano Corso, «le aspettative delle persone sono cambiate: flessibilità, autonomia, spazio per le proprie passioni, contano oggi quanto la retribuzione e spesso più della sicurezza contrattuale. Lo smart working ha costituito per molti una rivoluzione positiva, ma cosa fare per quei lavori che tecnicamente non consentono oggi di lavorare da remoto? È proprio su questi che occorre impegnarsi a trovare nuove opportunità di innovazione tecnologica e organizzativa. Un esempio virtuoso è quello della settimana di lavoro di 4 giorni». Da uno studio condotto dall'Osservatorio è emerso che nelle imprese sondate è stata sperimentata da meno di una su 10, ma si osserva il moltiplicarsi di esperienze pilota, anche limitate a brevi periodi. La richiesta che arriva dalle persone è molto forte e sono i numeri a dirlo.

Il caso Intesa Sanpaolo

Nei mesi scorsi il gruppo Intesa Sanpaolo si è dotato di un maxipacchetto di flessibilità che include l'orario di ingresso e uscita, lo smart working fino a 120 giorni all'anno (140 in specifiche aree) e la distribuzione dell'orario su 4 giorni

anziché 5, come previsto dal contratto dei bancari. L'accordo con i sindacati ha chiesto una lunga discussione, a tratti piuttosto vivace, dove una delle questioni più dibattute è stata proprio l'estensione del pacchetto alle filiali, a cui la sperimentazione è stata allargata. L'apprezzamento dei lavoratori sta nei numeri. Hanno richiesto l'abilitazione circa 28.500 persone. Di questi il 42% nel periodo marzo-settembre ha utilizzato la settimana corta, per un totale di oltre 30 mila settimane. Un dato in progressiva crescita. In Ca' de Sass, prima che nel credito, il pacchetto di flessibilità ha avuto il via libera dal ramo assicurativo del gruppo, Intesa Sanpaolo Vita. Lasciando il segno, tant'è che in alcune grandi compagnie se ne sta parlando, come per esempio in Allianz.

Il gap tra operai e impiegati

Se l'ondata di flessibilità e la diffusione dello smart working hanno portato a una polarizzazione tra operai e impie-



gati, l'accordo di Essilux rappresenta un vero cambio di paradigma perché porta la flessibilità dove è più difficile per via della difficoltà a combinare i turni e le squadre che presentano sempre una certa rigidità, considerato che sullo sfondo c'è sempre il tema della produttività. Non a caso Essilux parla di "flessibilità produttiva". L'innovazione organizzativa su cui Essilux ha rotto il ghiaccio dopo un lavoro di molti mesi, è oggi al centro del dialogo con i sindacati anche in Lamborghini, così come in Leonardo (si vedano gli altri articoli in pagina).

I contratti e i bancari

La richiesta di rimodulazione dell'orario, così come di una sua riduzione, è finita sui tavoli negoziali di diversi contratti nazionali di lavoro, come il legno arredo dove però non vi è stato un seguito al momento dell'ultimo accordo, o l'alimentare che sta discutendo il rinnovo del contratto e anche questo tema, o ancora il credito. Sono stati proprio i bancari a fare da apripista a livello nazionale sulla riduzione dell'orario da 37,5 a 37 ore settimanali che in un anno equivalgono a poco meno di 4 giornate di lavoro in meno. E sono stati sempre i bancari - un po' di anni fa - a fare da apripista sulla possibilità di rimodulare l'orario, distribuendolo su 4 giorni invece che su cinque con una riduzione di un'ora e mezza.

L'alimentare

Le storie non mancano in un settore sempre molto sensibile all'innovazione contrattuale come l'alimentare. Così alla Lavazza l'ultimo integrativo ha introdotto i cosiddetti venerdì brevi da maggio a settembre, con cui i collaboratori del Centro Direzionale beneficiano dell'uscita anticipata, dopo 5 ore di lavoro invece di 8, mediante l'utilizzo di parte dei riposi individuali previsti dal contratto nazionale. Il primo anno di applicazione è andato molto bene e la sperimentazione continuerà per i prossimi anni di vigenza del contratto integrativo. Alla Rigoni, invece, la decisione è stata praticamente già presa. Due estati fa, il venerdì breve è stato sperimentato dopo una richiesta nata dall'area finance. E oggi si può lavorare dal lunedì al giovedì 8 ore e mezzo, invece di 8. E poi il venerdì si fa orario continuato fino alle 14. Dal conteggio resta fuori mezz'ora, coperta con un permesso retribuito.



La svolta di Essilux. La multinazionale dell'occhialeria sperimenterà nelle fabbriche la settimana corta