

Settimana corta, la giusta dimensione del tempo di lavoro dopo gli accordi Lamborghini e Luxottica

di Luca Failla e Paola Salazar
N. 9 - 20 Febbraio 2024

Guida al Lavoro

Stampa

Per meglio comprendere la portata innovativa degli ultimi accordi di Lamborghini e di EssilorLuxottica è necessario interrogarsi sul significato che ha oggi il lavoro, anzi il tempo nelle dinamiche del lavoro e della vita

Mentre il legislatore si concentra sulle proroghe al 31 marzo 2024 per il lavoro agile semplificato a favore dei lavoratori fragili e dei genitori di figli fino ai 14 anni di età [1], le aziende vanno avanti e introducono nuove forme di organizzazione del lavoro fondate sull'uso – innovativo – dei tradizionali modelli contrattuali flessibili (come il part-time) e sulla diversa articolazione dell'orario di lavoro.

Se ad inizio 2023 ci stavamo ancora interrogando sul futuro del lavoro e sulle prospettive del rientro in ufficio dopo le forzature del lavoro da remoto generate dalla pandemia, oggi non possiamo più limitarci a questo. Il mondo è drasticamente cambiato e con esso il nostro modo di lavorare.

Se una volta il tempo trascorso al lavoro costituiva il parametro tradizionale di misurazione della prestazione lavorativa e con essa della retribuzione (l'art. 1 del D.Lgs. n. 66/2003 dice propriamente che è orario di lavoro: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni), oggi il tempo (nella sua interezza, ossia come tempo di lavoro e di non lavoro) non è più solo lo strumento attraverso il quale definiamo la prestazione lavorativa e i suoi parametri retributivi, ma è divenuto presupposto e variabile fondamentale – propriamente anche nella sua componente non lavorativa - per l'introduzione di forme di flessibilità organizzativa e con esse un mezzo utile per richiamare le persone in azienda, per motivarle e per fidelizzarle.

E non più solo per "retribuirle".

Si tratta di una riflessione fondamentale sulla quale è divenuto necessario fondare l'interrogativo oggi principale: ossia quale sia veramente la dimensione temporale del lavoro. Come è possibile conciliare e far convivere il tempo di lavoro e il tempo di non lavoro se la tecnologia e il lavoro da remoto, costringendoci ad un "always on" hanno azzerato i confini tra lavoro e vita privata?

Come possiamo recuperare all'interno delle organizzazioni la giusta dimensione del tempo di lavoro? Quel parametro così fondamentale per la misurazione della prestazione lavorativa. Ma anche il presupposto fondamentale per poter "godere" del tempo di non lavoro.

È su questa più ampia riflessione, sul significato che ha oggi il lavoro – anzi il tempo nelle dinamiche del lavoro e della vita - che dobbiamo soffermarci per capire la portata innovativa degli ultimi accordi di Lamborghini e di EssilorLuxottica.

Dopo le prime esperienze nel settore del credito e assicurativo (con il vantaggio che in quelle sedi si partiva già da un orario settimanale ridotto) la settimana corta di 4 giorni è arrivata (finalmente) anche nel manifatturiero e in produzione, sfatando così - contrariamente ai dubbi di molti operatori proprio di quel settore - il mito negativo dell'inapplicabilità di tale modello alla struttura produttiva manifatturiera e cioè alla fabbrica.

Allora la riflessione sul futuro del lavoro va oltre la sola disciplina di legge sul lavoro agile (artt. 18-23 L. n. 81/2017) potendo abbracciare sia la disciplina dell'orario di lavoro (D.Lgs. n. 66/2003), sia l'uso di alcune tipologie contrattuali spesso marginalizzate e bistrattate, come il part-time.

Non c'è più solo il lavoro agile

Non dimentichiamo che se oggi siamo finalmente pronti ad affrontare il tema della settimana corta (ricordiamo che in Francia la settimana di 35 ore è legge già da molti anni e che nel nostro ordinamento il limite massimo dell'orario di lavoro pari a 40 ore è fissato su base settimanale e non vi sono più limiti giornalieri – se non quelli

derivanti dall'obbligo di rispetto delle pause), lo dobbiamo sicuramente alla rivoluzione scatenata dal lavoro agile. Disciplina, quest'ultima (artt. 18-23 L. n. 81/2017 e successive integrazioni) che si caratterizza proprio perché fondata sul fondamentale principio del lavoro per obiettivi senza precisi vincoli di tempo e di spazio. Presupposto fondante oggi non solo del lavoro agile, come ci dice la norma (art. 18, c. 1 L. n. 81/2017), ma soprattutto della sua evoluzione data dal lavoro ibrido che può comportare la presenza in sede anche per tutti i giorni della settimana lavorativa, ma con modalità flessibili.

Ma se oggi possiamo parlare di settimana corta lo dobbiamo anche, come già detto, alle aperture e agli spazi che la stessa disciplina di legge sull'orario di lavoro consente. Come detto, fin dalla sola definizione dell'orario di lavoro prevista dalla legge (art. 1 D.Lgs. n. 66/2003 cit.). La norma infatti non impone più le canoniche otto ore giornaliere sui cinque giorni della settimana ma, preferisce il richiamo ad un criterio di "disponibilità delle energie psicofisiche del lavoratore" che in via generale, proprio grazie a quanto è possibile sperimentare con il lavoro agile, risulta oggi svincolato dalla necessaria presenza fisica nei locali dell'azienda ed apre pertanto degli spazi di riflessione su una maggiore flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro non solo entro il limite di legge delle 40 ore settimanali - fondamentale per garantire la produttività in alcuni settori - ma anche entro il più ampio limite della durata massima della prestazione lavorativa - pari a 48 ore settimanali come media - che caratterizza la disciplina del lavoro straordinario e che costituisce la base di partenza per la negoziazione dell'orario flessibile multi-periodale (art. 4 D.Lgs. n. 66/2003).

È questo il senso ed il significato della settimana corta a parità di salario, nel rispetto della disciplina sull'orario di lavoro, degli obiettivi delle aziende, della disciplina delle pause e dei limiti di ragionevolezza - e di sicurezza - nella durata giornaliera e settimanale della prestazione lavorativa. Utilizzando - attraverso il fondamentale ricorso alla contrattazione collettiva di livello aziendale, anche di prossimità (ai sensi dell'art. 8 D.L. n. 138/2011) tutti gli spazi di manovra che la norma consente. Persino l'uso di forme contrattuali altamente flessibili come il part-time (non a caso anch'esso come l'orario di lavoro previsto dalla norma nell'ambito degli accordi di prossimità) [2].

Cosa ci dicono, in definitiva, in nuovi accordi Luxottica e Lamborghini?

I nuovi accordi Luxottica e Lamborghini

I nuovi accordi Luxottica e Lamborghini ci dicono innanzitutto che è possibile negoziare una riduzione di orario a parità di salario - differenziata peraltro in relazione ai ruoli - in una logica di produttività e, soprattutto, di ingaggio delle organizzazioni sindacali e dei lavoratori.

L'accordo Lamborghini

L'accordo Lamborghini, ad esempio, prevede l'alternanza nell'arco dell'anno tra settimane piene e settimane ridotte, richiamandosi in modo del tutto nuovo proprio alla disciplina dell'orario di lavoro multi-periodale che oltre ad essere per legge di competenza pressoché esclusiva della contrattazione collettiva, mira proprio a recuperare efficienza produttiva attraverso la neutralizzazione delle ore di lavoro straordinario.

Ma prevede anche consistentemente la riduzione dell'orario di lavoro settimanale per i lavoratori turnisti. L'idea di fondo alla base dell'accordo è che la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario - che possiamo qualificare una variabile indipendente - non riduca la produttività ma anzi la possa addirittura incrementare (comunque non diminuire). Segno del mutare dei tempi e di una nuova consapevolezza anche sindacale di "ingaggio", partecipativa degli obiettivi e dei risultati aziendali. Il tutto a beneficio di un maggiore bilanciamento di interessi azienda-lavoratori che il tempo libero maggiorato (nelle settimane di 4 giorni con venerdì libero) potrà indubbiamente portare a favore dei lavoratori.

L'accordo EssilorLuxottica

Nell'accordo EssilorLuxottica, invece, come si legge nel comunicato stampa del 30 novembre 2023, viene introdotto "per la prima volta negli stabilimenti italiani del Gruppo un modello di organizzazione fortemente innovativo dei tempi di lavoro e gestione della flessibilità produttiva, pensato per vivere la fabbrica con un approccio nuovo, conciliando in modo sostenibile e strutturale il naturale bisogno di tempo di qualità dei dipendenti nella gestione dei propri impegni personali con l'esigenza di continuità e programmazione delle attività aziendali".

Si tratta di un'evoluzione necessaria ed è per questo che non possiamo più concentrarci solo sul lavoro agile ma guardare oltre nella consapevolezza del ruolo che la flessibilità organizzativa - di orario e contrattuale - e il lavoro

ibrido possono svolgere nella nuova organizzazione del lavoro.

Perché l'elemento della produttività che costituisce il fondamento del lavoro agile – così come la prospettiva della conciliazione vita-lavoro – vanno oggi declinate non più solo attraverso il lavoro agile ma attraverso la più ampia prospettiva della flessibilità organizzativa (di orario e contrattuale). Quella flessibilità – buona – che agevola la produttività perché diviene strumento essenziale del nuovo patto di lavoro. Perché è solo così che possiamo affrontare concretamente quello che è divenuto il dilemma fondamentale dei nostri tempi: come fare avvicinare domanda e offerta di lavoro? Come conciliare gli opposti interessi?

Necessità impellente in un mondo nel quale sta diventando sempre più difficile trovare i collaboratori adatti, trattenerli e fidelizzarli, fornendo loro non solo un lavoro retribuito – e quindi il mezzo per sostenere sé stessi e la propria famiglia - ma anche la possibilità concreta di accedere non tanto e non solo al lavoro da remoto ma a concrete forme di flessibilità organizzativa a parità di retribuzione.

Se, infatti, la produttività aumenta (ovvero non diminuisce) a talune condizioni, col ridurre i giorni di lavoro effettivo, perché non consentire ai lavoratori di ridurre il tempo di permanenza (anche in fabbrica) a parità di retribuzione?

Se, ancora, il tempo di lavoro non misura più il rendimento effettivo del lavoro (sull'equazione ormai superata e anacronistica del più rimango al lavoro e più sarò produttivo) - ed anzi, se come ormai acclarato, tale equazione si capovolge secondo una curva discendente poiché l'aumento del tempo lavorato non aumenta il rendimento ma anzi lo diminuisce in taluni casi, perché non proporre un modello win-win che coniughi gli interessi aziendali al rendimento produttivo garantito con un incremento del tempo di vita personale fuori dal lavoro a parità di retribuzione?

Un modello – volontario ed è qui la vera rivoluzione - dove il lavoratore, a parità di salario, veda diminuito il tempo di lavoro in fabbrica (ovvero aumentato il suo tempo di non lavoro e cioè di vita vissuta) a fronte della introduzione di parametri orari, contrattuali e organizzativi di gestione della produttività complessiva del periodo lavorato valida per l'intera organizzazione, che tenga conto delle esigenze di tutti. Che è poi quello che effettivamente rileva nella moderna organizzazione del lavoro.

È questo l'ulteriore elemento innovativo di questi accordi. Nell'accordo EssilorLuxottica, ad esempio, l'applicazione della nuova riduzione di orario dei contratti part-time è subordinata alla circostanza che tutti i lavoratori addetti alla medesima area aderiscano alla sperimentazione. Come dire che solo se è soddisfatto l'interesse collettivo dell'organizzazione posso soddisfare anche le mie esigenze personali. Il che riporta l'attenzione sulla centralità degli interessi dell'organizzazione che, peraltro, si comincia a intravedere anche in certi recenti orientamenti giurisprudenziali proprio relativi al contratto a tempo parziale (cfr. Cass. civ. sez. Lav. n. 29337/2023; Cass. civ. sez. lav. 30093/2023).

Conclusioni

Concludendo, è inutile nascondere che il mondo non è più quello di prima e anche il lavoro non è più quello di prima. Se il grande esperimento mondiale del lavoro da remoto di tipo pandemico ci ha fornito l'opportunità di comprendere quello che possiamo fare senza essere tutti necessariamente nello stesso luogo, ci ha anche fornito gli strumenti per comprendere su quali basi dobbiamo e possiamo costruire l'evoluzione di questo modello, che può divenire il modello portante per il lavoro del futuro.

Primo: non abbiamo bisogno di nuove leggi, abbiamo già tutti gli strumenti per negoziare e soprattutto sperimentare forme innovative di organizzazione del lavoro, ingaggiando e coinvolgendo le organizzazioni sindacali che oramai hanno compreso l'importanza della contrattazione su questi temi.


In secondo luogo, è necessario sperimentare ma è altresì fondamentale introdurre l'adesione a tali nuovi modelli organizzativi su base volontaria. Solo così le sperimentazioni potranno essere efficaci.

Infine, non bisogna mai dimenticare che quello che guida la sperimentazione è sì l'attenzione alle persone ma anche l'esigenza di mantenere l'attività dell'impresa centrata sui propri obiettivi.

Se oggi abbiamo una maggiore consapevolezza dell'importanza del nostro tempo, tanto da spingere – soprattutto le nuove generazioni – a ribaltare la scala dei valori e far sì che non sia più il lavoro a dettare i tempi della nostra vita ma che siano le esigenze di vita a dettare i tempi e i modi del nostro lavoro, dobbiamo essere in grado di trovare gli strumenti adatti per poter conciliare questi obiettivi. Perché del lavoro non possiamo fare a meno, ma deve dare senso alle nostre vite senza annullarle.

Questa è una certezza ed è la sfida più importante per il futuro delle organizzazioni.

Prima la si coglie meglio sarà.

Il Sole 24 ORE aderisce a  **The Trust Project**

P.I. 00777910159 © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i diritti riservati

Il Sole
24 ORE