

## **Dichiarazione di Vienna di UNI Europa**

# **È il nostro tempo: l'orario di lavoro nel nuovo mondo del lavoro**

### **Orario di lavoro e politica di contrattazione collettiva**

Adottata dal Comitato Esecutivo UNI Europa l'11 settembre 2018

#### **1 1. Introduzione – Partecipazione dei lavoratori alla definizione dei modelli di orario di lavoro**

---

L'attuale cultura dell'orario di lavoro sta danneggiando il tessuto sociale. In molti casi, l'orario di lavoro auspicato del lavoratore non corrisponde all'orario di lavoro effettivo. In molti paesi si osserva una crescente polarizzazione della durata dell'orario di lavoro. Sempre più lavoratori devono lavorare un numero sempre maggiore di ore mentre altri, sovente e involontariamente, hanno solo un orario di lavoro ridotto. Inoltre, il costante collegamento online crea una crescente pressione a lavorare per un numero eccessivo di ore. I burnout sono in aumento, i giovani genitori hanno difficoltà a conciliare il lavoro per il quale sono retribuiti con le responsabilità parentali e i lavoratori più anziani spesso non si sentono in grado di affrontare le sfide della digitalizzazione. Allo stesso tempo, quasi 18 milioni di europei sono disoccupati, ovvero più del 10% della forza lavoro europea. Un tasso di disoccupazione giovanile al 18,7% rende ancora più assurda la situazione dell'orario di lavoro.

Per UNI Europa è essenziale adeguare l'orario di lavoro per rispondere meglio alle esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie e all'evoluzione del mondo del lavoro. Per esempio, abbiamo assistito al passaggio dall'ambito tradizionale (in cui era il capofamiglia, generalmente maschio, a portare a casa il salario) a quello del doppio salario. Attualmente il 64% delle donne nell'UE partecipa al mercato del lavoro, fatto che evidenzia ancor più l'esigenza di conciliare lavoro e responsabilità familiari. Ancora oggi, troppo spesso le disposizioni sull'orario di lavoro non consentono ai lavoratori con responsabilità di assistenza, nella maggior parte dei casi donne, di svolgere un ruolo attivo e a pieno titolo nel mercato del lavoro.

La digitalizzazione, l'automazione e le ristrutturazioni avvengono a un ritmo sempre più rapido. Le competenze saranno rapidamente obsolete e molti lavoratori, soprattutto quelli scarsamente o mediamente qualificati, potrebbero essere esposti a stravolgimenti, con un aumento della precarietà. Si tratta di una prospettiva preoccupante, ma la riduzione dell'orario di lavoro collettivo può essere un antidoto. Le nuove tecnologie saranno introdotte solo laddove gli aumenti di produttività siano più probabili e se una maggiore efficienza degli orari aprirà la strada a modelli di condivisione del lavoro.

Anche i modelli di lavoro stanno diventando sempre più precari: lavoro distaccato, contratto di lavoro, lavoro interinale, contratti di servizio, esternalizzazione, lavoro autonomo e altre modalità di lavoro comportano orari instabili e imprevedibili. Per di più, la nostra forza lavoro sta invecchiando sempre più rapidamente. Occorre pertanto rafforzare l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita per mantenere i lavoratori aggiornati sulle ultime tecnologie durante tutta la loro vita lavorativa.

A tal fine, UNI Europa prevede tre obiettivi fondamentali per garantire che i lavoratori possano modellare meglio il proprio orario di lavoro mediante la politica di contrattazione collettiva:

**in primo luogo**, a mezzo di un'equa distribuzione dell'orario di lavoro. Una riduzione e redistribuzione collettiva dell'orario di lavoro obbligatorio avvantaggerà sia i lavoratori a tempo pieno che i lavoratori a tempo parziale 'involontario', creando nel contempo nuove opportunità di occupazione per i quasi 18 milioni di disoccupati dell'UE. Una redistribuzione del lavoro deve mirare, in particolare, allo squilibrio tra uomini e donne, poiché la povertà a tempo parziale e la povertà dei lavoratori colpiscono ancora prevalentemente le donne. È poi essenziale che la riduzione dell'orario avvenga, in linea di principio, senza alcuna perdita salariale. Serve un quadro normativo sull'orario di lavoro efficace e basato su leggi e contratti collettivi che garantiscano condizioni di lavoro eque scoraggiando il lavoro precario.

In **secondo luogo**, le disposizioni in materia di orario di lavoro dovrebbero essere adeguate alle fasi della vita. Molti lavoratori hanno importanti responsabilità assistenziali e lottano quotidianamente con il cosiddetto "doppio turno" del lavoro retribuito e non retribuito. Per UNI Europa l'equilibrio vita/lavoro è essenziale.

**Infine**, occorre promuovere maggiormente l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita. I datori di lavoro devono investire di più nella formazione della loro forza lavoro, che ne migliorerà la produttività e l'occupabilità, nel loro settore o in un altro. Inoltre, ogni lavoratore dovrebbe avere diritto a un congedo correttamente retribuito per un'ampia gamma di opportunità di formazione.

UNI Europa è convinta che la contrattazione collettiva, in primo luogo a livello settoriale, possa offrire diverse soluzioni specifiche ai problemi relativi all'orario di lavoro. I sindacati, i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori stessi devono essere coinvolti e messi in condizione di negoziare modelli adeguati di orario per il futuro mondo del lavoro. Insieme ai datori di lavoro, sono loro i più vicini al luogo di lavoro e conoscono direttamente le esigenze di un mondo lavorativo che evolve sempre più rapidamente. Tuttavia, i sindacati devono anche intensificare i loro sforzi per raggiungere i lavoratori non (ancora) coperti da un contratto collettivo, in particolare quelli che hanno un impiego precario.

Dato che l'orario di lavoro è determinato in primo luogo dai diversi contesti giuridici e istituzionali nazionali, le politiche UNI Europa devono essere adattate alle specificità di ciascun paese. Fondamentalmente, la contrattazione collettiva è competenza dei sindacati nazionali. Con questa dichiarazione, UNI Europa e i suoi affiliati, lavorando insieme in solidarietà, cercano di rafforzare la capacità dei sindacati, in particolare attraverso la contrattazione collettiva, di utilizzare l'orario di lavoro come strumento per ottenere condizioni di lavoro eque per tutti i lavoratori.

## **2 Disposizioni in materia di orario di lavoro: equa distribuzione**

---

Mentre alcuni lavoratori sono soggetti a lunghi orari di lavoro, straordinari eccessivi o carichi di lavoro troppo elevati, altri sono assunti con contratti a tempo parziale 'involontario'. UNI Europa chiede un'equa ripartizione, che può essere ottenuta attraverso una riduzione collettiva dell'orario con simultanea riduzione del carico di lavoro, senza alcuna perdita salariale. La riduzione dell'orario di lavoro non deve comportare

un'intensità di lavoro più elevata, poiché talvolta i lavoratori hanno l'impressione che il loro carico di lavoro rimanga invariato mentre in realtà dispongono di assai meno tempo per svolgere le loro mansioni.

Il mondo del lavoro è in continua evoluzione. Spesso ci si aspetta dai lavoratori che siano raggiungibili 24 ore su 24 e che il lavoro non debba necessariamente essere svolto sul luogo di lavoro istituzionale. La digitalizzazione e i nuovi metodi di lavoro offrono ai lavoratori una maggiore flessibilità, ma chiedono anche una maggiore flessibilità in contropartita. Ma gli esseri umani non sono infinitamente flessibili e molti lavoratori si trovano già ora a far fronte ad alti livelli di stress e tensione sul lavoro. Essi hanno diritto a condizioni di vita dignitose e a un adeguato equilibrio tra vita professionale e familiare, con riposo e tempo privato (compresa una giornata di riposo comune). Questo comporta il diritto di abbassare i limiti dell'orario di lavoro pur continuando a poter percepire un salario dignitoso, contrattato collettivamente.

I lavoratori di alcuni settori, in particolare, sono soggetti a turni irregolari, con incertezza su quando e dove dovranno lavorare. Senza compensazione supplementare, sono obbligati a essere mobili, flessibili e in grado di effettuare turni supplementari con brevissimo preavviso, lavorando spesso il mattino prestissimo o la sera tardi.

Le ricerche dimostrano che il lavoro straordinario, l'orario di lavoro irregolare, il lavoro a richiesta e lo stress legato all'attività lavorativa provocano un aumento degli infortuni sul lavoro e possono provocare malattie. Oltre ad andare al di là di quanto i lavoratori interessati possono sopportare, questo stato di cose è oneroso per il sistema sanitario e per il datore di lavoro. Inoltre, i lavoratori sono chiaramente più efficienti e produttivi quando lavorano con orari più brevi e hanno più tempo per riposarsi e riprendersi.

È ovvio che i carichi e gli orari di lavoro devono essere ripartiti in modo più equo. Di fronte alle sfide attuali e future legate all'evoluzione del mondo del lavoro, è indubbio che occorre sviluppare forme innovative di organizzazione degli orari orientate ai lavoratori. Nella fattispecie, la contrattazione collettiva è fondamentale per arrivare a soluzioni settoriali che abbiano a cuore il lavoratore e, soprattutto, coprano le persone in tutte le forme di lavoro.

Pertanto, UNI Europa chiede:

- La partecipazione profonda e incondizionata dei sindacati alla concezione e all'attuazione di nuovi accordi sull'orario di lavoro a tutti i livelli, in primo luogo nel quadro di contratti collettivi settoriali;
- Una maggiore autonomia di ciascun lavoratore nel determinare orari e modalità di lavoro favorevoli, che faccia perno in primo luogo su contratti collettivi (settoriali);
- Un rafforzamento su scala europea dell'orario di lavoro quale strumento atto a garantire condizioni di lavoro eque, ad esempio mediante la riduzione simultanea dell'orario e del carico di lavoro con una retribuzione e un salario pieno;
- Politiche volte a porre fine al continuo aumento degli straordinari;
- Il diritto delle persone che lavorano involontariamente a tempo parziale di aumentare l'orario contrattuale;
- Il diritto a un orario di lavoro minimo; abolizione dei contratti a zero ore;
- Anche i lavoratori con forme di occupazione non standard devono essere coperti da contratti collettivi;
- Limitazione e abolizione delle forme di lavoro precario (quali le norme e le prassi sleali in materia di distacco, lavoro interinale, lavoro temporaneo, lavoro autonomo e altre forme che comportano orari instabili e imprevedibili). Le imprese hanno una responsabilità anche verso la loro filiera.

### **3 Disposizioni relative all'orario di lavoro: tenere in considerazione le fasi della vita e l'invecchiamento della forza lavoro**

---

In un mercato del lavoro europeo con una forza lavoro che invecchia, UNI Europa chiede un modello di orario di lavoro che tenga conto di un equilibrio sano, equo e flessibile tra vita professionale e vita privata.

Nel corso dell'intera vita lavorativa, i lavoratori passano attraverso varie fasi, sia in ambito privato che professionale, che richiedono una diversa flessibilità dell'orario di lavoro, onde mantenere un giusto e appropriato equilibrio tra lavoro e vita privata. Le modalità di lavoro dovrebbero essere compatibili con la creazione di una famiglia, con l'assunzione di responsabilità assistenziali supplementari, con i cambiamenti della situazione privata, con il miglioramento delle competenze e delle qualifiche o con una riduzione dell'orario di lavoro verso la fine della vita professionale. Inoltre, le interruzioni di carriera, soprattutto per le donne, possono richiedere una maggiore flessibilità per consentire loro di tornare al lavoro. L'orario di lavoro deve essere dunque organizzato in modo tale che i lavoratori siano in grado di svolgere efficacemente le proprie mansioni senza alcuna perdita di reddito o effetti negativi sulle loro pensioni, in modo compatibile con le mutevoli fasi della vita moderna e con l'invecchiamento della forza lavoro.

I regimi sull'orario di lavoro in tutta Europa sono stati molto lenti nell'adattarsi a queste realtà. In questo contesto, è necessario promuovere il legittimo auspicio dei lavoratori di trovare un equilibrio migliore tra orario di lavoro e vita privata, garantendo nel contempo retribuzioni dignitose. A tal fine, è essenziale anche l'accesso alle prestazioni di assistenza pubblica.

Di conseguenza, UNI Europa lavorerà a programmi che conferiscano maggiore autonomia a ogni lavoratore nella scelta dell'orario di lavoro in relazione alle diverse fasi della vita. Tale adattabilità al ciclo di vita non può e non deve avvenire solo nell'ambito del lavoro a tempo parziale o di contratti a breve termine, ma deve essere parte integrante del lavoro a tempo pieno e a tempo indeterminato.

Secondo UNI Europa, piuttosto che nell'ambito di una legislazione calata dall'alto, tali cambiamenti all'orario di lavoro tradizionale potranno essere apportati al meglio attraverso la contrattazione collettiva, soprattutto a livello settoriale, con contratti collettivi più adatti a riconoscere le specificità dei singoli contesti e relazioni di lavoro.

Occorre inoltre promuovere l'investimento pubblico nei regimi di sicurezza sociale e di previdenza sociale, che sono una componente essenziale per rafforzare la posizione dei lavoratori e promuovere la parità di genere e di reddito.

Pertanto, UNI Europa chiede:

- Il diritto di adattare l'orario di lavoro alla propria situazione di vita. Ciò può essere fatto riducendo o aumentando l'orario di lavoro settimanale o in forma di congedo retribuito. In questo occorre anche tenere conto delle fasi di assistenza all'infanzia, di assistenza infermieristica, di soggiorno all'estero e delle fasi di transizione verso la pensione;
- Regimi che garantiscano il diritto di ritornare a un'occupazione a tempo pieno;
- I lavoratori devono poter beneficiare di queste disposizioni senza alcuna perdita di salario;
- Il diritto a orari di lavoro documentati, a orari prevedibili, a contratti di lavoro dignitosi come base per condizioni di lavoro dignitose (non precarie), e a contratti collettivi affidabili.

## **4 Disposizioni relative all'orario di lavoro: promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita per una migliore occupabilità**

---

L'industria europea, e il settore dei servizi in particolare, è attualmente caratterizzata da digitalizzazione, automatizzazione, robotizzazione e ristrutturazione, trasformazioni che insieme stanno accelerando i cambiamenti strutturali nell'economia, creando maggiori perturbazioni e precarietà per i lavoratori. Ciò comporta la crescente necessità di uno sviluppo continuo delle competenze dei lavoratori durante tutta la vita lavorativa, consentendo sia di mantenere la loro occupabilità sul mercato del lavoro sia di promuovere il loro sviluppo personale e professionale.

Il ritmo di questi cambiamenti strutturali, che si traducono in tipologie mutevoli e imprevedibili di domanda sul mercato e sul luogo di lavoro, ha accresciuto la necessità di accordi sull'orario di lavoro che consentano e promuovano l'apprendimento permanente. Il modo migliore per conseguire tale obiettivo è garantire che lo sviluppo permanente delle competenze e l'istruzione siano strettamente integrati nel lavoro quotidiano. Inoltre, le disposizioni in materia di orario di lavoro devono consentire periodi sia più brevi sia più lunghi di istruzione e di sviluppo delle competenze senza pregiudicare la carriera o i diritti salariali del lavoratore. L'aggiornamento permanente delle competenze dovrebbe essere strettamente correlato all'occupazione esistente, prima che diventi disoccupazione. L'organizzazione dell'orario di lavoro deve consentire periodi sia più brevi sia più lunghi di istruzione e di sviluppo delle competenze.

UNI Europa chiede quindi:

- A livello del luogo di lavoro, contratti collettivi o accordi aziendali che prevedano orari tali da consentire lo sviluppo delle competenze e la formazione nell'ambito della propria occupazione e funzione;
- Approcci che, per legge o mediante contratti collettivi, prevedano congedi a tempo pieno o a tempo parziale per periodi sia più brevi sia più lunghi affinché i lavoratori possano partecipare ad attività di istruzione e formazione, e sviluppare così le loro competenze mantenendo nel contempo il loro posto di lavoro;
- Un diritto imponibile a un congedo di formazione per i lavoratori, associato a un'indennità salariale;
- Un ruolo chiave per i sindacati nel promuovere gli accordi sull'orario di lavoro che promuovono l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.