Tiratura: 153.636 Diffusione: 134.713
22-12-2022
Pagina 32
Foglio 1

la Repubblica

Quotidiano

www.ecostampa.it

La settimana di quattro giorni

Lavorare meno, ma meglio

di **Marco Bentivogli**

Lo scorso febbraio il governo belga ha approvato una legge molto interessante sulle nuove forme di organizzazione del lavoro. Tra esse l'idea di rimodulare l'orario settimanale (attualmente a 38 ore) su 4 giorni lavorativi: il datore di lavoro può respingere tale richiesta ma solo a fronte di oggettive motivazioni. Lo stesso è avvenuto, per via contrattuale, in Germania, ma riducendo l'orario nei casi di esigenze personali di attività di cura e di studio. La riduzione (o rimodulazione su 4 giorni) degli orari si sta diffondendo in Francia, Germania, Paesi Bassi, Danimarca, Norvegia, Svizzera, Regno Unito, Spagna e Portogallo.
Alcuni Paesi hanno costruito nuove leggi, altri stanno sperimentando il *4 week day global* in alcuni gruppi di aziende. Ad eccezione dei piani del Gruppo Intesa e Lavazza, l'Italia non ha alcun progetto.
In tutti i casi, dove è possibile, si cerca di fare ed estendere il vero smart working. La grande trasformazione del lavoro rende ridicoli e dannosi i tentativi di "contenimento" come avvenuto in Italia con il precedente governo. Più in generale quello che è in crisi è l'assetto spazio-temporale del lavoro. Sullo "spazio" il divorzio tra "attività" e "luogo" di lavoro (anche solo ibrido o parziale) è sempre più diffuso. Sul tempo, la scansione tradizionale degli orari: 8 ore al giorno, 40 ore alla settimana su 5 giorni, 1760 ore annue è sempre meno rispondente alle evoluzioni organizzative, tecnologiche e delle nuove forme del lavoro. È singolare che a ciò si arrivi non per conquiste sindacali ma grazie alla spinta tecnologica e culturale sulle nuove forme di organizzazione del lavoro.
Il lavoro e la sua contrattualistica sono sempre meno lo scambio tra prestazione e salario. È uno scambio, da anni, sempre più povero che non riconosce il cambiamento di natura del lavoro. La contrattualistica del lavoro dovrà essere, sempre meno, "scambio" ma condivisione di progetti e valorizzazione di risultati, benessere della persona. Per questo gli ingredienti del lavoro sono sempre più, autonomia, libertà, responsabilità e fiducia.
In questo contesto, il ruolo preminente del "tempo" nella valorizzazione e remunerazione del lavoro è in crisi. La paga "oraria" può essere sempre più configurata come parametro minimo ma insufficiente per riconoscere in modo pieno il valore economico e professionale del lavoro. L'orario contrattuale, ancora utile per definire l'orario massimo ma sempre più lontano dall'essere un perimetro entro cui scorre il nastro del lavoro. Quando iniziammo nel 2015 a sostenere i primi accordi sullo smart working, qualche collega sindacalista reagì: "le 8 ore non si toccano". Io continuo a pensare che la libertà di orario non possa essere solo una prerogativa aziendale. Non aver impugnato la libertà di orario rischia di non accogliere neanche la sua riduzione. Ma in qualche caso l'aumento.
Nel nostro Paese c'è sempre un approccio reazionario con il cambiamento. Tra 30 anni avremo otto milioni di italiani in età da lavoro in meno. I nuovi sistemi di organizzazione del lavoro e le nuove tecnologie consentono guadagni di produttività e riduzione della fatica. Ridurre e rimodulare gli orari è urgente. Tra un terzo e la metà dell'energia a livello globale è impiegata per la climatizzazione degli immobili. Ridurre i giorni di apertura dei luoghi di lavoro consente di ridurre il consumo energetico (e le emissioni) per la climatizzazione e per la mobilità in modo considerevole. Il *work from anywhere* consente di ridurre e rimodulare gli orari attorno alla persona e diventare smart working ma non in automatico. Se non costruiremo architetture nuove del lavoro, c'è il rischio dell'ibridomania ovvero il degrado del lavoro ibrido senza orario perché si lavora sempre ma si è pagati 8 ore. Non solo, ci sarà un distacco crescente di opportunità tra chi avrà autonomia e libertà nell'organizzazione del lavoro e chi per attività avrà più difficoltà a remotizzare l'attività. Per il lavoro manuale, il lavoro di cura e in genere il lavoro non remotizzabile sarà decisivo ridurre gli orari e aumentare i salari.
Lo scongelamento delle vecchie rigidità di spazio e tempo di lavoro deve prevedere un orario di cittadinanza, la possibilità di flessibilità vere per volontariato, cultura, formazione. Libertà di andare in montagna il mercoledì e lavorare la domenica. Più gradi di libertà per più spazio alle passioni e al proprio equilibrio. I fenomeni delle "grandi dimissioni", l'aumento delle dimissioni volontarie e del *quiet quitting*, la tattica opossum per cui, nonostante il lavoro chieda più partecipazione, si fa il minimo indispensabile (ci si finge morti, come l'opossum). Il lavoro e la sua contrattualistica basata sullo scambio prestazione/lavoro sono sempre più inadeguati. Il lavoro per obiettivi ha senso se dentro la condivisione di un progetto di realizzazione, di crescita di costruzione di valore comune, di solidarietà. Per questo, la "settimana corta" è una tappa intermedia in attesa che la nuova cultura d'impresa e del lavoro comprenda che i nuovi ingredienti del lavoro sono l'autonomia e libertà insieme a responsabilità, fiducia e rispetto.


Il valore delle intercettazioni

Lavorare meno, ma meglio

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

045688

L'ECO DELLA STAMPA
LEADER IN MEDIA INTELLIGENCE