



Contrattazione Collettiva e
Dialogo Sociale
nei Servizi Pubblici

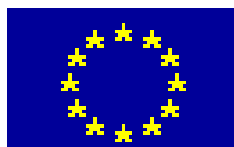
4° Congresso EPSU¹ di Contrattazione Collettiva
12-13 dicembre 2005

FINANZIATO DALLA UE

Conferenza informativa su
Orario di lavoro

Documento base per le discussioni dei gruppi di lavoro

¹ European Federation Public Service Unions - Federazione Sindacale Europea dei Servizi Pubblici



Orario di Lavoro

Nel corso degli ultimi 18 mesi, la questione dell'orario di lavoro ha progredito nella contrattazione sindacale e nella agenda politica. I due fattori principali alla base di questo progresso sono stati il dibattito riguardante gli emendamenti sulla Direttiva dell'Orario di Lavoro ed eventi che hanno fatto notizia su lavoratori obbligati ad accettare un orario di lavoro più lungo senza ricevere alcun pagamento supplementare.

È scopo di questa conferenza informativa il fornire una base per le discussioni di gruppo sull'orario di lavoro al Congresso EPSU di Contrattazione Collettiva che si svolgerà nel dicembre 2005. Queste conferenza definisce brevemente:

- la politica della EPSU;
- gli orientamenti recenti nel settore della contrattazione collettiva, compreso il dibattito relativo al prolungamento dell' orario di lavoro; e
- gli ultimi sviluppi riguardo la Direttiva sull'Orario di Lavoro.

Politica della EPSU

La politica principale della EPSU relativa all'orario di lavoro fu approvata all'Assemblea Generale del 2000. Questa si concentrava specialmente su una strategia atta a ridurre l'orario di lavoro e creare nuovi posti di lavoro. Inoltre, sottolineava la necessità di un controllo riguardo alla flessibilità dell'orario di lavoro grazie ad accordi collettivi.

Sebbene consentisse il passaggio ad una settimana lavorativa più corta, la politica riconosceva l'importanza di garantire la disponibilità del lavoro a tempo pieno per quelle persone che lo vogliono e per coloro che lavorano solo a tempo parziale a causa della mancanza di posti di lavoro a tempo pieno.

La politica identificava la settimana di 35 ore quale priorità per gli iscritti alla EPSU, mentre indicava che i sindacati facenti parte della stessa potrebbero avere obiettivi sull'orario di lavoro ancora più ambiziosi.

La politica relativa all'orario di lavoro fu vista come parte importante per raggiungere un miglior equilibrio tra vita e lavoro per tutti i lavoratori e quindi progredire verso una maggiore uguaglianza tra uomini e donne.

Il documento evidenziava la necessità di tenere conto dell'impatto delle politiche relative all'orario di lavoro su i lavoratori con basse retribuzioni. Questo è particolarmente importante per i settori e i paesi dove un orario di lavoro più lungo e lavoro straordinario sono spesso necessari per guadagnare un salario sufficiente per vivere. Il documento della EPSU relativo alla politica delle Basse Remunerazioni, che sarà anche presentata al Congresso della Contrattazione Sindacale Collettiva, aiuterà ad assicurare che la questione relativa alle basse remunerazioni sia discussa contemporaneamente alla questione relativa all'orario di lavoro.

Orientamento ad un orario di lavoro più breve

L'orientamento a lungo termine nei contratti collettivi di lavoro è stato quello di un passaggio graduale verso un orario di lavoro più breve. Ciò da quale conseguenza una settimana lavorativa più breve ed un più lungo periodo di ferie. Questi cambiamenti sono stati accompagnati a livello nazionale ed europeo da modifiche legislative in modo da stabilire dei limiti massimi sull'orario di lavoro o introdurre il diritto ad un periodo minimo di ferie.

Negli ultimi anni, un orario di lavoro più breve è stato introdotto a livello nazionale in Francia (settimana di 35 ore adottata nel 2000), in Belgio (da 39 ore a 38 nel 2003) e in Slovenia (da 42 ore a 40 ore nel 2002).

Spesso i servizi pubblici sono stati il settore leader in termini di orario lavorativo settimanale ridotto o di durata del periodo di ferie dovuto. Per esempio, gli ultimi dati raccolti dall'Osservatorio europeo delle relazioni industriali (EIRO)² sull'orario di lavoro hanno evidenziato che le ore lavorative settimanali medie nella pubblica amministrazione in tutta Europa erano 38 rispetto alle 38,6 per tutti gli altri settori.

Il rapporto annuale della EPSU del 2004 relativo ai contratti collettivi di lavoro identificava otto esempi di riduzioni dell'orario di lavoro in sette diversi paesi per il periodo 2001-04 e in quella fase l'EPSU non era al corrente di alcun aumento di ore di lavoro che fossero state contrattate o imposte nei servizi pubblici.

Orario più lungo

Alcuni casi nel 2004 e 2005 avevano segnalato la fine della tendenza ad un orario di lavoro più corto con un numero di società o accordi a livello di stabilimento introducendo un orario di lavoro più lungo. L'EIRO aveva anche riferito circa casi di richiesta per orari di lavoro più lunghi da lavoratori in Austria, Belgio, Paesi Bassi e Slovenia.

Lo sviluppo più importante nel settore dei servizi pubblici è stato l'accordo in Germania, stabilito all'inizio di questo anno, che ha introdotto mezz'ora in più nella settimana lavorativa per i lavoratori nel governo federale nella Germania occidentale (da 38½ a 39). Allo stesso tempo, i lavoratori della Germania orientale hanno visto un riduzione dell'orario settimanale da 40 a 39 ore.

All'inizio del 2004, i datori di lavoro del governo regionale hanno abbandonato l'accordo del settore nazionale pubblico in modo da poter introdurre orari di lavoro più lunghi per i nuovi assunti. I dipendenti statali impiegati dai governi federali e regionali, che non sono coperti dal contratto collettivo di lavoro, hanno dovuto accettare l'imposizione di orari più lunghi. Molte regioni hanno una settimana di 40 ore, ma questa è di 41 in Baden-Württemberg e nella Renania Settentrionale-Vestfalia (per gli impiegati statali fino all'età di 54 anni). In Assia e Baviera, l'orario lavorativo settimanale è di 42 ore (più breve per i lavoratori più anziani).

L'orario di lavoro resta un elemento di blocco nei negoziati tra i sindacati e i datori di lavoro del governo regionale, che rifiutano di sottoscrivere l'accordo concordato dai datori di lavoro federali e municipali.

Tuttavia, i casi che hanno fatto notizia nel 2004 riguardavano un piccolo numero di datori di lavoro in Germania e Francia dove erano stati negoziati nuovi accordi che includevano alcune disposizioni per orari di lavoro settimanali più lunghi.

Una delle prime era un accordo tra la società di elettronica Siemens e il sindacato IG Metal in Germania che riguardava 4.000 lavoratori in due fabbriche di telefoni cellulari. Il sindacato accettò un aumento dell'orario di lavoro settimanale da 35 a 40 ore senza un aumento del relativo indennizzo, al fine di assicurare nuovi investimenti nelle fabbriche e prevenire il trasferimento della produzione nell'Europa dell'est.

Nel giugno di questo anno, Siemens ha tuttavia annunciato la vendita della sua divisione di telefonia mobile. La società taiwanese che sta acquistando le due fabbriche ha dichiarato che onorerà l'accordo fino alla scadenza nell'estate del 2006.

² European Industrial Relations Observatory

Il secondo accordo in Germania è stato quello nella società automobilistica Daimler-Chrysler, dove circa 6.000 lavoratori stanno gradualmente passando da una settimana di 35 ore ad una di 39.

Una relazione della Confederazione Europea dei Sindacati³, *Myths and facts about working longer hours in Europe* (Miti e Fatti sul più lungo orario di lavoro in Europa, marzo 2005), sottolinea i punti importanti costituiti dal fatto che in entrambi i casi, gli accordi sono specifici a fabbriche relativamente piccole e che in entrambe le società, il resto dei loro impiegati in Germania (oltre 15.000 in ogni caso) osserva l'orario di lavoro esistente. Nel caso della Daimler-Chrysler, una parte dell'accordo comporta una riduzione per i lavoratori di 54 anni di età fino a 34.5 ore.

La relazione della Confederazione Europea dei Sindacati conclude che "A parte qualche singola società non esiste alcun orientamento generale a passare ad orari più lunghi. In quelle società dove vengono introdotti orari di lavoro più lunghi, i datori di lavoro devono concedere importanti diritti irrinunciabili (per esempio, garantire il posto di lavoro)."

I datori di lavoro del settore privato sostengono che la competizione internazionale li obbliga a considerare altri sistemi di produzione o una maggiore produttività a costi più bassi. In Germania, nel settore pubblico i datori di lavoro affermano di dover risparmiare a causa della contrazione economica e del deficit affrontato dalle autorità pubbliche per via della diminuzione delle tasse.

La relazione della Confederazione Europea dei Sindacati raggruppa una serie di controargomentazioni. A livello macroeconomico, la Confederazione afferma che in diversi settori, i produttori europei non possono vincere la battaglia contro i produttori a basso costo riducendo le paghe, che è ciò che realmente stanno facendo aumentando le ore di lavoro senza un incremento in termini di retribuzione. La Confederazione fa inoltre notare che questo è un vantaggio temporaneo che può beneficiare un solo datore di lavoro, ma non rappresenta una soluzione a lungo termine se l'orientamento sarà uguagliato da altri produttori e da altri paesi.

La relazione presenta anche un'ampia serie di asserzioni relative all'impatto negativo di orari più lunghi su salute e sicurezza, dell'equilibrio lavoro-vita e conseguentemente del progresso verso l'uguaglianza tra uomo e donna. Nel Regno Unito, il TUC (Trade Union Congress - Congresso dei Sindacati) ha evidenziato i rischi ulteriori degli incidenti sul posto di lavoro e delle patologie relative al lavoro associate ad orari di lavoro più lunghi. (*Slaying the myths: why employers' organisations are wrong about the 48-hour week*, TUC, 2004 – Sfatare i miti: perché le organizzazioni dei datori di lavoro si sbagliano sulla settimana di 48 ore, TUC, 2004).

La Confederazione Europea dei Sindacati ritiene che una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro (lavorando più intelligentemente e non più a lungo) può beneficiare i lavoratori, i datori di lavoro e l'economia in generale. La relazione fornisce alcuni esempi, tutti nel settore privato, dove la flessibilità nell'orario di lavoro è stata adottata attraverso contratti collettivi di lavoro

Nel Regno Unito, il Congresso dei Sindacati è stato impegnato in diversi progetti per identificare come dei cambiamenti nell'orario di lavoro possano migliorare l'equilibrio lavoro-vita. Questo include alcuni esempi del settore pubblico dove la flessibilità negli orari di inizio e fine è stata accolta dai lavoratori e dai datori di lavoro e ha loro permesso di fornire un miglior servizio al pubblico.

³ ETUC- European Trade Union Confederation

In un'ulteriore sfida ai sindacati, governi e datori di lavoro di tutta Europa sostengono una età pensionistica più avanzata, di fatto una vita lavorativa più lunga. I sindacati in Belgio e Portogallo hanno scioperato e protestato contro i piani del governo per aumentare l'età pensionabile, mentre la minaccia di sciopero nel Regno Unito ha costretto il governo a rivedere i suoi piani relativi ad una maggiore età pensionabile nel settore pubblico.

Direttiva sull'Orario di Lavoro – la posizione più recente

Lo scorso anno, la Commissione Europea ha avviato una consultazione relativa alle revisioni della Direttiva sull'Orario di Lavoro. Questa faceva parte di un riesame della legislazione già programmato, ma era anche necessaria in modo da chiarire la posizione dell'orario di reperibilità tenendo conto dei due decreti chiave emessi dalla Corte europea (SIMAP e Jaeger)

Le proposte iniziali per la revisione avanzate dalla Commissione sono state respinte dal Parlamento Europeo che ha votato una serie di emendamenti nel mese di maggio. Tuttavia, questi emendamenti sono stati respinti dal Consiglio dei Ministri nel mese di giugno. Era quindi responsabilità del Consiglio dei Ministri di considerare come procedere.

Altre proposte potrebbero essere state presentate quando questa conferenza informativa sarà stata pubblicata e tali proposte saranno esposte per sommi capi alla conferenza. Tuttavia, non si prevede che tanto successo potrà essere raggiunto sotto la presidenza britannica in quanto il governo del Regno Unito è determinato a mantenere il provvedimento di dissociazione.

Le questioni chiave da risolvere riguardano la dissociazione, il periodo di riferimento e il trattamento dell'orario di reperibilità. In breve, queste sono:

- ❑ La dissociazione, utilizzata largamente nel Regno Unito, ma anche in un piccolo numero di settori specifici in altri paesi, significa che i singoli lavoratori possono essere d'accordo a dissociarsi dai provvedimenti della direttiva e lavorare in media più di 48 ore per settimana. Il Parlamento europeo ha votato per eliminare completamente la dissociazione entro il 2010. Ciò è stato respinto dal Consiglio dei Ministri, e quindi la Commissione europea ha presentato un altro emendamento che avrebbe permesso alla dissociazione di continuare fino al 2012. Dopo tale data ogni paese potrebbe richiedere una proroga sulla base di esigenze particolari del proprio mercato del lavoro.
- ❑ Il periodo di riferimento stabilisce la lunghezza del periodo sul quale il limite massimo di 48 ore è calcolato. Originariamente questo era un periodo standard di quattro mesi, ma che poteva essere esteso ad un anno se concordato attraverso contratto collettivo di lavoro. L'emendamento approvato dal Parlamento europeo sostiene che il periodo di riferimento può essere esteso a 12 mesi attraverso la legislazione e il regolamento nazionali a seguito di una consultazione con i partner sociali.
- ❑ Orario di Reperibilità. I casi SIMAP e Jaeger avevano stabilito l'orario di reperibilità a lavoro come orario di lavoro. Questa posizione è stata sostenuta dai sindacati e approvata dal Parlamento europeo. Tuttavia, i datori di lavoro nel settore della sanità in particolare hanno attaccato le decisioni e hanno discusso che questa interpretazione richiederebbe un rilevante e costoso aumento al riguardo dell'occupazione nel settore sanitario. La risposta della Commissione europea è stata quella di provare ad introdurre un nuovo concetto di "orario inattivo" per i lavoratori reperibili che erano al lavoro ma non di servizio. L'orario inattivo non sarebbe incluso nel conteggio dell'orario di lavoro.

Discussioni dei gruppi di lavoro

Piuttosto che discutere in maniera generale sulla legislazione dell'orario di lavoro e protestare contro la direttiva, vorremmo sollecitare i gruppi di lavoro a concentrarsi su cosa può essere raggiunto grazie alla trattativa sindacale collettiva ed in particolare quale ruolo la

EPSU dovrebbe assumere in questa circostanza, cioè quale forma deve prendere la coordinazione.

I partecipanti ad ogni gruppo posso essere invitati a condividere le loro esperienze riguardo ai tentativi di datori di lavoro che insistono per aumentare le ore di lavoro o negoziare accordi di orari di lavoro più corti e/o più flessibili e a discutere come questi possono essere adottati in altri paesi e altri settori.

In quanto alla Direttiva sull'Orario di Lavoro, sarebbe utile discutere di tutte le iniziative dove l'orario di reperibilità è stato trattato come parte dell'orario di lavoro e se vi siano delle questioni a riguardo della trattativa del periodo di riferimento.

Possibili elementi per la discussione

- ❑ Come rispondiamo ai tentativi dei datori di lavoro di aumentare l'orario di lavoro?
- ❑ Le trattative collettive, come possono aiutare ad assicurare che l'orario di reperibilità sia calcolato come orario di lavoro?
- ❑ Dovremmo avere degli obiettivi specifici di orario di lavoro? Uno potrebbe essere simile a quello utilizzato dalla Federazione Europea dei Metalmeccanici (FEM)⁴, un periodo di lavoro massimo che nessun accordo del servizio pubblico dovrebbe superare. La FEM stabilisce 1750 ore annuali (equivalenti a 39 ore per settimana, 5 settimane di ferie retribuite e 10 festività civili) come massimo. La federazione è impegnata a coordinare il sostegno per qualsiasi affiliata che cerca di negoziare delle riduzioni dell'orario di lavoro per collocarsi al di sotto di quella cifra.
- ❑ Insieme al massimo, la EPSU dovrebbe anche adottare un obiettivo di buona prassi di 35 ore per settimana con sei settimane di ferie, 1540 ore (incluso 10 festività civili).
- ❑ Cosa vuol dire lavorare più intelligentemente e in che misura ciò è possibile all'interno dei servizi pubblici?

⁴ EMF- European Metalworkers' Federation