

SCHEDA INFORMATIVA

# ORARIO DI LAVORO NEL SETTORE METALMECCANICO IN EUROPA



# ORARIO DI LAVORO NEL SETTORE METALMECCANICO IN EUROPA

01	Tendenze evolutive dell'orario di lavoro nel settore	
	Introduzione .....	3
02	La carta dell'orario di lavoro della FEM-EMF .....	6
03	Flessibilizzazione dell'orario di lavoro .....	8
04	Il lavoro a orario ridotto nel settore .....	10



# TENDENZE EVOLUTIVE DELL'ORARIO DI LAVORO NEL SETTORE INTRODUZIONE

Nel corso dell'ultimo decennio, i sindacati metalmeccanici europei hanno operato una riduzione generale dell'orario di lavoro. Più di recente, la contrattazione collettiva è stata dominata dalla definizione di regimi di orario flessibile come le banche ore (*time accounts*), il lavoro ad orario ridotto, il lavoro a tempo parziale, la sospensione temporanea (cassa integrazione ordinaria) e misure di accompagnamento a favore della formazione e dell'istruzione. Contestualmente, i sindacati di categoria hanno continuato a premere per una riduzione dell'orario di lavoro standard a 35 ore settimanali.

Dal 2007, la priorità essenziale in materia di orario di lavoro è stata l'introduzione di misure volte a ridurre le perdite di posti di lavoro nel settore a seguito dell'insorgenza della crisi economica. A decorrere dal 2007, il lavoro a orario ridotto è stato, in molti Stati membri, un elemento centrale della contrattazione collettiva nel settore; l'obiettivo ricercato era di istituire regimi legali per prevenire le perdite di posti di lavoro e negoziare ulteriori compensi salariali per i lavoratori in controparte di queste riduzioni.

La revisione in atto della direttiva sull'orario di lavoro (WTD) è stata affrontata come un'altra priorità essenziale per i sindacati metalmeccanici, in particolare alla luce delle pressioni esercitate dall'imprenditoria per ridurre i costi del lavoro attraverso la flessibilizzazione dell'orario di lavoro.

## Posizione della FEM-EMF in merito alla direttiva sull'orario di lavoro, 2010

La FEM è preoccupata di constatare che la revisione in corso della direttiva sull'orario di lavoro contiene delle disposizioni che costituiscono una regressione rispetto alla situazione attuale e che consentono un uso eccessivo della flessibilità, tanto più che 16 Stati membri si avvalgono già attualmente della clausola di non partecipazione (opt-out).

Di seguito vengono riportate le principali linee di forza della decisione adottata nel 2010 dal Comitato direttivo /esecutivo della FEM in merito alla direttiva sull'orario di lavoro.

- » Eliminazione progressiva (phasing-out) della clausola individuale dell'opzione di non partecipazione (opt-out), che è incompatibile con gli obiettivi della direttiva e della Carta dei diritti fondamentali.
- » Garantire, come minimo ineludibile, tutele e condizioni concrete che istituiscano periodi di riferimento per il computo della durata media di 48 ore qualora il periodo di 4 mesi previsto dall'attuale direttiva risulti superato.
- » Porre fine all'esclusione di talune categorie di lavoratori dalla fruizione delle disposizioni della direttiva sull'orario di lavoro.
- » Respingere qualsiasi nozione che preveda di considerare come periodi di riposo i momenti di inattività nel quadro del lavoro su chiamata.

La 4ª indagine sulle condizioni di lavoro in Europa (2005) rilevava che il 12% circa dei lavoratori del settore manifatturiero lavorava più di 48 ore settimanali a causa soprattutto del lavoro straordinario. Il superamento delle 48 ore settimanali, il lavoro a turni, il lavoro serale e nei fine settimana, determinava un aumento del rischio di salute e sicurezza sul lavoro e comportava un effetto negativo per la salute, il benessere e l'equilibrio tra lavoro e vita privata dei lavoratori

# LA CARTA DELL'ORARIO DI LAVORO DELLA FEM-EMF

Nel luglio 1998, la Federazione europea dei metalmeccanici (FEM) stipulava una "Carta dell'orario di lavoro" nella quale veniva stabilito che in Europa l'orario di lavoro non poteva superare un massimo di 1.750 ore annue, 35 ore settimanali e una massimo di 100 ore di lavoro straordinario all'anno da compensare mediante retribuzione. La banca dati della FEM permette del resto ai membri aderenti di condividere dati e informazioni utili in merito alle singole esperienze di contrattazione collettiva sull'argomento. Nel 2004 e nel 2005, è stata realizzata un'indagine generale sull'orario di lavoro per valutare lo stato di applicazione della Carta.

L'indagine del 2005 evidenziava come principali forme e livelli di contrattazione collettiva sui tempi di lavoro: la contrattazione di categoria nazionale e la legislazione che disciplinano l'orario massimo giornaliero, settimanale e annuale, e gli accordi aziendali che permettono di regolare l'organizzazione dell'orario di lavoro. L'indagine rilevava allora l'opposizione dei sindacati a importanti aspetti dell'orario di lavoro, e in particolare quello riguardante la crescente flessibilizzazione dell'orario di lavoro.

Complessivamente, l'indagine indicava per il 2003 **una media di 226 giorni lavorati all'anno e una media di 1.724 ore all'anno, con variazioni in senso positivo e negativo tra Stati membri. In sette paesi (Austria, Belgio, Repubblica Ceca, Paesi Bassi, Portogallo, Repubblica Slovacca, Svezia e Svizzera), l'orario di lavoro era compreso tra 1.700 e 1.800 ore all'anno,**

in linea quindi con le 1.750 ore/anno della Carta della FEM sull'orario di lavoro. I paesi al di sotto della media erano: la Germania (1.544), la Finlandia (1.560), la Francia (1.582), la Danimarca (1.613) e la Norvegia (1.688), e quelli al di sotto della media: la Grecia (1.832), l'Ungheria (1.832), l'Italia (1.840) e la Slovenia (1.824).

L'orario di lavoro più lungo rilevato allora in Italia superava del 6,7% la media europea e quello più basso rilevato in Finlandia era inferiore dell'11,8% alla stessa media europea. Tuttavia, complessivamente l'indagine constatava una sostanziale diminuzione dell'orario di lavoro in molti paesi tra il 1997 e il 2003. In questo periodo, si registrava infatti una riduzione di 114 ore nella Repubblica Ceca, 164 ore in Filanda e 355 nella Repubblica Slovacca, mentre in Slovenia e Italia, l'orario di lavoro era aumentato. L'indagine constatava inoltre che l'orario di lavoro dichiarato era spesso significativamente superiore a questo numero di ore.

A partire dal 2004, i sindacati riferiscono della crescente pressione esercitata dagli imprenditori su lavoratori e delegati sindacali attraverso l'argomento dei costi e le minacce di delocalizzazione. Quest'evoluzione ha portato a porre maggiormente l'accento sulla contrattazione di concessione come per esempio gli accordi negoziati dai lavoratori di Siemens e DaimlerChrysler in Germania e di Bosch in Francia.

# FLESSIBILIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Dall'indagine 2005 della FEM, è palese che la posizione del sindacato sull'orario di lavoro si è significativamente evoluto, in particolare per effetto della maggiore flessibilizzazione dell'orario di lavoro nel settore e una crescente offensiva da parte imprenditoriale per aumentare l'orario di lavoro senza compensazione salariale. I sindacati di categoria sono inoltre ben consapevoli del fatto che è finito il tempo della riduzione collettiva generalizzata del tempo di lavoro (sia esso giornaliero, settimanale o annuale) e che dall'insorgere della crisi prevalgono nuove forme di contratti di lavoro flessibile e di contratti di lavoro a orario ridotto. La carta dell'orario di lavoro della FEM stipula che:

“L'introduzione della flessibilità nell'orario di lavoro può effettuarsi esclusivamente attraverso accordi collettivi. La flessibilità deve essere organizzata concretamente nel rispetto dell'orario di lavoro medio contrattuale e finalizzata all'obiettivo generale di una riduzione dell'orario di lavoro”.

Nel 2009, la contrattazione collettiva nel settore metalmeccanico austriaco ha visto i sindacati opporsi all'introduzione del regime di lavoro flessibile proposto dagli imprenditori contro aumenti salariali. Un accordo era stato comunque raggiunto per avviare un negoziato su future misure di flessibilità. Nel 2010, la trattativa è stata definitivamente interrotta dalla parte imprenditoriale. I sindacati hanno rifiutato infatti un'estensione del periodo di riferimento per il calcolo e il pagamento dello straordinario,



che avrebbe consentito alle imprese di fruire di maggiore flessibilità nei periodi di incertezza economica mentre avrebbe comportato concretamente per i lavoratori una perdita salariale.

# IL LAVORO A ORARIO RIDOTTO NEL SETTORE

La crisi economica in Europa ha determinato un incremento della normative e dei contratti collettivi sul lavoro a orario ridotto nel settore. Alcuni contratti collettivi prevedono delle indennità integrative alla cassa integrazione guadagni per assicurare ai lavoratori un salario netto corrispondente al 75/100% del salario normale. Per esempio, nell'industria metalmeccanica del Baden-Württemberg in Germania, i lavoratori hanno siglato un contratto collettivo territoriale che fissa il salario garantito per il lavoro a orario ridotto all'80% del salario contrattuale. Il contratto sottoscritto nel aprile 2009, che ha dato vita ad un nuovo modello di compensazione del lavoro a orario ridotto, puntava altresì a ridurre i costi patronali, ritardare il più possibile i licenziamenti e offrire opportunità di formazione ai lavoratori coinvolti. I sindacati hanno stipulato inoltre un accordo per consentire alle imprese di utilizzare personale con contratti a tempo determinato per un periodo massimo di 4 anni, vale a dire il doppio della durata massima normalmente prevista dalla legge per questa tipologia di contratto.

## Posizione della FEM-EFM sulla crisi economica, 2009

“L'obiettivo dei sindacati è di evitare chiusure di fabbriche ed esuberi. La politica in materia di orario di lavoro rappresenta uno strumento essenziale per proteggere l'occupazione nella crisi attuale. La gamma delle misure attivabili include strumenti flessibili quali le banche ore, il lavoro a orario ridotto, il

...

part-time, la sospensione temporanea (CIG), misure di formazione ma anche la riduzione dell'orario standard disciplinato dai contratti collettivi. Tutti i sistemi dovrebbero rientrare nell'accesso ai benefici per il sostegno all'occupazione. Gi stanziamenti predisposti per questi strumenti flessibili debbono essere aumentati al fine di evitare un aumento drammatico della disoccupazione e un disastro sociale in Europa.

Posizione adottata in occasione della 6a conferenza sulla contrattazione collettiva  
*"Lavoro, diritti e contrattazione collettiva"* Madrid, 17-18 novembre 2009.



avec le soutien de la Commission européenne  
with the support of the European Commission

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles  
Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55  
[etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org) - [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

