

1)La partecipazione dei lavoratori all'impresa

Il primo punto del #ProgrammaLavoro del MoVimento 5 Stelle. Il quesito: Quali strumenti di partecipazione dei lavoratori sui luoghi di lavoro devono essere promossi in via prioritaria?

di Giuseppe Della Rocca - Sociologo del lavoro

La partecipazione del lavoratore sui luoghi di lavoro per conoscere, per decidere, è una questione molto sentita. Molto sentita dai datori di lavoro e dal management, che desidera un coinvolgimento del lavoratore sulle cose che fa; poi ci sono i sindacati che auspicano una maggiore partecipazione dei lavoratori alle decisioni; e poi regole istituzionali e leggi, non molto frequenti in Italia ma diffuse in Germania o in altri Paesi, che stimolano la partecipazione da parte dei lavoratori.

Mi soffermerò solo su alcuni di questi aspetti, come ad esempio, poter dire la propria su come è organizzato il lavoro, anche attraverso proposte e suggerimenti. Questo è abbastanza diffuso in grandi industrie come a Pomigliano nello stabilimento Fiat: l'azienda ha ricevuto circa diecimila proposte su come organizzare meglio il lavoro, come migliorare la qualità del lavoro, eccetera. Non si tratta di proposte di carattere tipicamente sindacale e rivendicativo, sia chiaro. Un'altra modalità è partecipare a gruppi di miglioramento che vengono istituiti nelle aziende, per individuare gli sprechi, le cose che non funzionano, insomma per migliorare la stessa qualità del lavoro.

Un'altra modalità di partecipazione è avere spazio di scelta del proprio orario di lavoro: ci sono aziende che hanno abolito la timbratura -il cosiddetto "tempo scelto"-, oppure tempo scelto in entrata o in uscita dal luogo di lavoro, non seguendo più l'orario standard del luogo di lavoro.

Altri aspetti sono invece legati alla rappresentanza del lavoratore in azienda. Una delle domande chiede se avere dei rappresentanti eletti direttamente dai lavoratori per la gestione quotidiana dei problemi organizzativi in azienda. Questo non vuol dire avere rappresentanza solo sindacale, ma avere una rappresentanza dei lavoratori in quanto tali, eletti dai lavoratori stessi. In modo molto più istituzionale, già realizzato in nord Europa, è possibile avere rappresentanti dei lavoratori nei consigli di Amministrazione, per discutere la strategia e le risorse aziendali. Ulteriori opzioni, più contrattuali e meno organizzative, prevedono il partecipare agli utili aziendali, come già si riscontra ad esempio in alcuni contratti collettivi firmati dalle organizzazioni sindacali.

L'insieme di queste domande si muove quindi su più livelli, il primo dei quali è la partecipazione diretta: esprimere la propria opinione, dare dei suggerimenti, partecipare a gruppi di miglioramento per l'innovazione organizzativa e la qualità del lavoro, scegliere il proprio orario di lavoro compatibilmente sempre con le disponibilità aziendali. Questa è quella che in generale si chiama partecipazione diretta. Poi da qui si giunge alla partecipazione indiretta, ovvero i rappresentanti eletti direttamente da tutti i lavoratori o rappresentanti nei Consigli di Amministrazione: due cose ancora diverse, perché il primo caso è in funzione di tutela del lavoro qualsiasi esso sia, eletti da tutti; invece i rappresentanti dei lavoratori nei consigli di amministrazione è più istituzionale, più "alto". Saranno pochi, discuteranno dei bilanci, dei nuovi prodotti, e purtroppo al giorno d'oggi anche di dismissioni aziendali e possibilità di ricorso alla cassa integrazione in caso di crisi. E poi potranno partecipare agli utili dell'azienda, questo è un istituto quasi contrattuale, per cui invece di dare un premio di produzione o un incentivo, sarà possibile essere pagati con gli utili dell'azienda.

2)Democrazia e sindacati nei luoghi di lavoro

Secondo punto del #ProgrammaLavoro del Movimento 5 Stelle. Il quesito nella: Sei d'accordo che i lavoratori debbano avere il diritto di poter eleggere le proprie rappresentanze sindacali e di essere eleggibili con libera competizione tra tutte le organizzazioni indipendentemente dall'aver firmato l'accordo sindacale con la controparte?

di Giorgio Cremaschi - ex dirigente Fiom

Immaginiamo le elezioni del 2013, le prime dove il Movimento 5 Stelle è entrato in Parlamento. Immaginiamo se il Movimento 5 Stelle, o qualsiasi altra forza politica organizzata, per partecipare alle elezioni fosse dovuto sottostare a una regola particolare: ovvero sottoscrivere la finanziaria e il programma dei governi precedenti. Senza fare questo non avrebbe potuto partecipare alle elezioni, e anche con tale adesione le forze politiche presenti già in Parlamento avrebbero potuto esprimere un diritto di veto. Ecco: questo è ciò che succede nel mondo della rappresentanza sindacale.

Nel mondo del sindacato non può succedere che una lista nuova si presenti alle elezioni delle rappresentanze sindacali aziendali, cioè quelle che hanno il compito di tutela immediata dei lavoratori nei luoghi di lavoro in tutte le aziende sopra 15 dipendenti, pubbliche e private. Le rappresentanze sindacali possono essere solo nominate dalle organizzazioni precedenti, cioè addirittura neanche elette, oppure se elette, solo tra liste di chi c'era prima, cioè di sindacati e organizzazioni già firmatari di contratti.

Questo è un sistema che impedisce qualsiasi rinnovamento sindacale a partire dai luoghi di lavoro, e che soprattutto conferisce alle aziende il potere di decidere chi sono i sindacati buoni e chi sono i sindacati cattivi. Perché se per partecipare alle elezioni si deve prima sottoscrivere un accordo con l'azienda insieme agli altri sindacati tradizionali, è evidente che l'azienda abbia tutto l'interesse a sottoscrivere gli accordi solo con quei sindacati che preferisce avere di fronte. Quindi la rappresentanza dell'azienda e la rappresentanza dei sindacati si legittimano l'uno con l'altro, contro qualsiasi novità che arrivi dal mondo del lavoro.

Questo sistema è frutto dell'articolo 19 dello Statuto dei Lavoratori, così come fu malamente modificato da un referendum nel '95. E' bene ricordare che nel '95 furono proposti due referendum: uno per una vera democrazia sindacale, e l'altro per legare la rappresentanza sindacale alla firma di accordi e di contratti da parte delle organizzazioni sindacali. Purtroppo, è passato solo quello relativo alla firma. E quindi siamo entrati in un sistema in cui, al di là di tutti gli accordi sindacali, in sostanza chi è già al tavolo ci resta, e chi è fuori dal tavolo non ci può entrare. **C'è stata una sentenza della Corte Costituzionale nel luglio del 2013** che ha cambiato il quadro. Ma come tante altre sentenze della Corte Costituzionale non è stata minimamente ascoltata né dalle forze politiche né dai grandi sindacati confederali, malgrado tale sentenza sia stata molto importante perché nel luglio del 2013 -qualcuno di voi lo ricorderà- la Fiom era stata cacciata dalla Fiat perché Marchionne aveva fatto un accordo con Cisl e Uil escludendo la Fiom, e si stabilì quindi che solo la Cisl e Uil avessero diritto alla rappresentanza sindacale aziendale, mentre la Fiom fu estromessa. La sentenza della Corte Costituzionale del luglio del 2013 ribaltò tale decisione della Fiat, dichiarando inammissibile che un sindacato come la Fiom, anche senza la firma del contratto, non avesse il diritto alla rappresentanza sindacale.

Questa sentenza non ha però risolto il problema, perché ha semplicemente ammesso che la Fiom, un sindacato storico che ha partecipato a tante trattative, ha diritto ad essere presente e ad avere le rappresentanze sindacali. Però non ha risolto il problema dei lavoratori, di tutti i lavoratori che vorrebbero poter eleggere anche in Fiat le loro rappresentanze, senza vincoli e liberamente. **La Corte ha detto**, alla fine della sua sentenza, che tale compito appartiene alla legge, cioè il legislatore dovrebbe fare una legge che garantisca il diritto di eleggere una rappresentanza sindacale

senza vincoli e con varie forme: dalla pura applicazione dell'articolo 39 della costituzione, che non è mai stato applicato e che prevedeva una rappresentanza sindacale in proporzione agli iscritti, ad altre forme di rappresentanza. Fino alla più semplice di tutti: e cioè garantire che in tutti i luoghi di lavoro sopra i 15 dipendenti i lavoratori possano eleggere delle rappresentanze sindacali come previsto dallo Statuto dei lavoratori, e che tutti siano elettori ed eleggibili, che con minime regole tutti possano partecipare con liste delle organizzazioni sindacali tradizionali, o con liste delle organizzazioni sindacali nuove, o con liste delle organizzazioni sindacali di base, o con liste di lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro. **Che tutti possano partecipare alle elezioni**, e poi siano i lavoratori stessi a decidere chi li rappresenta nei luoghi di lavoro. Questo è il livello "uno" della democrazia sindacale, se non c'è questo non ce n'è nessun altro.

3) Stop ai privilegi sindacali

Il terzo punto del #ProgrammaLavoro del MoVimento 5 Stelle. Il quesito: Quali privilegi sindacali intendi sia necessario eliminare in via prioritaria?

di Giorgio Cremaschi - Ex dirigente Fiom

Democratizzare e rendere più trasparente l'attività dei sindacati non rappresenta una persecuzione dell'organizzazione sindacale, ma è un favore che si fa ai lavoratori. Lavoratrici e lavoratori hanno bisogno di sindacati trasparenti e di organizzazioni sindacali che rispondano immediatamente alla tutela dei loro interessi, e dove invece non prevalga, come a volte accade, la tutela degli interessi dell'organizzazione a scapito di quella dei rappresentati.

In questi anni si è creato un meccanismo di burocratizzazione della vita sindacale che ha rafforzato i sindacati ma solo in apparenza: in realtà li ha -almeno i più grandi- indeboliti, rendendoli sempre più dipendenti da forme di finanziamento e di aiuto che se da un lato rafforzano perché fanno affluire risorse e soldi, dall'altro indeboliscono perché non si legano al consenso diretto dei lavoratori. Da questo punto di vista io credo che servano tre regole fondamentali da applicare alla vita dei sindacati: la prima, è che l'iscrizione all'organizzazione sindacale sia assolutamente libera e tutelata, cioè non possano esserci persecuzioni dei lavoratori, come spesso avviene, perché si iscrivono o scelgono di iscriversi al sindacato. Oggi questo accade in tanti luoghi di lavoro.

Però il lavoratore deve essere libero di disdire sì la tessera sindacale, ma una tessera sindacale che sia rinnovabile: non devono più esistere tessere sindacali che si rinnovano grazie al principio del silenzio-assenso. Ogni quattro anni le deleghe sindacali dovrebbero annullarsi e venire rinnovate. Ciò sarebbe utile anche all'organizzazione sindacale, che potrebbe verificare ogni quattro anni quanti sono gli iscritti. Le organizzazioni sindacali potrebbero utilizzare -nel pubblico, meno nel privato-, tutte le strutture pubbliche come l'INPS ecc. per l'adesione all'organizzazione sindacale, con agevolazioni alla possibilità di aderire al sindacato, però le deleghe dovrebbero cadere ogni 4 anni in modo che il sindacato non abbia le deleghe a vita.

La seconda questione su cui è indispensabile intervenire sono le forme di finanziamento indiretto di cui godono le organizzazioni sindacali. Lo dico chiaramente: l'organizzazione sindacale deve vivere con i soldi che gli danno i lavoratori che vuole rappresentare e con nient'altro che quello, ovvero il lavoratore paga la tessera sindacale e con quell'atto decide di sostenere il suo sindacato. Non ci devono essere finanziamenti pubblici diretti e indiretti, o finanziamenti delle imprese diretti o indiretti. Oggi c'è una giungla: quote di servizio, enti bilaterali, finanziamenti indiretti da parte delle imprese, sponsorizzazioni. Tutto questo dovrebbe essere proibito, per la semplice ragione che un'organizzazione sindacale che vive solo dei soldi dei suoi iscritti è forse un

po' più povera, ma è sicuramente più pura ed è sicuramente più combattiva nei confronti dell'azienda. Soprattutto non è ricattabile, è ricattabile solo dal lavoratore come giusto che sia: non è possibile che se il lavoratore dice "Se non fai quello che ti dico non mi tesserò più", l'organizzazione sindacale risponda "Non mi importa, perché tanto i soldi li prendo lo stesso da altre fonti". Tutto questo deve essere messo in discussione.

Infine, riguardo ai distacchi e i permessi: io credo che i distacchi e i permessi servano. Servono per l'attività sindacale, servono perché nessuno può lavorare contemporaneamente e fare il sindacalista, o farlo solo fuori dall'orario di lavoro come si sosteneva nell'800. No! Bisogna avere il tempo di occuparsene, bisogna studiare, prepararsi. Però ci devono essere regole anche in questo: non ci possono essere distacchi che servano per altro, ad esempio uno lavora nella scuola e viene distaccato per fare il dirigente degli edili. Questo non funziona. Il distacco sindacale, i permessi, devono essere utilizzati per fare attività sindacale nei luoghi, nelle categorie, nei posti di lavoro da cui si proviene.

Diverso è il funzionamento dell'organizzazione sindacale, che prende i soldi dagli iscritti, ogni 4 anni deve riguadagnarseli con il rinnovo delle deleghe, e con quei soldi può pagare anche impiegati, funzionari, persone che facciano una attività specialistica. Io credo anche che vadano separate le due materie: da una parte coloro che praticano attività a tempo pieno nell'organizzazione sindacale, che li paga con i suoi soldi, e dall'altra coloro che usufruiscono dei permessi sindacali per l'attività nei luoghi di lavoro, anche diffusa, ampia e giustamente tutelata, perché chi fa davvero il sindacalista nei luoghi di lavoro rischia sempre nei confronti della controparte. Questi tre principi secondo me dovrebbero essere adottati anche sul piano legislativo, sempre legandoli al principio fondamentale della rappresentanza democratica nei luoghi di lavoro.

4) Flessibilità pensionistica e lavori usuranti

Il quarto punto del #ProgrammaLavoro del MoVimento 5 Stelle. Il quesito: Con quali strumenti si deve superare l'attuale sistema previdenziale a ripartizione con contribuzione obbligatoria stabilita per legge e soglie rigide di uscita dal mondo dell'occupazione?

di Giovanni Mosconi - Dirigente Responsabile della Struttura Complessa di Medicina del Lavoro dell'Ospedale di Bergamo

Buongiorno. Mi chiamo Giovanni Mosconi e sono un medico del lavoro. Dirigo da vent'anni circa un reparto di medicina del lavoro, un osservatorio privilegiato che assiste circa un migliaio di persone all'anno. Lo scopo principale delle nostre attività, oltre a diagnosi di malattie o di deficit funzionali, è il reinserimento lavorativo. Oggi sono qui per parlarvi delle attività considerate lavori usuranti. La questione principale, oggi, è sapere se esiste la necessità di adeguare l'attuale normativa sui lavori usuranti nella nostra legislazione.

Nel mondo scientifico c'è in generale una certa resistenza ad affrontare i problemi legati ai lavori usuranti, perché in linea ideale i lavori usuranti non dovrebbero neppure esistere. Ma concentrandoci sulla realtà i lavori usuranti esistono eccome, sono molti, e molti i lavoratori che oggi hanno problemi di questa natura difficili da riconoscere. Nel nostro reparto abbiamo gestito anche situazioni di una certa drammaticità: come sapete, chi rischia di perdere il posto di lavoro oggi rischia anche di prendere decisioni drammatiche come quella del suicidio.

La crisi economica oggi infatti a cosa porta? Le aziende non hanno più la copertura economica per garantire al lavoratore in condizioni di salute precarie di poter continuare la propria attività. In passato, quando c'era un lavoratore con problemi di salute lo si spostava in magazzino o in

portineria; oggi questa possibilità si è ridotta. Un altro grosso problema è quello dell'invecchiamento della popolazione lavorativa, che con l'età sviluppa patologie e malattie rendendo più difficile l'inserimento lavorativo. Soprattutto nei cosiddetti lavori usuranti.

Cos'è un lavoro usurante? La definizione odierna di lavoro usurante è più difficile, a causa delle mutazioni delle condizioni di lavoro in particolare per ragioni tecnologiche. Oggi in giurisprudenza la definizione di lavoro usurante corrisponde ad un'attività svolta con un impegno psicofisico importante, particolarmente intenso e continuato, con fattori di rischio che non possono essere controllati o prevenuti. In sintesi, lavori con un carico eccessivo sul piano fisico o psicologico. Ma mentre il carico fisico è facilmente individuabile in un **lavoro pesante**, il carico psicologico è molto più difficile da valutare, e questo malgrado a livello europeo sia stato appurato che una delle cause principali di morte per cause lavorative è proprio lo stress, che resta difficilmente misurabile.

Quali sono i parametri che possiamo utilizzare per definire un attività usurante? Uno dei parametri più utilizzati l'aspettativa di vita: se una categoria di lavoratori ha un'aspettativa di vita inferiore vuol dire che quella attività comporta un rischio superiore. Un altro parametro sono le maggiori difficoltà o impossibilità a fare interventi di prevenzione, come accade ad esempio nell'ambito dell'emergenza o del lavoro notturno. Poi i problemi legati all'età, e quindi le funzioni psico-fisiche collegate: sono inferiori ad esempio i tempi di reazione, oppure la visione notturna di corpi in movimento. Guidare un'automobile di notte dopo una certa età è più difficile.

Altri parametri affidabili sono l'età media delle pensioni di invalidità in una certa categoria, o il profilo ergonomico della mansione, o l'esposizione a sostanze pericolose come agenti e chimici e biologici. Anche la risposta individuale meriterebbe un approfondimento, ovvero come le persone abbiano individualmente una risposta diversa ai fattori di rischio nella stessa professione. Normalmente, però, i lavori usuranti non sono riferiti a un solo agente di rischio, ma a un insieme di agenti rischio: un carico di lavoro insieme ad un ambiente confinato, orari di lavoro prolungati e lavori notturni. Anche questo aspetto andrebbe approfondito.

Le categorie più a rischio sono comunque quelle in cui si svolge attività fisica impegnativa con dispendio energetico importante e per un eccessivo numero di ore. Tra queste categorie, la prima che viene alla mente è il lavoro in edilizia. Un lavoro fisico pesante, che comporta trasporto e sollevamento pesi, posture incongrue, movimenti ripetitivi, esposizione ad agenti climatici, al rumore, alle vibrazioni, a sostanze pericolose e anche cancerogene. E' un ambiente ad alto rischio infortunistico, con il maggior numero di morti professionali in Italia e nel mondo. Il mondo dei trasporti è un'altra realtà tra queste, autisti di mezzi pubblici con un carico di responsabilità rilevante, o camionisti di trasporto merci che si trovano a guidare per ore consecutive con situazioni di alto rischio.

Ma lo stress e la fatica sono notevoli anche nel settore degli artigiani, o per le categoria di lavoratori che svolgono attività meno qualificate come il mondo delle pulizie esposto al rischio di sviluppare malattie croniche; nel mondo della sanità chi deve lavorare di notte. Infine anche i lavori all'aperto sotto il sole o sotto la pioggia, come per i raccoglitori di pomodori o di meloni nei campi d'estate.

In sintesi, oggi nella normativa italiana quelli che mancano all'appello sono soprattutto i lavoratori edili e gli agricoltori, poi anche gli autisti di mezzi pubblici e di merci. Tutto questo significa però che noi stiamo ragionando per rimediare ad una situazione di criticità, che dovrebbe invece essere prevenuta attraverso interventi specifici. Ed è la cosa più importante: volgere la nostra attenzione all'ambito preventivo, e soprattutto non dimenticare che oggi la situazione più usurante è quella di non avere un lavoro.

5) Riduzione dell'orario di lavoro

Il quinto punto del #ProgrammaLavoro del MoVimento 5 Stelle. Il quesito: Con quali modalità ritieni prioritario agire per ridurre l'orario di lavoro?

di Marco Craviolatti - Attivista Sindacale

Con quali modalità possiamo agire per ridurre l'orario di lavoro? Partiamo da una fotografia della realtà: i Paesi europei in cui si lavora di meno sono i Paesi ricchi del Nord, come Germania, Danimarca, Olanda. I Paesi europei in cui si lavora di più sono i Paesi dell'Est e del Sud, Polonia, Grecia... Un lavoratore greco lavora il 50% in più di un lavoratore tedesco: nella realtà le "cicale" sono ricche, e le "formiche" sono povere.

Nei Paesi ricchi il tasso di occupazione è molto più elevato, e si lavora di meno. In Italia abbiamo il 57% di occupati, in Francia il 64%, sono in proporzione 3 milioni in più. "Lavorare meno lavorare tutti" non è quindi uno slogan o un auspicio, è una constatazione della realtà, una correlazione statistica. Facciamo un'altra fotografia in movimento: gli orari di lavoro medi in tutti i Paesi cosiddetti avanzati sono in costante diminuzione da decenni, a ritmi diversi, dalla Germania all'Italia, dal Giappone alla Corea. Quindi la riduzione degli orari è un dato di fatto, è già in corso! Ma allora perché non ce ne accorgiamo, perché non stiamo tutti meglio? Perché è una media statistica del pollo: da una parte alcuni sono costretti a lavorare sempre di più, dall'altra, altri non possono lavorare quanto vorrebbero.

E poi, da una parte ci sono orari contrattuali che aumentano, straordinari obbligatori, taglio dei riposi; dall'altra i part time involontari che ormai sono due terzi del totale, i contratti usa e getta, la gig economy. Quindi è chiaro che gli orari si riducono da sé, come abbiamo visto, ed i motivi sono anche intuibili: l'evoluzione tecnologica che sostituisce -fortunatamente- il bisogno di lavoro umano. Più che ridurre gli orari in modo generico dobbiamo quindi pensare a come distribuirli bene, e quindi come far lavorare meno quelli che lavorano tanto e come far lavorare di più quelli che lavorano poco.

I costi per lo Stato, per avviare la riduzione degli orari di lavoro, sono in genere molto limitati. In Francia le 35 ore sono costate circa un miliardo l'anno, mentre in Italia stiamo spendendo -per la decontribuzione dei neoassunti col jobact- ben 20 miliardi in tre anni, con ricadute occupazionali nulle, tra le peggiori in tutta Europa. Si può ad esempio spostare il carico fiscale e contributivo penalizzando gli orari lunghi e gli straordinari a favore della riduzione degli orari. Però rispetto ai costi dobbiamo assumere una prospettiva anche storica di lungo termine: le 8 ore in Italia sono state introdotte nel 1919, è passato un secolo; le 40 ore nel 1969, mezzo secolo da quando il sabato è diventato festivo; da allora la produttività del lavoro è aumentata enormemente, pensiamo che i computer dell' Apollo 13 erano meno potenti di una chiavetta USB di oggi. Quindi possiamo immaginare quale sia stato il progresso tecnologico. Questo cosa vuol dire? Che la produttività aumenta, e in un'ora di lavoro si produce molta più ricchezza. Ma se per un po' di anni i salari sono aumentati, adesso da tanto sono fermi e stagnano, gli orari di lavoro sono rimasti fermi.

Ma se si produce più ricchezza, i salari sono gli stessi, e gli orari sono gli stessi, allora dove finisce quella ricchezza supplementare? Finisce nelle tasche di pochissimi investitori e azionisti, di quell'1% o 10% di privilegiati che concentrano la ricchezza mondiale. Ridurre gli orari significa allora riappropriarsi di quei benefici, del progresso scientifico e tecnologico che in questo momento va ad alimentare solo i profitti di pochi.

Avere tanto lavoro che costa poco per le imprese a prima vista sembra un vantaggio competitivo, ma è una logica di breve durata. Perché le imprese in tal modo galleggiano, fanno

profitti, non sono motivate a investire e innovare, e nel giro di poco i prodotti e le tecnologie utilizzate diventano obsolete, la produttività si ferma, il valore prodotto non cresce più: e questo è il grosso problema dell'Italia, chiamata "la malata d'Europa" perché la produttività del lavoro è ferma da 15 anni mentre cresce in tutti gli altri Paesi europei. A quel punto non serve più dire al lavoratore di pedalare più veloce e più a lungo, a quel punto bisogna cambiare la bicicletta: cambiare le gomme, oliarla, magari montare un motore elettrico, con cui lo stesso lavoratore può pedalare facendo molta più strada con molta meno fatica.

Ridurre gli orari incentiva questo: ridurre gli orari è un po' come portare la bicicletta in officina, fare una revisione di tutta l'organizzazione del lavoro, stimolare gli investimenti, l'innovazione produttiva, e quindi l'evoluzione del sistema produttivo nazionale verso uno stadio un po' più evoluto. La riduzione degli orari va organizzata pensando sia al piano individuale sia a quello collettivo. Intanto ci sono tantissime persone che lavorerebbero di meno anche guadagnando di meno se solo potessero farlo, penso ad esempio ad alcuni periodi della vita come la maternità, la malattia, l'età avanzata. Bisogna dare a queste persone la possibilità di farlo, ad esempio introducendo un diritto al part time: i part time oggi in gran parte sono imposti, ma chi li vorrebbe spesso non può accedervi. Si potrebbe istituire un diritto al part-time, magari lungo di 30 o 35 ore, che non può essere negato a meno di problemi organizzativi insormontabili. Ci sono poi i congedi di cura che vanno potenziati e meglio retribuiti, come i congedi parentali che oggi vengono retribuiti solo al 30%, quindi rimangono spesso diritti sulla carta, mentre le raccomandazioni europee suggeriscono di portare la retribuzione almeno al 60% per farli fruire anche agli uomini.

Rispetto a quella che è invece la riduzione collettiva degli orari le strade sono molteplici: ad esempio una riduzione orizzontale in cui le ore giornaliere vengono ridotte, o una riduzione verticale delle giornate lavorate, ad esempio la settimana corta di 4 giorni; oppure un modello nuovo di organizzazione dell'orario ordinario, ad esempio una fascia ampia che vada dalle 25 alle 35 ore. Questa fascia potrebbe essere lasciata poi alla contrattazione e alla libera organizzazione delle imprese, per garantire sia la necessaria riduzione che i margini di flessibilità, adattandoli ai diversi contesti lavorativi.

A un secolo dal 1919 e a mezzo secolo del 1969, cioè dai grandi salti della storia dell'orario di lavoro, la struttura economica è pronta a un salto nuovo e ambizioso: il 2019 potrebbe rappresentare una scadenza simbolica molto motivante. E poi abbiamo la responsabilità, l'onore, e l'onere di avere a che fare con la più grande risorsa che esista sulla faccia della terra, la risorsa più preziosa e più democratica: il tempo di vita delle persone.