



Lettera Fim

I METALMECCANICI DELLA CISL

focus
notizie
storia
novità
sindacato
accordi

66 editoriale

Lettera FIM: spazio dove il pensiero possa prendere il respiro e caricare di speranza la nostra fame di giustizia sociale.

Pochi, soprattutto tra i più giovani, ricordano “Lettera Fim”, una pubblicazione nata nell’autunno 1982 come quindicinale e dal 1996 mensile destinato ai delegati e, in un secondo momento, a tutti gli iscritti. Si trattava di un foglio agile, un pieghevole a tre ante con articoli brevissimi. Appunto, una lettera della Fim nazionale, spedita personalmente ai suoi militanti e iscritti. Fin dai suoi inizi “Lettera Fim” divenne uno strumento di approfondimento e di documentazione, sempre al centro del dibattito sindacale nell’elaborare un pensiero nuovo e capace di intercettare i cambiamenti nel mondo del lavoro e nella società. La pubblicazione di “Lettera Fim” in forma cartacea termina nel 2005; da quel momento la parola e la comunicazione della FIM fu affidata al sito nazionale della FIM

I Metalmeccanici e la riduzione dell’orario di lavoro

Le 35 ore: fin dall’inizio la FIM-CISL è protagonista!



Il tema della riduzione dell’orario di lavoro ha da sempre rappresentato una battaglia del movimento operaio fin dalle sue origini. Rivendicazione della Confederazione europea dei sindacati negli anni ’70, nel 1978 è stata fatta propria dalla Cisl con lo slogan “**lavorare meno per lavorare tutti**”. Per la Fim è un punto programmatico “identitario”. Lanciata già al decimo congresso (Pesaro, settembre 1981), la parola d’ordine delle **35 ore** diverrà il “leitmotiv” delle politiche contrattuali della Fim negli anni Ottanta.

Sono anni di profondi cambiamenti, l’innovazione tecnologica porta con sé pesanti ristrutturazioni e massicci interventi di cassa integrazione e di licenziamento.

Uno tra tutti, il caso “FIAT” dove nell’autunno del 1980, il sindacato si trovò ad affrontare i licenziamenti di oltre 14 mila lavoratori, trasformarti in 24 mila cassintegrati, dopo 35 giorni di lotta con picchetti davanti ai cancelli fino alla marcia dei 40 mila capi e quadri.



ISCRIVITI



SEGUICI SU



www.fim-cisl.it



focus

Lettera
Fim

35 ore

contratto

accordi



66 editoriale (segue)

(www.fim-cisl.it).

Oggi le nuove modalità comunicative (dai social network alle chat) hanno completamente rivoluzionato il modo di comunicare. Tutto questo fiume di informazioni ha però generato una eccessiva frantumazione: è tutto più fluido e impalpabile nel mare magnum informativo. Nell'attuale realtà la dimensione "social e dell'immagine" ed estetica sembra sovrastare ogni aspetto della vita individuale e collettiva di ciascuno di noi. I momenti di approfondimento e di confronto spesso sono sostituiti dai titoli e dai videomessaggi, che per loro natura non possono rappresentare veicoli e occasioni di analisi, confronto, elaborazione e proposta per un'organizzazione sociale come il Sin-

dacato, che si nutre di una dimensione Politica, nella sua dimensione più nobile, dentro un quadro di valori ed ideali, di solidarietà e giustizia sociale dove definire la propria azione contrattuale e sindacale. Questa dimensione politica e sociale, necessaria per un soggetto di cambiamento come il sindacalista, in quanto alimenta la sua passione ideale nella quotidiana azione militante, spesso sottoposta a tensioni e problematiche nuove, ha bisogno di spazi e luoghi dove costruirsi e rafforzarsi. Uno spazio dove il pensiero possa prendere il respiro necessario per individuare anche una prospettiva nuova, capace di creare opportunità di cambiamento verso una condizione più equa e più giusta, delle lavoratrici e dei lavoratori e delle

persone più deboli nella nostra società.

Per questo abbiamo pensato come FIM nazionale di rilanciare "Lettera FIM" con dei numeri monografici che affrontassero via via alcune delle questioni principali della società e della nostra attività sindacale, con il contributo intellettuale anche di soggetti esterni, attraverso una riflessione meno frettolosa e più pacata, per dare respiro al nostro pensiero carico di ideali e valori. Un "carico di speranza" da poter avere sempre a portata di mano come una mappa per orientarsi nella complessità della nostra epoca, stando sempre dalla parte giusta.

Ferdinando Uliano
Segretario generale FIM-CISL



A rileggere le elaborazioni di circa 40 anni fa è inevitabile fare un parallelismo sulla situazione attuale, dove dopo anni è riemersa una componente inflattiva importante che erode il potere d'acquisto a cui si somma una forte e prepotente accelerazione tecnologica, (Intelligenza Artificiale, digitalizzazione, tecnologie green, robotica), insieme alle visionarie quanto attuali proposte elaborate in quegli anni che ponevano l'accento sulle possibili soluzioni e risposte.



Dopo questa sconfitta sindacale, si aprì un vasto dibattito dentro il sindacato, sui propri errori e ritardi nell'affrontare i processi di ristrutturazione.

Tuttavia la FIM, fedele alla sua impostazione sindacale, tentò di vedere realisticamente insieme ai problemi (soprattutto occupazionali) anche le opportunità e i lati positivi di un processo peraltro irreversibile dell'innovazione, dentro al quale si trattava di ricostruire un nuovo tessuto di relazioni sindacali e una battaglia su organizzazione del lavoro e riduzione dell'orario.

È anche a partire da questa nuova consapevolezza che nasce nell'ottobre del 1984 il convegno sul tema della riduzione dell'orario di lavoro. Il convegno è organizzato dalla Fim insieme alla IG Metall tedesca, che già dal 1977 aveva adottato la rivendicazione della riduzione oraria nella prospettiva delle 35 ore settimanali.

L'allora segretario generale della Fim, **Raffaele Morese**, raccogliendo gli spunti scaturiti da quel dibattito tracciò nel suo intervento le linee guida della FIM per la riduzione dell'orario di lavoro: una riduzione dell'orario non inflazionistica non significa necessariamente una parallela riduzione del salario. **La strategia delle 35 ore dev'essere aderente ai cambiamenti nella condizione di lavoro in fabbrica.** La riduzione dell'orario non è solo una risposta inevitabile alle nuove tecnologie che "uccidono posti di lavoro", ma è anche un fattore che stimola i cambiamenti dell'organizzazione del lavoro. Andrà considerata la possibilità di far convivere dentro la stessa fabbrica più percorsi lavorativi (tempo pieno, tempo parziale, tempo determinato, periodi sabbatici...). In tale contesto diventa sempre più importante la formazione continua durante il lavoro. Di qui matura la consapevolezza che la riduzione oraria generalizzata, avrà necessariamente applicazioni decentrate e diffe-



renti a seconda delle aziende e dei comparti, in quest'ottica va destinata anche una parte degli incrementi di produttività alla riduzione dell'orario. **La riduzione dell'orario** è connessa, quindi, strettamente con il funzionamento del mercato del lavoro, per questo occorrono nuovi canali di collocamento e politiche attive, senza i quali la mobilità significa il passaggio dal lavoro alla disoccupazione. La riduzione oraria è anche una misura di politica industriale e spetterà all'iniziativa contrattuale delle categorie tradurla nelle differenti realtà lavorative. Fin qui, si sono accumulate esperienze concrete di riduzione oraria che

devono concorrere a definire questo contesto più generale. In tutto ciò è grande il ruolo che spetta allo Stato, soprattutto nell'impiego delle risorse pubbliche a sostegno della riduzione di orario e alla ripartizione del lavoro. **Troppa ricchezza oggi viene bruciata in interventi puramente assistenziali** come la cassa integrazione e la disoccupazione. Infine, la riduzione dell'orario di lavoro è anche una sfida per le forze progressiste. C'è una spinta in tutta Europa del lavoro verso questo obiettivo, ritenuto essenziale per una politica di piena occupazione. ("Lettera FIM" 15/16, 1-15 dicembre 1984)

“

In quegli anni verrà siglato anche un importante accordo finalizzato a combattere la spirale inflattiva dovuta alla seconda crisi petrolifera che passerà alla storia come “Protocollo Scotti” (allora Ministro del Lavoro) tra Governo, Cgil, Cisl, Uil e Confindustria che mise fine allo scontro sociale in atto in quegli anni. Se da una parte sospese la contrattazione integrativa, dall'altra sbloccò il rinnovo dei contratti nazionali introducendo importanti novità, tra cui il riconoscimento alla contrattazione collettiva della possibilità di disciplinare il diritto dei lavoratori a una riduzione dell'orario di lavoro su base annua.



”

La riduzione dell'orario: oggi più che mai attuale e necessaria

La FIM sposò in pieno quella battaglia, all'epoca visionaria, e avviò una campagna d'informazione che ebbe largo eco anche nell'opinione pubblica, e che si svolse all'insegna dello

slogan **“lavorare tutti, vivere meglio”**. Dove la riduzione di orario era rappresentata dalla scritta “35 ore” sormontata da una margherita che perdeva un petalo. Questa immagine

divenne ben presto popolare presso i militanti della FIM, al punto che fu rielaborata in modo da diventare il nuovo logo ufficiale del sindacato dei metalmeccanici della CISL.



“

La riduzione dell'orario di lavoro è andata quindi accompagnando sin dalle origini il dibattito sul lavoro. Man mano che l'innovazione e la tecnologia miglioravano la produttività, si sono liberate le ore necessarie a compiere un dato lavoro. Questo implica, oggi come allora, processi di riorganizzazione del lavoro e investimenti importanti nella formazione, che possono trovare anche nella riduzione dell'orario di lavoro direttrici importanti e spazi di riorganizzazione del tempo-lavoro soprattutto alla luce delle nuove tecnologie come AI, digitalizzazione e robotica avanzata.

È un processo che ha trovato in molta parte della contrattazione decentrata, importanti spazi di negoziazione con modalità e soluzioni su misura.

Le iniziative di contrasto alla pandemia da Covid-19 hanno imposto in molte realtà un ripensamento sui tempi e spazi di lavoro, attraverso accordi interessanti sullo smart working, ma anche su flessibilità orarie superando le posizioni contrarie delle controparti datoriali.

”



Un percorso fatto di sperimentazioni e accordi aziendali

Nel corso degli anni sono stati sottoscritti decine di accordi aziendali, sperimentali con modalità differenti tra loro hanno provato a **ridurre il monte ore**. In alcuni casi, la riduzione dell'orario di lavoro è pagata in parte dai lavoratori e in parte dall'azienda con piccole riduzioni orarie su base annua, **la siderurgia è l'esempio classico**, in altre, completamente dall'azienda. Va detto poi che **il post pandemia, ha fatto crescere una maggiore consapevolezza** favorendo molti accordi di riduzione oraria, non solo nel metalmeccanico. Si è infatti cominciato a parlare di settimana corta, è il caso nel nostro settore di accordi come quelli sottoscritti in Ducati e Lamborghini. Nel complesso, il tema della riduzione dell'orario, anche grazie ai recuperi di produttività che la digitalizzazione sta apportando (e apporterà sempre più con l'intelligenza artificiale) sarà sempre più al centro delle politiche contrattuali.

Nel nostro sito nazionale, abbiamo raccolto e analizzato diverse decine di accordi e di sperimentazione della riduzione oraria. Tra questi anche un vecchio accordo **Intersind*** del 1989 per l'allora ILVA, Dalmine e T.D.I una fase di sperimentazione per 6 mesi solo sul personale con l'ottavo livello, di 39 ore settimanali a patto che questa riduzione non impattasse sull'organizzazione produttiva. Ma anche l'accordo del 1999 tra l'allora **Micron Technology** di Avezzano (Aq) (oggi Lfoundry) e le organizzazioni sindacali su turni da 12 ore, in deroga al CCNL – l'intesa unica nel suo genere che prevedeva a fronte di turni da 12 ore (secondo lo schema 4-4,4-3) dei riposi compensativi di 12 ore ogni due settimane con una riduzione dell'orario di 37.5 ore settimanali.

Anche **all'AST di Terni**, un vecchio accordo di armonizzazione del 2008 – valido per tutte le ex-aziende pubbliche della siderurgia (accordo ancora in essere) prevedeva una riduzione del monte ore annuo attraverso l'elargizione di 24 aggiuntive di Par. In **Tenaris** e **Arvedi**, accordi di metà degli anni '90 prevedono la riduzione dell'orario a parità di stipendio dove però, una parte del taglio delle ore è pagato dal dipendente che cede ore retribuite di permesso previste dal contratto, la restante parte delle ore sono tagliate

Scarica gli accordi



*L'**Intersind** era l'organizzazione che rappresentava in Italia, in sede di trattative sindacali, le aziende dei gruppi statali IRI ed EFIM.



Un percorso fatto di sperimentazioni e accordi aziendali

dall'azienda con un costo secco per l'impresa stessa. Va detto che il contratto dei metalmeccanici prevede che dal 2026 i lavoratori con 18 anni di anzianità abbiano una settimana in più di ferie (da 4 si sale a 5). Una leva importante, che potrebbe favorire accordi sulla settimana corta di questo tipo.

Alla **Abb** di Milano invece, è stato raggiunto un accordo che riduce l'orario di lavoro (da 42 ore a 37-39, a seconda dei turni). Anche qui, come nel caso di **Tenarsis e Arvedi**, la riduzione oraria è per il 60% a carico dell'azienda e per il 40% a carico del lavoratore.

Nel corso degli anni la riduzione oraria si fa sempre più spazio negli accordi integrativi, nel gruppo Brembo l'integrativo prevede una riduzione nel caso del ciclo continuo mettendo a disposizione una quota di PAR (Permessi anni retribuiti). Alla **SKF di Torino**, l'integrativo sottoscritto nel 2024, prevede misure sperimentali di riduzione dell'orario di lavoro nel weekend,



cinque ore e mezzo di riduzione oraria reale nei turni dei fine settimana. Ogni lavoratore nel weekend, infatti, accumula un monte ore per ogni giornata lavorativa di sabato e domenica, da usare nei fine settimana successivi. Alla **Watts di Biassono** in provincia di Monza, ad esempio il venerdì la produzione lavora 7 ore e l'ottava viene coperta con un'ora delle 104 di PAR.

In **Toyota e Ducati** in Emilia Romagna è stata invece adottata una riduzione dell'orario spalmata su 5 giorni su tutta la settimana. Nel dettaglio in Toyota, si è scesi da 37,5 settimanali a 35 ore. Il lavoratore mette a disposizione la pausa pranzo di mezz'ora retribuita e l'azienda un'altra mezz'ora retribuita così facendo si riduce l'orario da 8 ore al giorno a 7. Mentre in **Ducati**, alle lavorazioni meccaniche, si lavora grazie all'accordo sottoscritto nel 2023 - da 32,5 ore a 30 ore lavorate settimanali, distribuite però 7 giorni su 7. Anche qui, senza penalizzare la retribuzione.

In **Lamborghini** invece l'integrativo

sottoscritto nel 2023 prevede, a parità di stipendio, l'alternarsi di una settimana da 5 giorni e una da quattro per il personale di produzione o collegato alla produzione che lavora su due turni (mattina e pomeriggio) e turno centrale, si tratta di una riduzione complessiva di 22 giornate di lavoro all'anno. Ci sarà invece una settimana da 5 giorni e due da 4 per il personale di produzione o collegato alla produzione che lavora su un regime a tre turni (mattina, pomeriggio e notte) in questo, caso la riduzione complessiva sarà di 31 giornate di lavoro all'anno.

Inoltre ci saranno 16 giorni in meno all'anno per i lavoratori non collegati alla produzione, mentre 12 giornate in meno sono previste per gli impiegati. Per quest'ultima categoria sarà possibile usufruire fino a 12 giorni di smart-working al mese. La riduzione orario viene finanziata attraverso recuperi di produttività e da una diversa riorganizzazione delle pause retribuite.





Le 35 ore oggi nel Contratto Nazionale 2024/2027

Oggi, l'innovazione tecnico-scientifica e la sua applicazione all'industria sono caratterizzate da un moto di costante accelerazione. L'introduzione di nuove tecnologie accompagna l'uomo dalla notte dei tempi, ma la velocità assunta negli ultimi anni da questo fenomeno rappresenta un salto qualitativo e un cambio di paradigma che rende sempre più difficile per il Sindacato il tentativo di riorganizzare un sistema normativo-contrattuale in grado di affermare i riferimenti minimi nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per gestire questi effetti e garantire e promuovere una buona occupazione, nella piattaforma per il rinnovo del **CCNL 2024/27**, oltre a importanti richieste salariali, sulla copertura economica in mancanza di PDR, sul welfare integrativo e sulla stabilizza-

zione dei contratti precari, **sarà centrale nella trattativa per il rinnovo del Contratto, la progressiva riduzione dell'orario di lavoro (35 ore) a parità di salario**, che partirà dalle esperienze di contrattazione decentrata che hanno visto la riduzione oraria, muovendo le leve della produttività e dell'innovazione tecnologica che in questi anni nel settore - specie nelle grandi aziende - hanno avuto crescita e ruolo importante.

La risposta contrattuale che come sindacato abbiamo messo in campo nella piattaforma del CCNL 2024/27 è proprio la richiesta di avviare la **sperimentazione progressiva della riduzione dell'orario di lavoro con l'obiettivo di arrivare alle 35 ore settimanali**, storica e visionaria battaglia della FIM, che oggi più che mai assume un significato, non solo

nell'attualità ma nella prospettiva di quello che succederà nei decenni a venire.

Oltre alla tecnologia che libererà sempre più tempo, l'emergere di alcuni fenomeni sociali nuovi, che riguardano in particolare i giovani, ma non solo, come quello delle **"grandi dimissioni"** o il **"quiet quitting"**, richiedono una diversa organizzazione del lavoro più attenta alla gestione del tempo e alla qualità della vita lavorativa. I giovani in cerca di occupazione oggi danno **molto più peso alla flessibilità oraria che al salario**. Questo, indica l'emergere di necessità sempre più evidenti tra i lavoratori a cui come sindacato dobbiamo dare delle risposte contrattuali; il tema della riduzione dell'orario di lavoro, attraverso il Contratto Nazionale, è uno dei pilastri su cui cominciare a disegnare il lavoro futuro.



***Quiet Quitting** è un fenomeno in cui i dipendenti si limitano a svolgere solo le attività strettamente necessarie previste dal loro contratto, rifiutando di dedicare tempo ed energie a compiti extra non retribuiti.



Se andiamo a rileggere la storia delle rivendicazioni contrattuali dei CCNL degli ultimi decenni, a partire dalla piattaforma del 1982, con la richiesta di **un orario di 37 ore e mezza**, troviamo che, in un contesto sociale ed economico differente da quello attuale ma le cui ragioni di fondo sono più simili di quanto si pensa, (siamo negli anni della prima ondata di automazione delle grandi fabbriche), i Sindacati dei metalmeccanici iniziarono un percorso di rivendicazioni contrattuali finalizzate a ridurre l'orario medio settimanale.

La FIM-CISL in particolare, in quella fase, si impegnò in un profondo lavoro di elaborazione teorica. In quegli anni, la spinta alla riduzione dell'orario si iscriveva all'interno di una campagna portata avanti dai più importanti sindacati europei.

In Italia, **si arrivò ad un orario medio attorno alle 38 ore alla fine degli anni ottanta** grazie

all'introduzione di 72 ore di ROL (Riduzione Orario di Lavoro – vedi protocollo Scotti) successivamente confluite assieme alle 32 ore di ex-festività nei PAR (Permessi Annuì Retribuiti, 104 ore).

Oggi quindi, in considerazione dei fenomeni sociali sopra descritti e di una tecnologia sempre più pervasiva in ambito lavorativo, riemerge con forza il tema, mai abbandonato, delle 35 ore.

Già oggi, il tempo di lavoro e il tempo di vita sono in osmosi l'uno con l'altro, si tratta di renderli sostenibili dentro un quadro normativo contrattuale certo come indicato nelle nostre richieste in piattaforma, mediando tra le esigenze di flessibilità delle imprese e i bisogni che riguardano la vita e le aspettative di realizzazione dei lavoratori, partendo da istituti già disponibili e sviluppati nella storia recente del CCNL, sia un dovere di tutte le parti.



Il 12 luglio 2024 la FIM CISL ha tenuto a Roma una sessione del suo Consiglio generale con al centro il tema: “Lavorare tutti, vivere meglio. Dalla storica battaglia FIM sulle 35 ore degli anni ‘80’, al rinnovo del CCNL 2024-27”. Nel corso dei lavori sono intervenuti il professor Luciano Pero e l'ex leader della FIM Raffaele Morese, dei cui contributi diamo una rapida sintesi.





Le 35 ore oggi. Il parere di...



prof. **Luciano Pero**

docente al Politecnico di Milano, esperto d'innovazione tecnologica e organizzativa

La settimana lavorativa di quaranta ore, consolidata attraverso accordi contrattuali negli anni Cinquanta e Sessanta del Novecento, fu raggiunta negli anni '70, attraverso grandi accordi sindacali e pratiche sindacali innovative. **Un tema centrale della riduzione dell'orario di lavoro è l'impatto sulla produttività a livello sia di sistema che aziendale.** Rappresenta anche un'op-

portunità per aumentare la flessibilità e l'efficienza del sistema produttivo.

L'innovazione tecnologica gioca un ruolo chiave nella possibilità di ridurre l'orario di lavoro senza sacrificare la produttività. L'esperienza di aziende come Lamborghini dimostra come una riduzione dell'orario possa accompagnarsi a una riorganizzazione efficiente delle risorse.

La riduzione dell'orario di lavoro può essere apprezzata dai lavoratori anziani, che beneficiano di un minor carico lavorativo, come pure dai giovani lavoratori, che mostrano preferenza per forme di lavoro più flessibili. Anche la transizione ecologica rende di attualità la riduzione dell'orario di lavoro. Lavorare meno giorni alla settimana, con un maggiore uso del lavoro a distanza, può contribuire significativamente alla riduzione dell'impatto ambientale.

I cambiamenti demografici, le sfide ecologiche e le nuove tecnologie richiedono un ripensamento dei modelli lavorativi tradizionali. **La riduzione dell'orario di lavoro potrebbe essere la chiave per un futuro più sostenibile, flessibile e produttivo.**



Raffaele Morese

già segretario generale Fim Cisl

Il tema della riduzione dell'orario di lavoro riflette una visione progressista e lungimirante del sindacato. Già negli anni '80 esisteva una forte tensione tra diverse visioni, una appoggiata da Bruno Trentin

e l'altra, complementare, da Pierre Carniti: da un lato la "libertà nel lavoro", dall'altro, la "libertà dal lavoro", finalizzata anche al miglioramento della qualità della vita.

La contrattazione sindacale deve oggi confrontarsi con nuove sfide, tra cui l'intelligenza artificiale (IA) e l'automazione. Questi strumenti, se non governati, rischiano di replicare dinamiche simili al vecchio cottimo.

La necessità di una contrattazione ex-ante con le aziende diventa quindi essenziale per prevenire un futuro in cui le decisioni cruciali vengono prese da macchine prive di capacità di mediazione. Il sindacato non può affidarsi esclusivamente alla legge per proteggere i lavoratori. Invece, deve utilizzare la contrattazione come uno strumento per partecipare attivamente alla gestione delle trasformazioni tecnologiche e sociali. Solo così, attraverso l'innovazione contrattuale, il sindacato manterrà un ruolo centrale per difendere gli interessi e il benessere dei lavoratori.

