

LAVORO

Guarda (Fiom): «Gli incrementi di produttività devono andare nella direzione non solo dell'incremento dei consumi, ma anche del miglioramento della qualità di vita»

Giglioli (Confindustria): «Possono esserci altre modalità per conciliare lavoro e vita della persone, per esempio lo standard "Family audit", la flessibilità, lo smart working»

Metalmeccanici, scontro sulle 35 ore

*La richiesta dei sindacati bocciata dalle imprese
«Non è sostenibile dal punto di vista economico»*

DANIELE BATTISTEL

TRENTO - Muro contro muro. Il tema della riduzione di orario proposto dai sindacati nella bozza di piattaforma per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici dell'industria rischia di creare una frattura tra lavoratori e imprenditori.

L'accordo nazionale su base triennale scadrà il prossimo 30 giugno (con l'ultima tranche di aumenti del precedente contratto che scatterà dal primo di giugno) e nei giorni scorsi Fiom Cgil, Fim Cisl e Uilm Uil hanno sottoscritto una bozza unitaria che nelle prossime settimane sarà sottoposta a referendum tra il milione e mezzo di metalmeccanici italiani, e dunque anche dai circa **1 mila lavoratori trentini**. Poi l'avvio della trattativa con Federmeccanica.

Oltre alla richiesta di incremento salariale di 280 euro lordi mensili sui minimi tabellari da spalmare sui tre anni (2024-2027) di durata del contratto, i sindacati propongono anche la riduzione dell'orario settimanale a 35 ore. «Non è un tema facile - ammette il segretario provinciale della Fiom Mi-

chele Guarda -, ma tutto il mondo sta andando in quella direzione: non possiamo pensare che il miglioramento della tecnologia che aumenta la produttività debba portare necessariamente ad aumentare i consumi indotti per "tenere su il palco". Un po' alla volta si deve fare in modo che gli incrementi di produttività vadano nella direzione non solo dell'incremento dei consumi, ma anche del miglioramento della qualità di vita. Dove si sono sperimentate queste riduzioni si è riscontrato che non solo sono pienamente sostenibili, ma che portano anche a minori assenze e ad un miglior clima interno. Inoltre c'è il fatto che una volta si andava in pensione a 50 anni, ora a 65, ed è chiaro che quello della riduzione dell'orario di lavoro diventa un tema importante. Personalmente credo che si dovrebbe fare come in Germania, dove stanno ragionando sulle 32 ore».

Tra le altre richieste contenute nella piattaforma c'è l'inserimento del limite massimo di due anni ai contratti di precariato e il fatto che il ricorso alla particolare tipologia di contratto *staff leasing* sia circoscritto a figure professionali particolari.



Per **Luciano Remorini** della Fim l'obiettivo del nuovo contratto deve essere duplice: «Da un lato impedire che continuino certe forme di precariato, dall'altro fare in modo di ridurre il lavoro per migliorare la conciliazione tra tempo in fabbrica e tempo libero per la famiglia: che poi si traduca in 35 ore, o in

altre forme come la settimana breve (9 ore al giorno e a casa il venerdì) diventa secondario».

«Meno orario più salario» è il nostro slogan da oltre un anno» aggiunge **Willy Moser** della Uilm. «È chiaro che la transizione tecnologica e la crisi dell'*automotive* in Europa porteranno ad un esubero di personale -



Michele Guarda (Fiom Cgil)



Marco Giglioli (Confindustria)

spiega - E visto che il settore dei metalmeccanici è sempre stato all'avanguardia nella contrattazione, mi pare logico che tocchi a noi sperimentare nuove forme che tutelino i diritti dei lavoratori e le loro buste paga che in questi anni sono state penalizzate dall'inflazione».

Di tutt'altro parere **Marco Giglioli**, presidente della sezione Meccanica, mecatronica e impianti di Confindustria Trento. «In un momento in cui tutte le imprese sono impegnate nella transizione ecologica che comporta il ripensamento di prodotti e processi, e la riorganizzazione dell'assetto produttivo per adattarlo alle nuove tecnologie, la riduzione dell'orario settimanale, che pure è stato sperimentato in qualche realtà, diventa di difficile attuazione».

«Noi - continua Giglioli - pensiamo invece che vadano introdotti elementi nell'ottica della sostenibilità Esg e riteniamo che possano esserci altre modalità per conciliare lavoro e vita della persona, per esempio lo standard "Family audit", lo strumento che certifica l'attenzione delle imprese alle esigenze di conciliazione famiglia-lavoro dei propri dipendenti, che è nato proprio in Trentino. Ci sono forme come flessibilità in ingresso e uscita e *smart working* che portano benefici ai lavoratori. Il taglio delle ore, invece, è difficilmente sostenibile dal punto di vista economico e potrebbe rivelarsi un rischio per tutti».