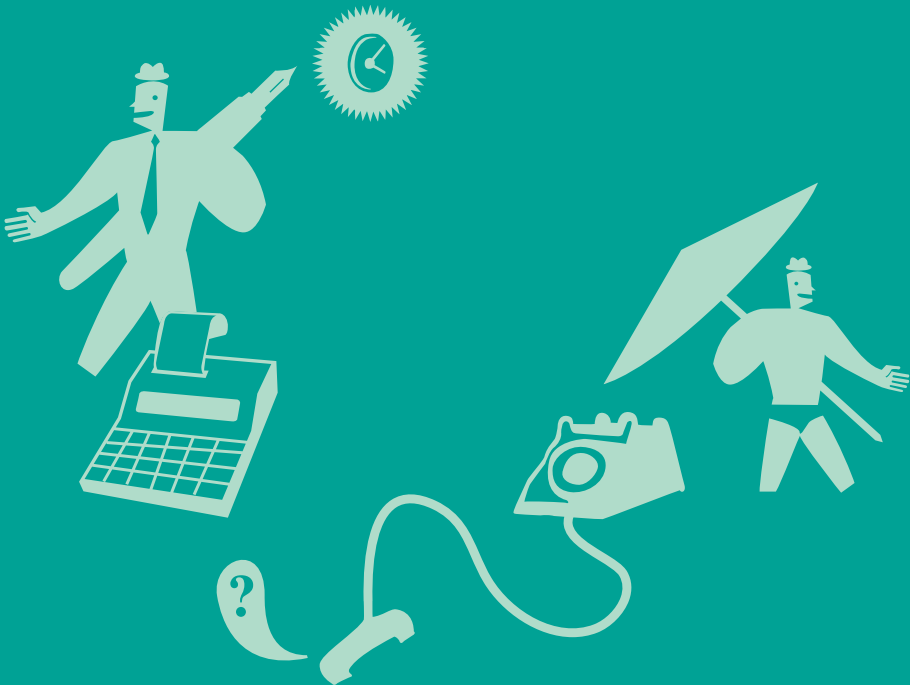


SCHEDA INFORMATIVA

ORARIO DI LAVORO NEL SETTORE DEL COMMERCIO E DELLA DISTRIBUZIONE



ORARIO DI LAVORO NEL SETTORE DEL COMMERCIO E DELLA DISTRIBUZIONE

01	L'occupazione nel settore del commercio e della distribuzione	2
02	L'orario di lavoro	3
03	Crescita del lavoro a tempo parziale imposto e dei contratti di lavoro interinali	6
04	Il lavoro a orario ridotto nel settore del commercio e della distribuzione	7
05	Il lavoro domenicale, notturno e serale nel settore del commercio e della distribuzione	8



L'OCCUPAZIONE NEL SETTORE DEL COMMERCIO E DELLA DISTRIBUZIONE

Nell'ultimo decennio, il settore del commercio ha contribuito positivamente alla crescita dell'occupazione. Nel 2008, il settore del commercio e della distribuzione occupava complessivamente 17,4 milioni di persone nell'UE (l'8,4% della popolazione attiva dell'UE). Tuttavia, a seguito della recessione economica, il settore ha subito una significativa riduzione dell'occupazione e ha dovuto ricorrere all'imposizione di regimi di lavoro a orario ridotto.

Negli anni recenti, è andata intensificandosi la tendenza al lavoro a tempo parziale e alla flessibilizzazione dell'orario di lavoro. La crisi economica ha indotto le parti sociali a modificare le loro priorità privilegiando l'introduzione di meccanismi di salvaguardia dell'occupazione nei periodi di recessione economica e dando, in generale, minor peso in sede contrattuale alle tematiche riguardanti le condizioni di lavoro.

Il settore si caratterizza per la consistente quota di lavoro a bassa qualificazione, la forte presenza di lavoro femminile (60%) e di lavoro a tempo parziale. La forza lavoro è relativamente giovane, il 30% degli occupati ha infatti meno di 30 anni, e la quota di occupazione settoriale varia da uno Stato membro all'altro: la quota più alta è nel RU (10,5%), quella più bassa in Svezia (5,5%). Un recente rapporto della Commissione europea (2010) rilevava le tensioni tra l'obiettivo sociale di offrire posti di lavoro dignitosi e di qualità e garantire opportunità di carriera in un settore altamente competitivo che richiede orari di lavoro flessibili.

L'ORARIO DI LAVORO

Nel settore del commercio e della distribuzione, l'orario medio settimanale per un lavoro a tempo pieno è compreso tra 35,6 a 40 ore. La tendenza all'allungamento degli orari di apertura nel commercio al dettaglio o, ivi compreso di domenica, di notte e in serata, ha avuto per conseguenza di accrescere l'esigenza di flessibilità rivolta ai lavoratori. Oltre a salario, orario e condizioni di lavoro, la **contrattazione** di categoria provvede anche a disciplinare le ore di apertura, il lavoro domenicale, notturno/serale, il lavoro straordinario, il lavoro a tempo parziale volontario e l'orario flessibile. I sindacati hanno svolto un ruolo importante nella negoziazione degli orari flessibili del settore del commercio al dettaglio, in particolare per le lavoratrici e i lavoratori più anziani. Alcune delle soluzioni adottate sono estremamente innovative e puntano a consentire ai lavoratori una maggiore padronanza del tempo e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Esempio: Programmazione del lavoro straordinario in Tesco

La catena di supermercati Tesco occupa 340.000 persone in 2.500 punti di vendita. La società si è dotata di un sistema di programmazione in linea dello straordinario derivato da un progetto pilota sperimentato per un periodo di 12 mesi e denominato *slivers of time* ("fette di tempo"). Il sistema di program-

...

...

mazione in linea dello straordinario nasce da un'iniziativa congiunta tra Tesco, il sindacato USDAW e i rappresentanti del National Forum. Un apposito gruppo di lavoro è stato creato per progettare ed elaborare il nuovo sistema e definire i principi orientativi del processo. Il sindacato ritiene che il dispositivo ha avuto un ruolo importante nel migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata nella misura in cui il personale può pianificare a distanza di sei settimane l'orario straordinario anziché essere sollecitato con breve preavviso per prestare ore di lavoro straordinario in momenti che spesso non convengono ai lavoratori.

Grazie a questo sistema, i dipendenti possono indicare le loro disponibilità per prestare lavoro straordinario sia presso il negozio di appartenenza sia presso negozi vicini, mentre i manager possono "prenotare" il personale quando ne hanno bisogno. Il sistema permette al personale di prestare ore supplementari/lavoro straordinario in più dell'orario di lavoro contrattuale e pertanto di aumentare la loro retribuzione. Dal momento che il personale indica in anticipo le ore e i giorni di disponibilità, le loro richieste possono essere soddisfatte con maggiore flessibilità. Il sistema consente al personale di prestare lavoro nel supermercato di appartenenza o in altri negozi che offrono disponibilità di ore supplementari o di straordinario. In questo modo, si esercita minor pressione sul personale per fargli prestare a breve ore supplementari/lavoro straordinario e, nel contempo, è possibile pianificare il fabbisogno di personale per rispondere alle esigenze della clientela e dell'attività. Si dispone inoltre di personale addestrato e competente, desideroso e disponibile a prestare ore supplementari/lavoro straordinario, in caso di necessità, anche presso altri negozi. L'uso della tecnologia permette una ripartizione equa, trasparente ed efficace delle

...

...

ore supplementari/dello straordinario e, per i manager, migliora l'efficienza organizzativa e consente un significativo guadagno di tempo. Il sistema offre inoltre maggiori possibilità di assecondare le domande di flessibilità, di gestire un organico numeroso e diversificato, e persone con esigenze molto differenziate e individuali. Ma soprattutto, il personale ha padronanza assoluta sulla propria disponibilità di ore supplementari/straordinario.

Prima dell'introduzione del sistema, il lavoro straordinario veniva assegnato manualmente dai responsabili operativi che contattavano il personale nel negozio oppure dal personale stesso che sottoscriveva le ore supplementari/di straordinario indicate sulla bacheca del personale spesso con preavviso brevissimi.

CRESCITA DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE IMPOSTO E DEI CONTRATTI DI LAVORO INTERINALI

I dati disponibili indicano un aumento del lavoro a tempo parziale “forzato” (vale a dire quando il lavoratore desidera un regime di lavoro diverso da quello che gli viene proposto) nel settore del commercio e della distribuzione. Nel 2007, una percentuale significativa (20%) di dipendenti part-time hanno lavorato in regime di lavoro a tempo parziale imposto nell’UE a 27 nel settore del commercio al minuto. Tra i paesi che riportano i più alti livelli di contratti part-time imposti si rilevano in particolare la Spagna, dove il lavoro a tempo parziale è triplicato, quindi la Grecia e l’Italia dove il dato è raddoppiato nel corso dell’ultimo decennio. (Labour Force Survey 2007).

Anche i contratti a tempo determinato sono più diffusi nel settore del commercio al dettaglio rispetto ad altri settori: nel 2007, rappresentavano il 25% dei contratti di lavoro dell’UE a 27. Questi contratti vengono solitamente stipulati per brevi periodi di tempo per far fronte a domande stagionali di mano d’opera. Tuttavia, giacché queste domande sono note in anticipo ci si deve interrogare sull’uso che viene fatto, in tale contesto, dei contratti a tempo determinato. Nel settore del commercio al dettaglio, sono anche di pragmatica gli orari di lavoro personalizzati che possono variare da una settimana all’altra o anche quotidianamente.

IL LAVORO A ORARIO RIDOTTO NEL SETTORE DEL COMMERCIO E DELLA DISTRIBUZIONE

La crisi economica e finanziaria in Europa ha colpito più specificamente talune parti del settore causando perdite di posti di lavoro in particolare nelle PME. Alcune multinazionali, pur mantenendo livelli di redditività positivi, hanno utilizzato la crisi come pretesto per ridurre gli organici e aumentare il carico di lavoro. Alcuni Stati membri hanno reagito attivando regimi di cassa integrazione parziale o di sostegno al lavoro a orario ridotto che prevede l'intervento dello Stato per compensare la perdita di ore lavorative. Per esempio, in Renania settentrionale-Vestfalia, i lavoratori del settore del commercio all'ingrosso costretti al lavoro a orario ridotto percepiscono un'integrazione salariale pari al 16% della retribuzione netta media degli ultimi tre mesi, fermo restando che il salario netto, integrazione compresa, non può superare il 100% del salario normale del lavoratore. In Italia, le parti sociali del settore del commercio al dettaglio hanno concluso un "patto per il lavoro" che promuove una serie di iniziative mirate ad evitare i tagli all'occupazione e a integrare i salari dei lavoratori in caso di lavoro a orario ridotto.

IL LAVORO DOMENICALE, NOTTURNO E SERALE NEL SETTORE DEL COMMERCIO E DELLA DISTRIBUZIONE

La lotta al lavoro domenicale, notturno e serale è una priorità per i sindacati del settore. *La tutela della domenica senza lavoro è fondamentale per la salute dei lavoratori: l'impatto del riposo domenicale sulla salute e il benessere dei lavoratori è di gran lunga superiore a quello che procura un qualsiasi altro giorno di riposo. Il lavoro domenicale incide anche negativamente sull'equilibrio tra lavoro e vita privata e determina maggiori livelli di stress, di malattia e di assenteismo.*

La conferenza di UNI Europa Commerce, tenutasi a Ginevra nel 2007, ha ribadito la sua opposizione all'apertura domenicale dei negozi e deciso di sostenere i propri membri affinché collaborino per opporsi a quest'evoluzione e creino a tal fine delle alleanze strategiche in Europa, sostenendo che:

Le aperture domenicali e serali creano seri problemi sociali per i lavoratori del commercio e per le loro famiglie, e minacciano i valori culturali e il tessuto sociale delle nostre società, senza portare un reale valore aggiunto, né all'industria né ai suoi lavoratori o consumatori

(Paragrafo 17 delle conclusioni della conferenza)

Nel giugno 2010, UNI Europa ha adottato una "Risoluzione su lavoro domenicale / orari serali e notturni nel settore del commercio" in risposta

al proliferare delle legislazioni favorevoli all'apertura domenicale e agli orari serali nel settore del commercio al dettaglio.

La risoluzione afferma che il lavoro domenicale e gli orari di lavoro serali hanno un impatto negativo sulle condizioni di lavoro dei lavoratori del commercio, ma anche sulla società in senso lato e sull'ambiente. Chiede che i lavoratori possano fruire di politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, ed evidenzia la necessità di considerare con specifica attenzione l'impatto del lavoro domenicale e degli orari di lavoro serali sulla società e sui confini tra tempo libero/vita di famiglia e tempo dedicato agli acquisti. La risoluzione esorta le istituzioni dell'UE e le autorità nazionali a fare della domenica e delle notti/sera senza lavoro un principio fondamentale. Qualsiasi iniziativa europea, nazionale o locale che minacci questo principio dovrebbe essere sistematicamente ritirata onde tutelare la salute, la sicurezza e la vita privata dei lavoratori. La risoluzione preconizza che le eventuali deroghe vengano concesse solo sulla base di accordi collettivi riconosciuti dalle parti sociali di categoria; che lavorare di domenica, di notte e/o in orario serale non sia mai obbligatorio per i lavoratori; che il lavoro domenicale, serale e diurno sia adeguatamente compensato principalmente attraverso la concessione di tempo libero/riposo a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori; e che venga svolta una valutazione obiettiva preliminare delle conseguenze sociali e ambientali del lavoro domenicale, notturno e serale.

Nel marzo 2010 è stata creata un'Alleanza europea per la domenica non lavorativa in occasione di una conferenza svoltasi presso il Parlamento europeo, cui hanno aderito tutti quei soggetti provenienti dal mondo politico, dalla società civile, dalle organizzazioni religiose e dai sindacati che si schierano contro il lavoro domenicale. Le organizzazioni sostenitrici dell'iniziativa hanno pubblicato una dichiarazione rivolta al Commissario dell'UE per l'Occupazione, gli Affari sociali e l'Inclusione, László Andor, nella quale chiedono la protezione delle domeniche libere dal lavoro.

Per ulteriori informazioni:

<http://www.europeansundayalliance.eu/>

UNI Europa Commerce sta preparando una campagna di comunicazione e fornisce informazioni ai sindacati del settore sull'impatto sociale, familiare e ambientale del lavoro domenicale, notturno e serale nonché sulla normativa e sui contratti collettivi di merito. A tal fine, è stata creata un'apposita pagina web in cinque lingue¹.

10 1 http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/pages/20090529_hc6tEn

Per ulteriori informazioni:

Eurofound (2010), *Sviluppi delle relazioni industriali nel settore del commercio in Europa - Sintesi*, Eurofound: Dublino.

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/81/en/1/EF1081EN.pdf>

Commissione europea (2010), *A proposito del settore del commercio e della distribuzione nel documento di lavoro che accompagna la relazione di monitoraggio elaborata nel quadro dell'esercizio di sorveglianza del settore: «Verso un mercato interno del commercio e della distribuzione più efficace e più equo all'orizzonte 2020»*, (COM(2010)355 definitivo), Bruxelles , 5.7.2010.

http://ec.europa.eu/internal_market/retail/docs/monitoring_report_en.pdf

UNI (2010), *“Risoluzione su lavoro domenicale / orari serali e notturni nel settore del commercio”* del Comitato direttivo di UNI Europa Commerce, adottata il 18 giugno 2010 a Copenhagen.

[http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpById/474D5727938BE3A8C1257769002BC67C/\\$FILE/UNI%20Europa%20Commerce%20resolution%20working%20hours%20EN.pdf](http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpById/474D5727938BE3A8C1257769002BC67C/$FILE/UNI%20Europa%20Commerce%20resolution%20working%20hours%20EN.pdf)



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

