

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 26 febbraio 2024, n. 8

Continuano le sperimentazioni relativamente alla riduzione oraria in Germania. Questa volta, a salire agli onori della cronaca specializzata, è una particolare iniziativa nel **settore del credito cooperativo**, che coinvolge la **Sparda-Bank di Berlino**, ossia la banca di credito cooperativo con il maggior numero di soci nella Germania orientale, e **ver.di**, il più grande sindacato tedesco nel settore dei servizi.

Le due parti menzionate hanno recentemente sottoscritto un contratto collettivo di lavoro, in vigore fino al 31 marzo 2026, che prevede un **orario settimanale standard per i dipendenti della banca di 35 ore rispetto alle attuali 39, a parità di salario** – il che si traduce, *de facto*, in un aumento retributivo dell'11,4%. Il passaggio alla settimana di 35 ore, tuttavia, non sarà immediato: esso avverrà in due fasi, il 1° gennaio 2024 e il 1° gennaio 2025, con un adeguamento graduale gestito tramite disposizioni transitorie.

Sia Sparda-Bank Berlin che ver.di considerano il raggiungimento dell'accordo come un grande traguardo. Secondo [Frank Kohler, Presidente del Consiglio di amministrazione di Sparda-Bank Berlin](#), *"Il nostro obiettivo è integrare i nostri servizi nella realtà della vita delle persone, sia per i nostri clienti che per i nostri dipendenti. È quindi un passo importante essere la prima banca a concordare una settimana lavorativa di 35 ore in un contratto collettivo di lavoro. Questo accordo è una risposta vincolante alla necessità di modelli di orario di lavoro ridotti e flessibili. Per noi, questo contratto collettivo rappresenta un ulteriore sviluppo coerente verso un mondo bancario moderno e massimamente flessibile"*. L'attenzione alla **flessibilità del lavoro, sia in termini spaziali che temporali, non è una novità per la banca tedesca**: nel 2022, infatti, [la Sparda-Bank Berlin ha dimesso del tutto la propria sede centrale](#), e da allora i clienti e i dipendenti di tutte le aree della banca si interfacciano all'interno di spazi di coworking.

Dal lato sindacale, invece, l'intento è quello di **rendere l'accordo Sparda-Bank una "buona**

pratica” per tutte le aziende, anche di diversi settori, che intendano perseguire l’obiettivo della riduzione dell’orario di lavoro a parità di salario. In particolare, Marcus Borck, direttore nazionale di ver.di per i servizi finanziari, si augura che tale accordo possa superare la “demonizzazione” che tale tematica a suo parere subisce da parte di molti datori di lavoro.

Differentemente da altre iniziative che prendono in questi mesi avvio in Germania, che variano da **sperimentazioni condotte da aziende di consulenza a rivendicazioni sindacali nel settore siderurgico** (D. Porcheddu, *Si può lavorare meno a parità di salario? Alcuni aggiornamenti dalla Germania*, Bollettino ADAPT 2 ottobre 2023, n. 33), **nell’accordo Sparda-Bank Berlin non è prevista una collocazione delle 35 ore su quattro giorni**, bensì sui tradizionali cinque. L’orario di servizio nella banca continuerà ad essere esteso dalle 8 alle 20, dal lunedì al venerdì: esso, tuttavia, si completerà con un’organizzazione del lavoro modellata, secondo il [comunicato di ver.di](#), **“su soluzioni autonome e orientate ai risultati, da trovare all’interno dei diversi team”**.

All’interno del settore creditizio tedesco, tuttavia, **le iniziative di articolazione dell’orario settimanale** (di durata differente a seconda dell’istituto coinvolto) **su quattro giorni sono già molte**, coinvolgendo **banche di credito cooperativo e banche popolari** all’interno dell’intero territorio tedesco. In alcuni casi le stesse sono accompagnate da una riduzione dell’orario di servizio della banca (con una chiusura in un giorno fisso della settimana, come ad esempio il venerdì), mentre altre volte quest’ultimo risulta invariato.

La moltiplicazione di queste diverse modalità di organizzazione del lavoro deriva, secondo la [stampa economica tedesca](#), principalmente dalle **politiche di attraction della forza lavoro** portate avanti dai diversi istituti di credito, in un paese il cui **mercato del lavoro è caratterizzato da una significativa carenze di manodopera**, anche a causa delle [trasformazioni demografiche in atto](#). Proprio il **calo demografico** e l’**invecchiamento della popolazione** sono tuttavia indicati da alcuni esponenti del settore del credito come i **fattori di principale impedimento ad una generalizzata riduzione dell’orario di lavoro in Germania**: al fine di soddisfare le esigenze conciliative dei lavoratori sono dunque indicate come preferibili altre soluzioni, come **una maggiore flessibilità degli orari di lavoro o una più ampia diffusione del lavoro da remoto**.

In Italia, come è noto, **l’articolazione su 4 giorni delle 37,5 ore settimanali previste come orario normale di lavoro a livello settoriale** (con contestuale **riduzione a 36 ore** a parità di salario) rappresenta una **possibilità esplicitamente prevista dal CCNL Credito** (art. 104,

comma 4) (per informazioni sul più recente rinnovo del CCNL si veda C. Altilio, *Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/180 - Il rinnovo del CCNL Credito: il trattamento economico come driver dell'innovazione nel settore*, Bollettino ADAPT 4 dicembre 2023, n. 42). Tuttavia, ad oggi **questa possibilità è stata esercitata unicamente da Intesa Sanpaolo**, attraverso il celebre accordo del maggio scorso (si veda, per un commento, D. Porcheddu, *Smart Working e "settimana corta" in Intesa Sanpaolo: un esempio di "transizione digitale" negoziata*, in *DRI*, n. 3/2013). Sarà interessante verificare, nel corso dei prossimi mesi, se **anche in Italia la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario sarà utilizzata come fattore attrattivo nel settore creditizio o se le saranno preferite differenti modalità di flessibilizzazione oraria**.

Diletta Porcheddu

ADAPT Research Fellow

 [@DPorcheddu](#)