



MAGAZINE



SEMINARIO D'INIZIO DI EZA 2025

In collaborazione con RS BOFOS

LA BATTAGLIA SULL'ORARIO DI LAVORO

In che modo la Grecia sta cercando di compensare la carenza di manodopera con una settimana lavorativa di sei giorni

„SEI GIORNI ALLA SETTIMANA SONO UN PASSO INDIETRO“

Intervista al presidente della DAKE Antonis Karras

QUATTRO VOCI DA QUATTRO DECENNI DI EZA



Cari amici, cari lettori,

Appena quattro Paesi su dieci nel mondo rispettano la democrazia, lo stato di diritto e i diritti umani in qualità di principi fondamentali di una società moderna. È quindi importante il funzionamento indipendente dei tre poteri (legislativo, esecutivo e giudiziario) in funzione di "potere forte". Tuttavia, spesso la realtà è diversa.

Il "quarto potere", i media, rappresenta l'informazione, l'interpretazione e il dibattito. Questi svolgono anche un'importante funzione di controllo in una democrazia. Tuttavia, sempre più spesso non riescono a distinguere tra fatti e opinioni. Di conseguenza, contribuiscono alla diffusione di notizie false. Le emittenti pubbliche ricoprono un ruolo fondamentale nel garantire la qualità dell'informazione.

Il "quinto potere", il centrocampio, è la pietra miliare che dà voce e spazio nella società a gruppi quali imprenditori, operatori sanitari, responsabili dell'istruzione, enti culturali. E, non da ultimo, le organizzazioni sociali e i sindacati, che vengono però criticati perché considerati obsoleti e ormai irrilevanti. Non vi è alcuna giustificazione per questo, né dovremmo lasciarci persuadere del contrario, perché è proprio grazie alla loro pressione che sono stati raggiunti maggiori livelli di giustizia e benessere sociale, oltre che di sicurezza.

Il loro ruolo rimane essenziale per incoraggiare attivamente i cittadini a partecipare alla politica attraverso il dialogo sociale. Durante il nostro seminario d'inizio a novembre a Belgrado, abbiamo parlato di "competitività con una dimensione sociale". In quell'occasione ho sottolineato che, data l'importanza del dialogo sociale, esso non dovrebbe più essere limitato al campo individuale o collettivo del lavoro, ma dovrebbe essere esteso su scala più ampia. Se riconosciamo l'importanza della competitività e dell'innovazione, non possiamo lasciare che siano solo le autorità pubbliche a occuparsene. Le sfide principali potranno essere risolte solo se affrontate insieme, agendo tutti in modo responsabile. La pace sociale attraverso il dialogo è fondamentale per mantenere competitiva l'economia europea e aumentare la produttività, oltre che per garantire posti di lavoro di qualità e giustizia sociale.

I tempi confusi in cui stiamo vivendo mi ricordano il libro incisivo di Stefan Zweig: "Die Welt von Gestern" (Il mondo di ieri). In esso, l'autore descrive ciò che l'età dell'oro di Vienna significava per la bella vita, l'arte, la cultura, il benessere economico e personale prima dello sconvolgimento del periodo tra le due guerre e della successiva ascesa del nazismo con tutti i suoi orrori.

Abbiamo goduto di un lungo periodo di pace, certezza, cooperazione internazionale e attenzione alla solidarietà. Tuttavia, aggrapparsi alle certezze del passato non funzionerà nel futuro. E non c'è spazio per la nostalgia. Sono necessarie azioni forti sulla base dei nostri valori fondamentali, dove non conta la legge del più forte in una spirale di potere e spesso di disumanità.

Il centrocampio e la società civile devono assumersi il proprio ruolo in questo senso. Non come "potere forte", ma come "potere morbido". E, in questo senso, il periodo natalizio può essere fonte di ispirazione per noi, con il Bambino disarmato e indifeso, nato nella povertà. Non per creare un esercito e opprimere le persone, ma per portare pace, cooperazione e solidarietà all'umanità.

Auguro a tutti voi un Buon Natale in cui la Luce possa risplendere nuovamente sul mondo e un anno all'ins segna di salute, impegno e speranza.

Luc Van den Brande – Presidente EZA



INDICE

4

SEMINARIO D'INIZIO DI EZA 2025:

In collaborazione con RS BOFOS

7

LA BATTAGLIA SULL'ORARIO DI LAVORO:

In che modo la Grecia sta cercando di compensare la carenza di manodopera con una settimana lavorativa di sei giorni

12

"SEI GIORNI ALLA SETTIMANA SONO UN PASSO INDIETRO":

Intervista al presidente della DAKE
Antonis Karras

15

QUATTRO VOCI DA QUATTRO DECENNI DI EZA

17

EZA NEWS

18

INFORMAZIONE LEGALE

SEMINARIO D'INIZIO DI EZA 2025 IN COLLABORAZIONE CON RS BOFOS

Competitività con una dimensione sociale: le priorità dei lavoratori per il futuro dell'Europa



SEMINARIO D'INIZIO DI EZA 2025 A BELGRADO, SERBIA

TESTO: Ljuban Bulić
IMMAGINI: Katrin Brüggen

Il seminario d'inizio di EZA 2025 si è tenuto a Belgrado il 20 e 21 novembre, riunendo esperti, rappresentanti dei sindacati e di altre organizzazioni dei lavoratori e accademici per discutere di come l'Europa possa migliorare la propria competitività salvaguardando al contempo i diritti dei lavoratori e la dimensione sociale dell'UE. Il seminario si è aperto con un messaggio forte: la competitività è tornata una priorità nelle politiche dell'UE, ma non può

essere separata dalla coesione sociale. Il presidente di EZA Luc Van den Brande ha ricordato ai partecipanti che l'Europa non deve abbandonare il proprio modello: „La competitività non è un fine a se stante, ma un percorso verso un benessere sostenibile e inclusivo“. Il modello sociale europeo, fondato su condizioni di lavoro equa e sul dialogo sociale, rimane un vantaggio strategico piuttosto che un ostacolo.

Preparare il terreno: la Bussola per la competitività dell'UE

Questa sessione introduttiva ha visto l'intervento di Marco Buti, professore di integrazione economica e monetaria presso l'Istituto Universitario Europeo ed ex direttore generale per gli affari economici e finanziari della Commissione Europea, che ha sottolineato come la competitività non sia sinonimo di deregolamentazione o riduzione dei costi, ma della capacità dell'Europa di rimanere tecnologicamente ed economicamente rilevante in un mondo plasmato dagli Stati Uniti e dalla Cina. La Bussola per la competitività dell'UE mira a mobilitare gli investimenti, rafforzare il mercato unico e accelerare i partenariati strategici nei settori di energia, materie prime e tecnologie avanzate. Tuttavia, i partecipanti hanno sottolineato che la bussola continua a sottovalutare l'importanza della qualità del lavoro, del coinvolgimento dei lavoratori e del dialogo sociale, pilastri essenziali del modello europeo. Questo quadro ha posto le basi per i dibattiti che sono seguiti: l'Europa può accelerare l'innovazione senza indebolire le sue fondamenta sociali?

Che tipo di competitività per quale tipo di Europa?

I relatori hanno sottolineato che l'Europa deve evitare di dover compiere una falsa scelta tra „ambizione verde“ e „pragmatismo economico“. La vera sfida consiste nel trovare un equilibrio tra le pressioni a breve termine e la trasformazione a lungo termine. Marija Bartl, Professoressa di diritto all'Università di Amsterdam, ha sostenuto che abbassare gli standard lavorativi non ripristinerà il

vantaggio competitivo dell'Europa. Ha invece invocato un „immaginario del benessere“ più ampio basato sull'accesso ai servizi essenziali, su infrastrutture sociali forti e su un senso condiviso di sicurezza futura. I dati dell'EU-OSHA hanno evidenziato che i luoghi di lavoro non sicuri costano all'UE il 3,4% del PIL, mentre ogni euro investito nella sicurezza sul lavoro ne restituisce 2,20, a conferma del fatto che luoghi di lavoro sicuri e salubri sono un motore di competitività sostenibile.

Colmare il divario in materia di innovazione

I panel è stato aperto da Reinhilde Veugelers, Professoressa di Economia manageriale, Strategia e Innovazione presso l'Università Cattolica di Lovanio, che ha sottolineato come l'Europa possa conciliare decarbonizzazione, crescita e coesione sociale solo “attivando la sua macchina dell'innovazione a pieno regime”. Il “paradosso dell'innovazione” che affligge da tempo l'Europa, cioè eccellente ricerca ma scarsa scalabilità, rimane una sfida fondamentale. Clark Parsons, CEO dell'European Startup Network, ha sottolineato il ruolo centrale delle startup. Il loro contributo al PIL dell'UE è triplicato nell'ultimo decennio, ma i sistemi normativi frammentati continuano a ostacolare la crescita. Ha evidenziato il potenziale di un 28° regime, un quadro normativo unificato che consenta alle startup di espandersi in tutta Europa. I partecipanti hanno anche sottolineato che l'intelligenza artificiale sta trasformando i mercati del lavoro, lasciando più esposti i lavoratori con qualifiche di livello medio. La trasparenza algoritmica, la protezione dei dati e la riqualificazione tempestiva sono state identificate come condizioni minime per una transizione digitale equa.



JOCHEM METTLEN, ADDETTO STAMPA, CONFEDERAZIONE GENERALE DEI SINDACATI CRISTIANI DEL BELGIO (ACV-CSC)



MARGO MOLKENBOER, CONSULENTE POLITICO PER GLI AFFARI EUROPEI, CNV, E MEMBRO DEL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO (CESE)

Plasmare il futuro dell'Europa: il PEDS 2.0 come pilastro della competitività

Kevin Flanagan, direttore del St. Antony's Centre, ha ammonito che l'Europa non può costruire la competitività sulla base di una pressione crescente, del peggioramento della salute mentale e della povertà tra i lavoratori. La tecnologia detta sempre più il ritmo di lavoro e la retribuzione, soprattutto nei settori delle piattaforme e della logistica.

I contributo di Enrique Saludas, responsabile della comunicazione del sindacato spagnolo USO, ha sottolineato come la transizione industriale possa avere un esito positivo solo se i lavoratori sono pienamente coinvolti. Dopo la chiusura dello stabilimento Nissan a Barcellona, anni di mobilitazione hanno permesso a 1.700 lavoratori di passare a nuovi progetti industriali, dimostrando l'importanza delle transizioni che creano posti di lavoro industriali sia altamente qualificati che su vasta scala.

Srđa Keković, segretario generale dell'Unione dei sindacati liberi del Montenegro, ha sottolineato che il prossimo PEDS 2.0 deve costituire un pilastro fondamentale della competitività europea. Per i Paesi

dei Balcani occidentali, la Bussola per la competitività dell'UE rappresenta una grande opportunità, ma solo se l'allargamento progredisce, il dialogo sociale viene rafforzato e i lavoratori ottengono accesso a posti di lavoro di qualità, alloggi a prezzi accessibili e partecipazione a livello aziendale.

Conclusioni

Nel discorso di chiusura, Pier Giorgio Sciacqua, copresidente di EZA, ha collocato il seminario nel continuum storico dell'integrazione europea, ricordando la descrizione dell'Europa formulata da Alcide De Gasperi come "una civiltà in movimento, che non può permettersi pause o abdicazioni". Ha sottolineato che la sfida centrale odierna non è più l'equilibrio tra Stato e mercato, ma l'equilibrio tra l'uomo e la macchina. I sistemi digitali non devono ridurre i lavoratori a semplici dati statistici. Citando Papa Leone XIV, ha esortato: "State gli artefici della governance dell'intelligenza artificiale, perché la tecnologia non potrà mai sostituire ciò che rende le relazioni umane veramente umane".

Sciacqua ha concluso che la competitività dell'Europa rimarrà sostenibile solo se ancorata alla dignità umana, al dialogo sociale e alla governance tecnologica etica, valori che EZA e le organizzazioni dei lavoratori difendono ormai da tempo.

LA BATTAGLIA SULL'ORARIO DI LAVORO

In che modo la Grecia sta cercando di compensare la carenza di manodopera con una settimana lavorativa di sei giorni



GIORGOS VALASIS, 57 ANNI, TEME CHE IN FUTURO DOVRÀ LAVORARE 13 ORE AL GIORNO

TESTO: Ralph Würschinger

IMMAGINI: Ralph Würschinger, Carsten Graf

A partire dalla crisi finanziaria del 2008, la Grecia ha vissuto diversi scioperi generali. L'ultimo risale all'ottobre 2025. I lavoratori sono indignati per il numero di ore che sono tenuti a lavorare e per la pressione generale a cui sono sottoposti. La Grecia deve trovare una risposta alle questioni relative alla carenza di manodopera e al calo del PIL. Il governo sta cercando di affrontare questi problemi rendendo più flessibili gli orari di lavoro. Concepita come incentivo per aumentare i salari e migliorare le prestazioni, questa misura rischia ora di trasformarsi in un carico eccessivo per i lavoratori. L'ultimo motivo di preoccupazione: la settimana lavorativa di sei giorni.

Atene, novembre 2025. „Occorre essere sempre concentrato in ogni momento“, dice Giorgos Valasis, indicando il tetto di un autobus pubblico dietro di lui. Sopra di esso ci sono lunghe aste metalliche: i pantografi. „Non solo devi prestare attenzione alla strada e al traffico, ma anche assicurarti che i pantografi siano in contatto con la linea aerea“.

Giorgos Valasis lavora come conducente di filobus ad Atene da 15 anni. Otto ore al giorno, sei giorni alla settimana. Si è preso un giorno libero per parlare del suo lavoro al deposito. Nel frattempo, i colleghi si affaccendano nella sala buia, lavando gli autobus, togliendo la spazzatura dal loro interno ed effettuando manovre. „Le condizioni di lavoro sono molto difficili. C'è molto traffico, le auto spesso bloccano la strada e gli autobus sono sovraffollati perché non ce ne sono abbastanza. Un orario di lavoro di otto ore è eccessivo“. Si riferisce al numero di ore che lui e i suoi colleghi sono tenuti a lavorare ogni giorno. La loro unica pausa di 20-30 minuti viene spesso cancellata, dice, perché il programma viene stravolto dal traffico. Alla fine del suo turno, Giorgos Valasis è completamente esausto. Tuttavia, adesso, il 57enne teme che gli venga chiesto di lavorare ore aggiuntive, oltre alle attuali otto. Ciò è dovuto a una legge approvata dal governo greco nell'ottobre 2025: la Legge 5239/2025, intitolata „Lavoro equo per tutti“.

Straordinari per combattere la carenza di lavoratori specializzati

Sebbene l'obiettivo sia quello di snellire la burocrazia e semplificare le assunzioni, sono i passaggi della legge relativi all'orario di lavoro ad aver fatto notizia sui media europei. D'ora in poi, i datori di lavoro potranno consentire ai dipendenti di lavorare fino a 13 ore al giorno, se questi sono d'accordo. Questo rende la Grecia il primo Paese dell'UE a consentire giornate lavorative di 13 ore. I dipendenti riceveranno un bonus salariale del 40 percento per le ore aggiuntive. Ciò implica che l'orario di lavoro

massimo settimanale è di 48 ore e il massimo di ore di straordinario all'anno è di 150 ore. I dipendenti possono avvalersi di questa normativa per un massimo di 37 giorni all'anno. La legge, che fa parte di una serie di riforme degli ultimi anni volte a rafforzare l'economia greca, entrerà in vigore il 1° gennaio 2026. Come molti Stati membri dell'UE, anche la Grecia si trova ad affrontare una carenza di lavoratori specializzati. Molti giovani sono emigrati durante il periodo del memorandum. Per colmare le lacune nella produzione, nell'agricoltura e nel turismo, il governo ha puntato sull'aumento dell'orario di lavoro in combinazione con incentivi finanziari quali bonus e pagamenti speciali. Dal 2024, alcuni settori operativi 24 ore su 24, 7 giorni su 7, possono offrire ai propri dipendenti un giorno lavorativo aggiuntivo alla settimana (Legge 5053/2023), a condizione che il dipendente acconsenta e che l'azienda registri una forte domanda. Non vengono forniti dettagli per spiegare quando tale situazione è giustificata e quando non lo è.

Secondo il Ministero del Lavoro, queste misure garantiscono che chi desidera lavorare di più abbia la possibilità di farlo. Non si è più costretti a ricorrere a un secondo lavoro e gli straordinari, che in precedenza venivano pagati in nero, ora sono retribuiti ufficialmente. In questo modo, le due leggi intendono anche combattere il lavoro sommerso. Ciò rende il mercato del lavoro greco più flessibile che mai.

Flessibilità legittima

Nel 2005 è stata approvata in Grecia una legge che ha reso possibile aumentare di due ore l'orario di lavoro giornaliero. Nel 2021 una nuova legge ha ridefinito gli straordinari. Secondo il Ministero del Lavoro, ora è possibile lavorare quattro giorni alla settimana senza ridurre il numero di ore lavorate, il che significa dieci ore al giorno per un periodo massimo di dodici mesi. Tuttavia, i critici sostengono che queste leggi nascondano il vero problema. I salari reali in Grecia sono troppo bassi: il reddito medio colloca questo Paese nell'ultimo quarto rispetto agli altri Paesi dell'UE, mentre i redditi delle famiglie sono diminuiti del 35 percento dalla crisi finanziaria del 2008/09.



IL TURISMO È UN'IMPORTANTE FONTE DI REDDITO PER LA GRECIA, MA ANCHE QUESTO SETTORE STA AFFRONTANDO UNA CARENZA DI MANODOPERA

Legge approvata senza un adeguato dialogo sociale

Dopo aver presentato la bozza nell'agosto 2025, il governo ha avviato le consultazioni con le parti sociali e i partiti dell'opposizione. Tuttavia, in realtà, il tempo a disposizione era troppo breve per esaminare adeguatamente la bozza, afferma Antonis Karras, nuovo presidente della DAKE, un'organizzazione socia di EZA. „Purtroppo non c'è stato un dialogo significativo. Abbiamo chiesto una proroga di almeno due mesi per presentare proposte di attuazione complete, ma non ci è stata concessa“. Antonis Karras avrebbe voluto che i sindacati svolgessero un ruolo nella stesura della legge, al fine di eliminare completamente l'articolo relativo alle giornate lavorative di 13 ore o almeno di cancellarne le "scappatoie". L'approccio della DAKE era ed è tuttora quello di applicare una scala mobile per la retribuzione degli straordinari, partendo dal 40 percento e arrivando fino al 100 percento. Ciononostante, le richieste di modifica del sindacato sono state solo parzialmente inserite nella legge definitiva, come la disposizione secondo cui il rifiuto di svolgere straordinari volontari non dovrebbe

In nome della flessibilità e della crescita, il governo greco sta seguendo una tendenza globale verso la deregolamentazione del lavoro. Tale orientamento è in linea con la legislazione dell'UE. Non esiste un limite massimo alle ore di lavoro giornaliero. Tuttavia, non deve essere superata una media di 48 ore settimanali su un periodo di quattro mesi. Deve inoltre essere rispettato un periodo di riposo di 11 ore. Tuttavia, una giornata lavorativa di 13 ore e il tempo impiegato per recarsi al lavoro, per non parlare di un'ulteriore pausa obbligatoria, lasciano poco tempo per il riposo e il relax.

„PURTROppo NON C’È STATO UN DIALOGO SIGNIFICATIVO. ABBIAMO CHIESTO UNA PROROGA DI ALMENO DUE MESI PER PRESENTARE PROPOSTE DI ATTUAZIONE COMPLETE, MA NON CI È STATa CONCESSA.“

comportare una discriminazione nei confronti del dipendente. La DAKE e l’organizzazione ombrello GSEE continuano ad opporsi alla legge. Hanno quindi ripetutamente invitato a protestare contro l’ultima riforma, scatenando uno sciopero generale in tutta la Grecia per il 1° ottobre. “La settimana lavorativa di cinque giorni e la giornata lavorativa di otto ore sono conquiste significative in Grecia che hanno richiesto uno sforzo considerevole”, afferma Antonis Karras. “L’idea era che ogni lavoratore potesse lavorare otto ore, trascorrere otto ore con la propria famiglia e dormire otto ore”. Pur ritenendo giusto che le nuove leggi consentano gli straordinari a chi lo desidera, Karras dubita che rimarranno volontari. Riconosce inoltre che potrebbero verificarsi situazioni di emergenza in cui i datori di lavoro richiedono un impegno maggiore ai propri dipendenti. “Riteniamo che i datori di lavoro non considereranno questa disposizione come un limite massimo, ma come un limite legale fisso agli straordinari”, afferma Karras.

C’è grande preoccupazione che i singoli dipendenti che rifiutano di fare gli straordinari vengano licenziati, anche se la legge stabilisce che ciò non è consentito, o vengano deliberatamente oberati con ore di lavoro aggiuntive ricorrenti. Il sindacato teme che la mancanza di chiarezza nella legge su cosa costituisca “esigenze operative urgenti” porterà i lavoratori ad avere più turni di reperibilità, il che si traduce in orari di lavoro più lunghi e un giorno lavorativo in più.

Incertezza tra la popolazione

L’idea di guadagnare di più lavorando più ore non piace affatto al conducente di autobus Giorgos Valasis. “Che senso ha disporre di un reddito maggiore se questo mi espone al rischio di causare incidenti e non mi lascia il tempo di godermi la vita?” Da settimane, nel deposito dell’azienda di autobus circolano preoccupazioni sui futuri

A pag. 12 troverete un’intervista al presidente della DAKE Antonis Karras specificamente sull’introduzione e sulla reazione alla settimana lavorativa di sei giorni in Grecia, entrata in vigore nel 2024. Egli spiega perché la legge favorisce i datori di lavoro rispetto ai dipendenti e cosa avrebbe dovuto fare invece il governo.

straordinari. Se le giornate di 13 ore saranno effettivamente volontarie, nessuno dei suoi colleghi le accetterà, afferma Giorgos Valasis. Tuttavia, ha anche considerato la possibilità che possano diventare obbligatorie. In tal caso, in qualità di membro del sindacato, si rivolgerà alla DAKE per chiedere sostegno. Il sindacato ha già mediato in passato nella sua azienda. “Cercherò di dare voce alle nostre preoccupazioni e di portarle a un livello superiore, come la GSEE, e di renderle visibili. Perché il problema non è solo nostro, ma riguarda molti settori”, afferma Giorgos Valassis. Attualmente sta osservando come verrà implementata e applicata la legge.

Una tessera digitale contro l’abuso degli straordinari

“La regola delle 13 ore non si applica agli autisti di autobus”, annuncia Konstantinos Karagounis (Nea Dimokratia), Viceministro del Lavoro e della Previdenza sociale, indicando già delle eccezioni. A suo parere, c’è ancora molta incertezza sulla Legge 5239/2025. “La legge protegge i dipendenti”, afferma. “Senza il meccanismo di controllo della tessera digitale, potrebbero esserci dei problemi. Tuttavia, in questo modo, è tutto sotto controllo: quanti giorni si lavora e quante ore al giorno”.

La Grecia ha introdotto questa tessera nel 2022, applicandola inizialmente alle banche e ai supermercati con più di 250 dipendenti. Negli anni successivi, è stata estesa ad altri settori, tra cui l’industria, la ristorazione, l’ospitalità e il turismo. Ora è obbligatoria per circa due milioni di dipendenti. Si tratta di quasi la metà di tutti i lavoratori dipendenti (nel 2024 erano 4,3 milioni di lavoratori). Le ore di lavoro vengono trasmesse in tempo reale a un sistema centrale a cui le autorità possono accedere per verificare eventuali violazioni. Secondo Karagounis, ogni anno vengono effettuati 90.000 controlli.

Le sanzioni in caso di violazioni ammontano a cifre a cinque zeri in euro. Il viceministro promette: “La tessera di lavoro digitale significa che non ci sono più scappatoie”.

Incentivi per combattere il declino demografico

Tuttavia, legalizzare gli straordinari non risolverà i problemi a lungo termine della Grecia. Con un tasso di natalità di soli 6,6 neonati ogni 1.000 abitanti (fonte: Statista), la Grecia si colloca all’ultimo posto nell’UE. La continua fuga di cervelli e la lenta integrazione dei migranti non lasciano presagire nulla di buono per il futuro. “Il compito principale rimane quello di trovare più lavoratori”, ammette Konstantinos Karagounis. “Una

soluzione potrebbe essere la migrazione di manodopera. L’anno scorso, più di 45.000 lavoratori provenienti da Paesi terzi hanno lavorato qui”.

Egli punta anche a incoraggiare più persone a entrare nel mercato del lavoro. Sottolinea i successi ottenuti nella lotta alla disoccupazione, che aveva raggiunto il 18 percento nel 2019 e ora è scesa all’8 percento. Tuttavia, Karagounis può anche immaginare di rendere il mercato del lavoro ancora più flessibile per attirare lavoratori qualificati. La Legge 5239/2025 entrerà in vigore tra poche settimane. Il tempo dirà se offrirà davvero maggiore flessibilità ai dipendenti e riuscirà a rendere più attraente il mercato del lavoro greco o se semplicemente consentirà ai datori di lavoro di esigere di più dal proprio personale senza risolvere alcun problema a lungo termine.

CARSTEN GRAF | MEMBRO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLA PSD BANK BRAUNSCHWEIG (GERMANIA)



We Work Europe



Maggiori informazioni di base sull’orario di lavoro e sulla settimana lavorativa di quattro giorni: il podcast “We Work Europe”

In questa serie di podcast in tre parti parliamo con Carsten Graf, un dirigente bancario che ha ridotto l’orario di lavoro settimanale dei suoi dipendenti e ha introdotto la settimana lavorativa di quattro giorni. **“Da allora, abbiamo ricevuto da cinque a sei volte più candidature rispetto a prima”.**

Il podcast esamina l’impatto sulla salute di orari di lavoro più lunghi o più brevi insieme alle conseguenze sui livelli di reddito, confrontandoli con il “modello greco”.

Per ascoltare gli episodi, è sufficiente scansionare il codice QR o visitare il seguente sito web: we-work-europe.podigee.io.

„SEI GIORNI ALLA SETTIMANA SONO UN PASSO INDIETRO“

Intervista al presidente della DAKE Antonis Karras



ANTONIS KARRAS, NUOVO PRESIDENTE DELLA DAKE (MOVIMENTO DEMOCRATICO INDEPENDENTE DEI LAVORATORI GRECI)

TESTO: Ralph Würschinger

INTERVISTA: Ralph Würschinger, Pixabay

Antonis Karras (DAKE, Grecia) è preoccupato per la perdita dei risultati ottenuti con fatica con la settimana lavorativa di cinque giorni. Nel 2023 il governo greco ha approvato la Legge 5053 che consente ad alcuni settori – principalmente l'industria, ma anche il commercio al dettaglio, l'agricoltura, il turismo e alcuni servizi – di applicare la settimana lavorativa di sei giorni. Questa legge è una delle numerose riforme attuate dal governo negli ultimi anni.

EZA: Signor Karras, cosa ha portato all'introduzione della settimana lavorativa di sei giorni in Grecia, mentre le aziende di altri Paesi dell'UE stanno riducendo il numero di giorni lavorativi?

Karras: La cosiddetta „settimana lavorativa di sei giorni“ è stata presentata dal governo come uno strumento per affrontare la carenza di manodopera, soprattutto nell'industria e nel turismo, e per ottenere un tracciamento accurato dell'orario di lavoro con l'obiettivo finale di frenare il lavoro straordinario non dichiarato. Tuttavia, in realtà si tratta di una misura politica che aumenta l'orario di lavoro senza una crescita sostanziale del reddito dei lavoratori e che può minare i diritti acquisiti dei lavoratori.

EZA: Il suo o altri sindacati sono stati coinvolti in qualche modo nel processo nella fase preliminare?

Karras: La Legge 5053/2023 è stata sostanzialmente approvata senza la partecipazione dei lavoratori, senza consultazioni, senza un dialogo sociale attivo e senza uno studio di impatto approfondito. La Confederazione Generale dei Lavoratori Greci (GSEE – un'organizzazione ombrello dei sindacati che rappresentano i dipendenti del settore non pubblico, con circa 450.000 membri, la più grande del Paese) è stata invitata a una sessione informativa, ma non a un dialogo sociale sostanziale sulla settimana lavorativa di sei giorni. Sebbene anche DAKE fosse stata invitata a questa sessione informativa, abbiamo deciso di non partecipare poiché avevamo presentato un memorandum in cui ci opponevamo all'adozione immediata della legge. Avevamo chiesto una proroga di almeno due mesi per presentare proposte di attuazione complete. La consultazione sulla legge è durata in definitiva solo due settimane e le proposte della GSEE sono state prese in considerazione solo in parte. L'unica proposta accettata dal Ministero dell'inclusione nella Legge 5053 è stata la creazione di una "tessera di lavoro digitale" per monitorare le aziende che violano la normativa sia sull'orario di lavoro che sui giorni lavorativi.

EZA: Quali sono le caratteristiche generali di una settimana lavorativa di sei giorni? Quante aziende, quanti dipendenti e quali settori sono interessati da questa legge?

Karras: La legge consente alle aziende che operano 24 ore su 24, 7 giorni su 7, di chiedere al proprio personale di lavorare sei giorni alla settimana; per il sesto giorno lavorativo viene corrisposto un aumento del 40 percento e il lavoro straordinario è vietato oltre le otto ore. In teoria, la settimana lavorativa di sei giorni è facoltativa e molti dipendenti la accettano per aumentare il proprio stipendio. Tuttavia, nella pratica, alcuni dipendenti sono obbligati ad accettarla, subendo mobbing sul posto di lavoro, principalmente con la minaccia di licenziamento. Non è una pratica generale in tutti i settori lavorativi, ma crea una prassi che, in futuro, potrebbe incoraggiare sempre più datori di lavoro a cercare di inserire i propri dipendenti nella settimana lavorativa di sei giorni.

EZA: Quanti membri della DAKE sono interessati?

Karras: Una percentuale piccola ma significativa dei nostri membri lavora in settori in cui è in vigore la settimana lavorativa di sei giorni. Si tratta principalmente di membri che lavorano nelle grandi industrie, nei trasporti pubblici e nel turismo. Ufficialmente e in teoria, la settimana lavorativa di sei giorni riguarda circa un quarto dell'intera forza lavoro; in pratica, interessa circa un terzo dei dipendenti del settore privato in Grecia. Analogamente, colpisce anche la percentuale corrispondente dei membri della DAKE.

EZA: Un altro motivo a favore dell'approvazione di questa nuova legge era quello di accrescere il PIL aumentando l'orario di lavoro. Tuttavia, gli esperti dubitano che ciò risolverà il problema di fondo della bassa produttività. La Grecia ha uno dei tassi di produttività più bassi dell'UE. Quindi, come si può aumentare la produttività in Grecia?

Karras: La produttività non aumenta lavorando più ore e più giorni, ma attraverso una migliore organizzazione, tecnologie moderne e incentivi all'innovazione. Un dipendente che si sente sicuro e retribuito in modo equo lavora di più e meglio. La produttività in Grecia può chiaramente essere aumentata eliminando la burocrazia, mantenendo la trasparenza nel quadro della concorrenza, attirando investimenti secondo gli standard europei piuttosto che quelli del terzo mondo e combattendo la disoccupazione attraverso la creazione di nuovi posti di lavoro.



ORARI DI LAVORO LUNGI, PRESSIONE CRESCENTE: I LAVORATORI RIFERISCONO DI ESSERE ESAUSTI A CAUSA DELLA SETTIMANA LAVORATIVA DI SEI GIORNI

EZA: Qual è la posizione della DAKE riguardo alla settimana lavorativa di sei giorni?

Karras: La nostra posizione è chiara: siamo contrari. Lavorare sei giorni alla settimana è un passo indietro. Invece di aumentare il reddito e la produttività attraverso salari più alti e migliori condizioni di lavoro e formazione, il governo sta tornando alle condizioni del secolo scorso attraverso leggi di questo tipo. Possiamo comprendere che alcuni dipendenti ritengano di poter trarre vantaggio da questa misura politica in termini di aumento del reddito. Tuttavia, a lungo termine, dovranno sostenere un costo molto più elevato in relazione dell'impatto psicosomatico. Inoltre, temiamo che leggi di questo tipo incoraggino un numero maggiore di datori di lavoro a minare la settimana lavorativa di cinque giorni e otto ore con la benedizione del governo. Mentre in altri Paesi europei il dialogo sociale esamina proposte per una settimana lavorativa di tre o quattro giorni, in Grecia stiamo ancora cercando di proteggere la settimana lavorativa di cinque giorni e otto ore che abbiamo conquistato 40 anni fa, negli anni '80.

ZA: Siete stati contattati da membri che lavorano sei giorni alla settimana e stanno avendo problemi?

Karras: Sì, alcuni dei nostri membri si sono rivolti alla DAKE e hanno segnalato problemi di esaurimento, sovraccarico e pressione. In questi casi, forniamo assistenza legale e sindacale e interveniamo, se necessario, per tutelare i loro diritti sia attraverso la GSEE (Confederazione Generale dei Lavoratori Greci), i centri e le federazioni del lavoro, sia informando direttamente l'ispettorato del lavoro e i meccanismi di controllo del ministero. Il sostegno che forniamo è fondamentale nella maggior parte dei casi e i lavoratori riescono a ottenere un risarcimento e una tutela.

EZA: Chi beneficia della settimana lavorativa di sei giorni?

Karras: I principali beneficiari sono i datori di lavoro che non hanno bisogno di assumere altro personale e, d'altra parte, ottengono un prolungamento dell'orario di lavoro dei dipendenti esistenti con un aumento minimo delle spese. Anche alcuni dipendenti ne traggono un vantaggio temporaneo, ma riteniamo che la retribuzione aggiuntiva non compensi la fatica e la perdita di tempo libero e da dedicare alla famiglia.

EZA: Uno degli obiettivi era quello di affrontare la carenza di lavoratori specializzati. Questo risultato è stato raggiunto?

Karras: Assolutamente no. Non è possibile risolvere la carenza di lavoratori specializzati obbligando il personale esistente a lavorare più giorni e più ore. Se si munge una mucca dalla mattina alla sera, è più probabile che la si uccida piuttosto che produrre più latte. La Grecia continua a registrare una „fuga di cervelli“ perché le condizioni di lavoro non sono né chiare né stabili e perché i diritti fondamentali dei lavoratori vengono occasionalmente aboliti a favore dei datori di lavoro. Se i lavoratori giovani e qualificati non si sentono protetti, si trasferiscono in Paesi con rapporti di lavoro stabili ed equi.

EZA: Quali soluzioni propone per la carenza di lavoratori specializzati?

Karras: La DAKE ha proposte valide per invertire la carenza di competenze, come investire nell'apprendimento continuo, nella formazione professionale per acquisire nuove competenze o per migliorare le competenze dei lavoratori, modernizzando al contempo le attrezzature delle aziende, collegando le scuole al mercato del lavoro e monitorando le esigenze del mercato in termini di competenze future, salari equi, stabilità lavorativa e benefici motivazionali. I dipendenti hanno bisogno di prospettive, non di burnout.

QUATTRO VOCI DA QUATTRO DECENTRI DI EZA

ROSWITHA GOTTBHÜT | – TERZA SEGRETARIA GENERALE

„Puoi restare qui se vuoi“: queste furono le parole di Joachim Herudek, allora segretario generale di EZA, il 10 gennaio 1990, quando arrivai al Centro dei lavoratori AZK di Königswinter per un colloquio di lavoro improvvisato come segretaria. A quei tempi, EZA era quasi assente dalla mappa della politica europea della formazione. Tuttavia, come spesso accade con i progetti validi, l'idea stessa, unita alla mentalità proattiva degli attori di EZA, convinse i politici del gruppo dei lavoratori del PPE a intercedere a nostro favore, nonostante la forte resistenza della Confederazione Europea dei Sindacati. Sei anni dopo, nel 1996, sono stata eletta vice segretaria generale e poi segretaria generale nel 2002, carica che ho ricoperto fino al mio pensionamento nel 2015.

Per quanto riguarda il nostro lavoro di formazione, a quei tempi eravamo ben posizionati grazie alle solide basi della dottrina sociale cristiana e dell'etica sociale. Cercavamo di incontrare i partecipanti ai seminari nel loro contesto politico e sociale. Questo atteggiamento universale di base ha svolto un ruolo particolarmente importante durante i nostri primi contatti con i partner dell'Europa Orientale. Quando è caduto il muro di Berlino, mi è sembrato un regalo. Le numerose partnership volontarie hanno contribuito a consolidare EZA al suo interno: un vero tesoro e un grande successo! Lo stesso è avvenuto in seguito con i nostri amici dei Balcani Occidentali. Creare qualcosa di buono potrebbe non essere così difficile. Tuttavia, è particolarmente importante mantenerlo a un buon livello in modo permanente. È per questo obiettivo che state lavorando tutti voi. Sono molto grata di aver potuto farne parte per un po' e auguro a EZA tutto il meglio per il futuro.



PIERGIORGIO SCIACQUA | COPRESIDENTE DI EZA

Dopo 40 anni, l'EZA rimane un esempio potente in Europa, dimostrando come il dialogo sociale europeo possa continuare a migliorare le condizioni di vita di molti lavoratori.

In un'epoca di grandi cambiamenti, il nostro lavoro ci permette di difendere una prospettiva europea di più ampia partecipazione.

In un contesto in cui il nostro modello democratico mostra segni di declino, il ruolo dei lavoratori è essenziale per garantire la giustizia sociale e il bene comune.

ROSA FRANZELIN-WERTH | SOCIA FONDATRICE DI EZA



“

Prima di tutto, vorrei esprimere un sincero ringraziamento per tutto il lavoro svolto da EZA negli ultimi 40 anni e per l'impegno profuso nel celebrare il 40° anniversario di EZA in grande stile. 40 anni sono tanti, ma guardando indietro sembrano essere volati. Un motivo in più per guardare al passato, per comprendere meglio il presente attraverso ciò che abbiamo vissuto, per osservare le cose con chiarezza e dare più senso a un futuro sempre più incerto.

Negli ultimi 40 anni sono successe molte cose.

Il numero dei soci di EZA è aumentato dagli undici soci fondatori agli attuali 70. Il fulcro principale di tutto il lavoro di EZA è il dialogo sociale, come descritto nella breve storia „EZA 1985-2025“. In un momento in cui i mercati del lavoro stanno subendo profonde trasformazioni a causa del progresso tecnologico e dell'intelligenza artificiale (IA), insieme ai cambiamenti climatici e demografici, il dialogo sociale rimane un modello per affrontare la complessità, trovare soluzioni eque e promuovere la giustizia sociale.

EZA dovrebbe garantire che le esperienze politiche e i risultati dei seminari sui singoli temi siano trasmessi all'EUCDW per essere ulteriormente integrati nel lavoro politico quotidiano a livello europeo, a beneficio dei lavoratori. Allo stesso modo, le organizzazioni socie dovrebbero essere incoraggiate a garantire che i risultati dei seminari siano utilizzati in modo efficace per risolvere i problemi specifici a livello locale.

”



BARBARA GOEDEN – MEMBRO DI LUNGA DATA
DELLO STAFF DELLA SEGRETERIA DI EZA

”

EZA esiste da più di 40 anni. Il grande impegno di europei convinti è riuscito a creare un'organizzazione che promuove gli interessi dei lavoratori. All'inizio, i rappresentanti dei lavoratori di EZA provenienti da otto Paesi si sono riuniti per condividere le loro conoscenze e le loro esperienze, mentre oggi i Paesi coinvolti sono 30. È bello vedere come EZA continui a svilupparsi costantemente.

I compiti amministrativi e organizzativi della segreteria vengono svolti con processi sempre più sofisticati, mentre i progetti vengono realizzati con metodi sempre più diversificati. EZA affronta le nuove esigenze, anche in termini di contenuti. I piani per il futuro dimostrano come il progresso continui.

”

AI NUOVI SOCI A PIENO TITOLO NELLA RETE EZA: BENVENUTI!



Siamo molto lieti che EZA abbia accolto come socio a pieno titolo l'**Unione dei Sindacati Liberi del Montenegro (UFTUM)**, che va a rafforzare la nostra rete EZA in veste di primo socio montenegrino. Siamo convinti che questa adesione a pieno titolo intensificherà i rapporti con gli altri soci di EZA e faciliterà un proficuo scambio di esperienze sulle questioni dei lavoratori, in particolare per quanto riguarda la promozione del dialogo sociale nei Balcani Occidentali.

UFTUM è stata fondata nel 2008 dopo che diversi sindacati del Montenegro hanno unito le loro forze per costituire un sindacato moderno, democratico e organizzato a livello locale. Oggi conta 19 sindacati settoriali e tre sindacati di categoria, che rappresentano i lavoratori di tutto il Montenegro. La loro missione è quella di contribuire a plasmare il Montenegro in qualità di stato di giustizia sociale e benessere per tutti i cittadini.



Lo status di socio a pieno titolo è stato concesso anche all'**Unione dei Sindacati Indipendenti dell'Albania (BSPSH)**. La BSPSH partecipa attivamente alla rete EZA in qualità di osservatore dal 2017, contribuendo alla condivisione di informazioni sulle questioni relative ai lavoratori. Siamo lieti di dare il benvenuto tra noi a questa confederazione sindacale impegnata e non vediamo l'ora di intensificare la cooperazione e i progetti comuni, oltre che di ampliare il dialogo sociale in Albania.

La **BSPSH** è stata fondata nel 1991. Secondo i dati attuali, conta circa 85.000 membri in undici diverse federazioni. Il focus principale del suo lavoro spazia da salari e pensioni equi al dialogo sociale, fino alla lotta contro la violenza di genere sul posto di lavoro.



MAGAZINE

SAVE THE DATE

3. MARCIA 2026

BRUXELLES – CONFERENZA

Giustizia sociale in un'Europa che si sta riarmando

INFORMAZIONE LEGALE

Editore

EZA – Centro europeo per le questioni dei lavoratori
Johannes-Albers-Allee 2 53639 Königswinter
Tel. +49 - 22 23 - 29 98 - 0
E-Mail: eza@eza.org
www.eza.org

Redazione

Sigrid Schraml, Ralph Würschinger (editore responsabile), Katrin Brüggen, Ljuban Bulić

Progetto editoriale e grafica
Sofia Wunderling
wunderling.myportfolio.com

Fotografie & illustrazioni
Lukas Fleischmann, Katrin Brüggen, Pixabay,
Ralph Würschinger, Carsten Graf, Chat GPT

Periodicità
Tre numeri all'anno



Finanziato
dall'Unione europea