

Nei patti per il lavoro spazio alla flessibilità

Crescono le misure per la flessibilità nei contratti collettivi: lo prevede l'accordo ministero-sindacati che fa il punto sugli interventi per conciliare l'attività con le esigenze private. **» pagina 21**

Occupazione. L'accordo ministero-sindacati fa il punto sugli interventi per conciliare l'attività con le esigenze di cura

Nei patti tempi di lavoro flessibili

Dalle parti sociali l'impegno a recepire le misure nei contratti collettivi

LE ESPERIENZE

Nei Ccnl dei metalmeccanici e dei chimici la possibilità di orari con moduli innovativi è collegata a esigenze produttive

OPZIONI

Tra le forme ancora poco utilizzate spiccano il telelavoro e il part time temporaneo limitato ai primi anni di vita dei figli

Giampiero Falasca

L'accordo firmato il 7 marzo tra il ministero del Lavoro e le parti sociali può essere una buona base di partenza per avvicinare i tempi del lavoro con le esigenze familiari (si veda «Il Sole 24 Ore» dell'8 marzo). Il problema è molto avvertito, per l'impatto sulla crescita dell'occupazione femminile e sull'organizzazione dei tempi di cura per bambini, anziani e disabili. Così come su un diverso riassetto del tempo libero a disposizione.

La manifestazione più tipica di questa esigenza è rappresentata dalle difficoltà di conciliare l'orario di ingresso al lavoro con quello di asili e scuole, ma gli esempi sono tanti e non riguardano solo la maternità.

Eppure, alcune misure specifiche, anche se non vincolanti, già sono previste o possibili nei contratti di settore.

L'avviso comune, infatti, non contiene misure particolarmente innovative: gli istituti citati, come vedremo, già esistono, nella legge o nei contratti collettivi.

Tuttavia - e qui sta la novità interessante - per la prima volta tutti i soggetti che, a vario titolo, decidono le regole del lavoro si impegnano a potenziare le misure che possono favorire una maggiore conciliazione tra

i tempi di lavoro e le esigenze di vita familiare. Si tratta di un impegno che dovrà essere preso sul serio dalle parti sociali, che nei rinnovi contrattuali e nella contrattazione di secondo livello dovranno dare seguito a questa manifestazione di volontà.

Come detto, i contratti collettivi prevedono già molte forme di flessibilità dell'orario, e misure specifiche per la conciliazione dei tempi; ma spesso sono disorganiche, insufficienti, oppure guardano ad altre esigenze, come i regimi di orario flessibile.

Il riferimento più ampio riguarda la necessità di introdurre regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale, per consentire ai lavoratori di conciliare meglio il lavoro con le esigenze individuali. I regimi di orario cosiddetto "multiperiodale" sono già molto diffusi nella contrattazione collettiva (soprattutto aziendale) anche se spesso servono più che altro ad adeguare l'orario aziendale alle esigenze produttive. Il contratto dei metalmeccanici rinvia espressamente alle esigenze stagionali, così come quello degli edili collega i regimi di orario alle condizioni meteorologiche. Altri contratti (ad esempio, il commercio e il credito) puntano sulla contrattazione aziendale per la disciplina concreta degli orari flessibili. Anche il telelavoro, cui fa riferimento l'avviso comune, è disciplinato diffusamente dalla contrattazione collettiva, che ha dato seguito a un accordo interconfederale del 2004. Nonostante questa regolamentazione, l'istituto ancora non trova grande attuazione.

Altra materia su cui punta l'avviso comune è quella dei permessi spettanti ai genitori per i primi tre anni di vita dei fi-

gli: attualmente, la contrattazione collettiva interviene sul regime dei permessi soprattutto con forme di tutela economica (viene integrato il trattamento riconosciuto dall'Inps), mentre la possibilità di riconoscere periodi aggiuntivi è poco sviluppata e, comunque, è rimessa a valutazioni discrezionali.

L'avviso comune si occupa anche del part time, ipotizzando la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro per il periodo corrispondente ai primi cinque anni di vita del bambino, oppure per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori o altri familiari. Questa misura sarebbe, in effetti, molto importante, in quanto l'esigibilità del part time e della sua successiva riconversione a tempo pieno è un tema irrisolto. Una misura del genere è prevista nel contratto del commercio, che fissa un limite percentuale entro il quale il part time deve essere concesso, per un periodo temporaneo successivo alla maternità.

In generale, tuttavia, i contratti non prevedono forme di automatismo e, sui luoghi di lavoro, il part time è ancora visto come una complicazione organizzativa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il quadro attuale

Le misure di sostegno previste, ma non vincolanti, nei contratti di settore, nelle principali categorie

1 TRATTAMENTO PER CONGEDI DI MATERNITÀ 	2 REGIMI FLESSIBILI DI ORARIO 	3 TRATTAMENTO PER CONGEDO PARENTALE 	4 ALTRE MISURE 
COMMERCIO			
Integrazione del trattamento Inps al 100% (80% per turismo, pulizie, studi professionali)	Possibilità per la contrattazione aziendale di introdurre regimi di orario lavoro flessibile	<ul style="list-style-type: none"> • Trattamento Inps integrato al 30% • Possibilità di congedi retribuiti aggiuntivi, a discrezione del datore di lavoro 	Part time successivo alla maternità, entro il limite del 2%, per aziende con almeno 50 dipendenti
METALMECCANICI			
Integrazione del trattamento Inps al 100%	Possibilità di articolare l'orario di lavoro in forme diverse, secondo le esigenze di stagionalità	Integrazione del trattamento Inps al 30%	Rinvio alla contrattazione aziendale per l'introduzione di misure di miglior favore
INDUSTRIA CHIMICA			
Integrazione del trattamento Inps al 100%	Orari modulati in funzione delle figure professionali e delle necessità produttive	Integrazione del trattamento Inps al 30%	Rinvio alla contrattazione aziendale per reinserire i lavoratori che utilizzano congedi maternità e parentali
EDILIZIA			
Integrazione del trattamento Inps al 100%	<ul style="list-style-type: none"> • Rinvio alla contrattazione di secondo livello • Collegamento con le situazioni meteorologiche 	Integrazione del trattamento Inps al 30%	<ul style="list-style-type: none"> • Intervento della bilateralità per servizi di Welfare • Aspettativa non retribuita per periodi di almeno 4 settimane a discrezione del datore di lavoro • Contrasto al part time anti abusi
AGENZIE PER IL LAVORO			
Si applica il trattamento previsto dal Ccnl dell'impresa che utilizza il lavoratore somministrato	Si applica il trattamento previsto dal Ccnl dell'impresa che utilizza il lavoratore somministrato	Si applica il trattamento previsto dal Ccnl dell'impresa che utilizza il lavoratore somministrato	Una tantum per chi è in maternità senza trattamento obbligatorio; assegno mensile (80 euro) per asili nido
CREDITO			
Integrazione del trattamento Inps al 100%	Orari multiperiodali e banca ore, con rinvio ai contratti di secondo livello	Integrazione del trattamento Inps al 30%	Permessi facoltativi per esigenze familiari

