

In azienda si punta sull'orario

L'orario di lavoro meglio fissarlo in azienda. Come ferie, festività e permessi. Il rapporto **Adapt** sulla contrattazione territoriale e aziendale per il triennio 2012/2014, infatti, mostra un'alta incidenza delle pattuizioni con oggetto l'organizzazione del lavoro. L'orario, in particolare, è stato contrattato a livello aziendale in 240 accordi (40% dei casi). A livello territoriale, invece, la materia più regolata è quella delle ferie e fermate collettive (30,1% dei casi).

Una crisi preoccupante. La "crisi" è ricorrente nella contrattazione aziendale, spesso associata a esigenze di flessibilità e competitività delle imprese. In circa il 30% degli accordi, infatti, è presente una premessa in cui le parti sociali definiscono obiettivi: la competitività figura nel 9,3% dei casi, seguito dalle dichiarazioni d'intenti relative al superamento della crisi (7,3%), da obiettivi di efficienza (7,3%), dall'esigenza di buone relazioni industriali (6%), dalla produttività del lavoro (5,4%), dalla redditività (5%), qualità (4,5%), sviluppo professionale (4,1%) e flessibilità (3,9%).

Prima la paga, poi il lavoro. Le materie che registrano la maggior frequenza a livello territoriale e aziendale sono ancora la retribuzione (77%) e l'orario di lavoro (53%). Seguono le clausole riguardanti il sistema di relazioni industriali (48,5%), formazione professionale (48%), welfare contrattuale (45,5%) e salute e sicurezza sul luogo di

lavoro (44%). Due gli istituti retributivi con frequenza più alta: elemento variabile della retribuzione e premio di risultato. **Adapt** rileva in merito, soprattutto nel settore metalmeccanico, operazioni di riallineamento volte a ridurre il differenziale tra gli elementi economici pattuiti in azienda e quelli fissati dalla contrattazione collettiva nazionale. In particolare, riscontra tre tipi di misure a questo scopo: introduzione del salario d'ingresso per i neoassunti; la sospensione, rateizzazione, riduzione o cancellazione degli elementi economici derivanti da contrattazione aziendale, incluse maggiorazioni, superminimi, premi e quattordicesima; la flessibilizzazione dei premi, ovvero la trasformazione dei premi da fissi in variabili.

Orario di lavoro. L'orario, dopo la retribuzione, è la materia più contrattata a livello aziendale presente in 240 accordi, cioè il 40% del campione. Nel dettaglio la gestione delle ferie, delle festività e delle fermate collettive sono i principali oggetti della negoziazione in azienda (19,5%), seguito da organizzazione turnistica (12%) e disciplina dello straordinario (9%). Seguono poi, sempre in ordine di frequenza: flessibilità orario in ingresso e uscita (8,4%), banca ore (8,2%), trasferte e missioni (7,7%), pause (7,3%), reperibilità (5,3%), orario multiperiodale (3,8%) e permessi annui retribuiti (2,7%). A livello territoriale la materia più regolata è quella delle ferie e delle fermate collettive, presente nel 30,1% dei

casi; mentre gli altri istituti dell'orario di lavoro (la durata media e massima; lo straordinario; la reperibilità; i permessi) presentano frequenza contrattuale del 24,7%.

Mercato del lavoro. La materia piace poco alle aziende. Registra, infatti, una frequenza contrattuale del 40,5% negli accordi territoriali, ma soltanto del 26% nella contrattazione aziendale. I principali temi, nel campione di accordi provinciali e del settore edile, riguardano le azioni di contrasto del lavoro irregolare (18,3%), seguiti dalle clausole sulla disciplina dell'impiego di manodopera in appalti e subappalti (13,9%); quindi la disciplina della cassa integrazione per gli apprendisti (12,9%) e le azioni a contrasto della concorrenza sleale e delle infiltrazioni mafiose e criminali (7,5%). Quanto alle tipologie contrattuali, quello più regolato è il contratto di apprendistato (8,6% del campione edile), seguito dal contratto a termine (5,4% del campione edile). La caratteristica comune alla contrattazione aziendale è quella d'intervenire sulla regolazione del mercato del lavoro mediante clausole con cui la direzione d'azienda, il sindacato e le Rsu (rappresentanze sindacali unitarie) concordano politiche occupazionali sulla flessibilità in entrata e la gestione del mercato del lavoro interno. In particolare, clausole di stabilizzazione e contingentamento delle forme di lavoro atipiche sono presenti in 65 accordi (10,8%), mentre il contratto di lavoro a part-time è disciplinato in 92 accordi aziendali (15,3%). Al-

tra tipicità è la riproduzione, con varianti, della formula contenuta nell'art. 1, comma 01, del dlgs n. 368/2001 (riforma contratto a termine): «il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato».

Classificazione e inquadramento. La materia è oggetto di regolazione aziendale con una frequenza del 16,5%. Come per il livello nazionale, anche in questo decentrato si registra l'attenzione verso i sistemi di classificazione che valorizzano l'apporto individuale del singolo lavoratore e della propria professionalità. La maggior frequenza è delle clausole che prevedono l'istituzione di sistemi di mappatura e di valutazione delle professionalità (c.d. job evaluation), finalizzati al riconoscimento delle competenze trasversali dei lavoratori. Pattuizione ricorrente nelle aziende metalmeccaniche è sul riconoscimento economico della professionalità espressa dalle maestranze, in attuazione di una norma contrattuale di rango superiore (Ccnl).

Formazione e sviluppo professionale. A livello territoriale, la materia è trattata nel 48% degli accordi. Diciotto intese nell'edilizia, pari al 19,4% del campione, disciplinano gli interventi formativi nell'ambito dell'istituto della borsa lavoro, ovvero il servizio nazionale di sistema, nato per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore delle costruzioni. A livello aziendale, invece, il tema della formazione è trattato nel 24% dei contratti considerati.



Su cosa si punta sul territorio...

Elemento variabile della retribuzione	78,5% delle intese provinciali/regionali
Orario di lavoro	53% delle intese provinciali/regionali
Relazioni sindacali	48,5% delle intese provinciali/regionali
Formazione professionale	48% delle intese provinciali/regionali
Welfare contrattuale	45,5% delle intese provinciali/regionali
Salute e sicurezza	44% delle intese provinciali/regionali
Mercato del lavoro (tipologie contrattuali)	40,5% delle intese provinciali/regionali

... e in azienda

Premio di risultato	61,2% degli accordi aziendali
Relazioni industriali	42,8% degli accordi aziendali
Orario di lavoro	40% degli accordi aziendali
Classificazione e inquadramento del personale	30,1% degli accordi aziendali
Mercato del lavoro (flessibilità in entrata)	26% degli accordi aziendali
Gestione ferie, festività e fermate collettive	19,5% degli accordi aziendali