

Linee-guida su orario-deroghe-conciliazione

Sull'orario di lavoro si contratta già molto: è praticamente impossibile, infatti stabile con certezza nel CCNL tutte le multiformi varianti che questo può assumere per adattarsi alle esigenze dell'azienda e dei lavoratori.

Contrattare l'orario è difficile perché i lavoratori frequentemente si oppongono a cambiamenti che li costringono a modificare abitudini e assetti consolidati. Ma spesso, in breve tempo, l'opposizione a nuovi regimi si trasforma in parere favorevole perché dopo averlo "provato" i lavoratori scoprono la convenienza dei nuovi assetti.

Le aziende, da un lato, hanno bisogno di maggior flessibilità per adattare il più possibile i volumi di produzione agli andamenti del mercato.

Dall'altro lato anche i lavoratori hanno bisogno di flessibilità per adattare al meglio l'orario di lavoro alle proprie esigenze personali.

Un terreno di scambio è allora possibile: ti concedo più flessibilità a favore dell'azienda e, in cambio, tu mi concedi più flessibilità ad uso personale.

Un secondo terreno di scambio è individuabile nella limitazione o nella contrattazione del lavoro precario. Infatti uno dei principali motivi del suo utilizzo è, appunto, flessibilizzare la produzione, assumendo a tempo determinato nei periodi in cui il mercato tira e lasciando a casa i lavoratori nei periodi in cui il mercato flette.. Si può allora proporre all'azienda una maggior flessibilità del lavoro "stabile" (a tempo indeterminato) in cambio di una limitazione-regolazione del ricorso a lavoro precario.

In sostanza si può dare all'azienda più flessibilità in cambio di forme di flessibilità ad uso del lavoratore e di una limitazione del ricorso al lavoro precario.

Proponiamo alcune piste di riflessione.

1 - L'orario a menù

L'azienda fa compilare ai lavoratori una scheda dove gli stessi dichiarano l'orario che preferirebbero fare e poi programma i turni di lavoro rispettando il più possibile le richieste dei lavoratori.

Sembra difficile, ma nelle aziende dove, tramite accordo aziendale, si è realizzata questa soluzione è stato possibile accogliere il 90% delle richieste.

2 – Il cambiamento dei turni

Fa parte del nostro mestiere. Si può scambiarlo con riduzioni d'orario o con nuove assunzioni.

3 – L'orario flessibile

E' meglio concedere un po' di flessibilità in più, anche aumentando quanto previsto dai CCNL, piuttosto che concedere ore di straordinario e, dopo qualche tempo, magari andare in cassa integrazione.

4 – La Banca-ore

Può diventare uno strumento di flessibilità anche per l'azienda. Si possono stabilire dei pacchetti di ore a disposizione dell'azienda per il comando di lavoro in più o in meno, a seconda di come va il mercato.

5 – La flessibilità di entrata e uscita

In moltissime situazioni (escluse solo quelle dove il lavoro è vincolato alla contemporanea presenza) si può chiedere una flessibilità di entrata e uscita. Questa soluzione (proponibile per esempio per gli impiegati) risolve spesso problemi di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita e costa assai poco all'azienda.

6 – La regolazione del part-time

Soprattutto nei settori manifatturieri il part-time è ancora poco diffuso: dobbiamo chiedere di estenderlo.

Ci sono poi anche casi in cui il part-time verticale si incastra bene con le esigenze dell'azienda e soddisfa anche il lavoratore.

Le “deroghe” ai contratti nazionali si realizzano quasi esclusivamente sull'orario. E' opportuno concederle? Nella maggior parte dei casi non si tratta di vere e proprie deroghe ma di adattamenti dell'orario alle esigenze dell'azienda e dei lavoratori. Ma occorre tener presente che sempre più spesso la maggior produttività passa per quella strada. E' quindi utile negoziare anche le deroghe, naturalmente scambiando concessioni con nuovi diritti.