Una breve riflessione su rincari energetici e gestione dei tempi di lavoro

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 19 settembre 2022, n. 31

Il rischio di scarichi di lavoro, imputabili al maggiore costo di produzione derivante dagli attuali rincari dell'energia, è stato affrontato dal D.M. n. 67 del 31 marzo 2022 con l'integrazione, come è noto, delle causali legittimanti il ricorso alla cassa integrazione guadagni ordinaria. L'inserimento, nell'articolo 5 del D.M. n. 95442 del 15 aprile 2016, del comma 1-bis ha infatti comportato la precisazione che *"la fattispecie mancanza di materie prime o componenti (…) sussiste anche quando sia riconducibile a difficoltà economiche, non prevedibili, temporanee e non imputabili all'impresa, nel reperimento di fonti energetiche, funzionali alla trasformazione delle materie prime".* Una formulazione che la circolare Inps n. 97 del 10 agosto 2022, al paragrafo 8.2, ha circoscritto riferendola alle sole imprese "energivore" ovvero a forte consumo di energia elettrica e di gas naturale. L'appartenenza è dimostrata con l'iscrizione in apposito elenco predisposto dalla Cassa dei servizi energetici ed ambientali (CSEA) e deve essere dichiarata nella relazione tecnica allegata all'istanza di autorizzazione del trattamento di integrazione salariale. Secondo le attuali indicazioni Inps, oltre al necessario possesso dei requisiti previsti da specifici decreti del MISE e del MITE del 21 dicembre 2017, occorre: a) l'avvenuta esecuzione formale della procedura di accreditamento all'elenco, che peraltro per le imprese a forte consumo di gas ancora non è operativa: b) la dimostrazione di sopravvenute difficoltà finanziarie, temporanee e contingenti, dovute all'aumento dei costi dell'energia, con uno scostamento medio degli oneri superiore al 30% nel trimestre precedente l'attivazione della CIGO rispetto al medesimo trimestre del biennio precedente; c) la prospettazione di un adeguato novero di azioni finalizzate al superamento delle difficoltà riscontrate a seguito del caro energetico, oggetto di verifica discrezionale da parte delle sedi territoriali dell'Istituto previdenziale. Si tratta di requisiti stringenti, che possono contenere significativamente l'ambito dei destinatari della nuova misura, precludendone l'applicazione come rimedio per la generalità delle imprese coinvolte nella crisi energetica.

Tuttavia il superamento, sia nel breve che nel medio periodo, delle contingenti criticità produttive dovute al costo dell'energia e, più in generale, alla carenza di materie prime e componenti, potrebbe non essere correlato solo all'efficacia di questa misura né ad una, seppure importante, maggiore disponibilità di altri specifici ammortizzatori sociali. Si consideri infatti che sono già praticabili, anche all'esito del riordino operato dalla Legge n. 234 del 30 dicembre 2021, art.1 commi 191 e ss, trattamenti di integrazione salariale ordinari e straordinari imputabili a causali ampie, relative a situazioni di crisi temporanea o strutturale, a riorganizzazioni o comunque a situazioni di rischio occupazionale. Se adeguatamente impostati, questi interventi possono probabilmente coprire, con ragionevole attendibilità, anche la maggior parte delle situazioni di difficoltà indotte dalla crisi energetica. Si consideri in particolare la disciplina del contratto di solidarietà, di cui all'art.21 del D.Lgs. n.148 del 14 settembre 2015, revisionata dal comma 199 nel senso di una maggiore flessibilità: tale intervento può trovare applicazione a prescindere dalla contingenza che determina l'esigenza di contrazione dell'orario, rilevando solo la finalizzazione ad evitare riduzioni di personale. Inoltre il generale ricorso nel biennio 2020/2021 alla speciale CIG con causale Covid-19, nelle varie modalità decretate in costanza di emergenza sanitaria, ha determinato per la maggior parte delle imprese, trattandosi di un intervento in deroga ai limiti massimi di utilizzo degli ammortizzatori ordinari e straordinari (36 mesi nell'ultimo quinquennio ed altri limiti specifici per i singoli istituti), il riaccredito di un notevole quantitativo di ore/settimane di CIG.

Non sembrano pertanto in genere prevedibili, nei prossimi mesi, rischi diffusi di esaurimento della disponibilità di ammortizzatori sociali. Considerando poi:

– la ricorrente esigenza aziendale di preservare il capitale di competenze professionali del personale in forza, per la generale difficoltà di reperimento, nel mercato del lavoro, di competenze ed esperienze adeguate alle necessità delle imprese, quindi l'interesse ad evitare penalizzanti sospensioni/riduzioni di orario con applicazione della CIG, che potrebbero indurre esodi spontanei;

– la probabile propensione delle imprese a ridurre i margini di redditività preservando la continuità della produzione, evitando quindi il ricorso alla CIG per non perdere quote di mercato difficilmente recuperabili in ragione della competitività del mercato.

Forse per molte imprese il percorso più efficace per la gestione della contingente crisi energetica, quando non induttiva di criticità insormontabili, potrebbe essere un altro. Si considerino infatti le agevoli procedure che molti CCNL già attualmente prevedono, per la variazione dell'articolazione dei tempi di lavoro, incrementatesi negli ultimi anni in

quanto i negoziati nazionali di categoria, intervenendo negli ambiti consentiti dalla regolamentazione legale di cui al D.Lgs. n.66 del 8 aprile 2003 e s.m.i. hanno frequentemente cercato di trovare soluzioni alle esigenze aziendali di flessibilità. Molti gli istituti attivabili: orari plurisettimanali, turnazioni, banca delle ore, pianificazione di permessi e ferie, distribuzioni orarie disomogenee, variazione dei giorni di distribuzione settimanale dell'orario o modifica degli orari di ingresso/uscita giornaliera etc. Sovente la loro gestione è consentita con modalità oramai molto dinamiche e nel rispetto di limiti non costrittivi. Queste procedure dettate dai CCNL potrebbero allora risultare particolarmente utili nell'attuale contingenza, permettendo ad esempio la contrazione della prestazione ordinaria settimanale su 4 giorni settimanali, per consentire 3 giorni consecutivi di chiusura degli impianti, la variazione dei giorni di riposo settimanale per farli coincidere con i periodi di minore disponibilità di energia, l'incremento delle prestazioni notturne per favorire la fruizione di riduzioni tariffarie, l'applicazione dell'orario plurisettimanale per contrarre l'attività in attesa di approvvigionamenti energetici ed incrementarla poi rapidamente, a regime ordinario, per non perdere produzione. C'è tuttavia un potenziale rischio. Un fattore di debolezza potrebbe essere rappresentato dai contenuti del confronto sindacale preventivo all'adozione di queste soluzioni, solitamente previsto dalle discipline di CCNL, seppure con diverso grado di pervasività nei differenti comparti. Il consueto scambio tra maggiori disagi indotti da orari non ordinari e maggiori compensazioni dirette, che frequentemente rappresenta l'esito delle negoziazioni aziendali sui tempi di lavoro, orientate all'identificazione di un punto di equilibrio sostanzialmente economico, non può ragionevolmente rappresentare, nell'attuale contesto di costi crescenti e di ricorso a modifiche di orario difensive, una dinamica adeguata.

Occorrerà prevedibilmente, in molte situazioni, uno sforzo negoziale più strutturato, di mediazione tra flessibilità e tutele occupazionali, pause e riposi, informazione e formazione adeguata in tema di sicurezza del lavoro, erogazioni variabili condizionate dal recupero di redditività aziendale, altre compensazioni non retributive. La prospettiva non appare semplice, se contrastante con abitudini negoziali consolidate, ma un tentativo di contrattazione in tal senso potrebbe rappresentare forse l'occasione, in molte situazioni, per un affinamento delle relazioni industriali aziendali, orientandole in senso più maturo, ampio ed adeguato al contesto, creando meno antagonismo e più consapevolezza e capacità di condivisione di limiti e obiettivi. Questo approccio negoziale evoluto, se adeguatamente declinato potrebbe allora originare, per alcune aziende, un lascito positivo, utile anche per le dinamiche negoziali post emergenziali, se gli interlocutori aziendali e sindacali coinvolti sapranno dimostrarsi sufficientemente attenti e disponibili.

Una breve riflessione su rincari energetici e gestione dei tempi di lavoro

Stefano Malandrini

Confindustria Bergamo