



Flessibilità oraria: prima di parlare dell'accordo IG Metall facciamo il punto sulla metalmeccanica italiana

di Paolo Tomassetti

Tag: #IGMetall #sindacato #orario #contrattazione #Germania

In attesa di avere accesso diretto ai contenuti dell'accordo firmato da IG Metall nella regione del Baden-Württemberg, appare utile arricchire il dibattito suscitato dall'intesa dei metalmeccanici tedeschi con una panoramica sulla regolazione dell'orario di lavoro nella contrattazione collettiva in Italia. Le informazioni sono tratte dalla banca dati «[FareContrattazione](#)» di ADAPT e riguardano i soli contratti collettivi sottoscritti da Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil.

L'orario di lavoro è la materia che, nell'ambito della contrattazione collettiva del settore metalmeccanico, presenta le connessioni più forti e dirette con le istanze di produttività espresse dalle aziende. Questo si avverte, in particolare, se si guarda alla disciplina di specifici schemi di turnazione previsti per talune tipologie di aziende, alla regolazione di alcune modulazioni orarie che consentono di allineare l'organizzazione oraria all'andamento della domanda sul mercato (es. l'orario plurisettimanale), nonché alle possibilità di utilizzo diretto di alcuni istituti necessari per far fronte a esigenze di produttività, come la quota di permessi annui retribuiti spendibile per esigenze organizzative, o le ore di straordinario che possono essere richieste direttamente dalla direzione d'azienda (c.d. straordinario “esente” o “comandato”).

D'altro canto, diversi istituti regolati dal CCNL assolvono la funzione di garantire una migliore gestione e conciliazione dei tempi di vita e lavoro, con specifico riguardo a determinate esigenze (es. genitorialità) o categorie di lavoratori (es. i lavoratori affetti da malattie croniche). Si prevede, ad esempio, l'obbligo “a dare priorità” alle richieste di trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno in quello a tempo parziale, provenienti da soggetti con problemi di salute propri o dei familiari, oppure si riconosce la possibilità di fruire dell'aspettativa non retribuita in modo frazionato, al termine del periodo di comporto, per esigenze legate alle terapie. Sempre in tema di malattia, il CCNL prevede un trattamento retributivo particolarmente favorevole per le assenze di lunga durata o collegate a ricoveri ospedalieri e patologie, prevedendo, al contempo, delle decurtazioni per le malattie brevi e ricorrenti, a partire dal 4° evento morboso non correlato a patologie o ricoveri. Il CCNL disciplina inoltre il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-

time orizzontale o verticale, nonché alla sua reversibilità a richiesta, in caso di patologie gravi che richiedono terapie salvavita, e il diritto, nelle aziende con più di 100 dipendenti ed entro il 4% del personale, alla trasformazione a tempo parziale in caso di domande motivate – e debitamente documentate – da necessità di assistere genitore, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap.

Da evidenziare altresì la disposizione in forza della quale i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, **saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.**

Turni, regimi di orario flessibili, permessi e straordinari sono tra le materie più contrattate in azienda. Si tratta invero di materie che, come si è visto, trovano già un’ampia regolamentazione nel CCNL e, dunque, nell’ambito della contrattazione aziendale sono disciplinate per lo più con finalità specificative e adattive rispetto a determinate esigenze di produttività. Non mancano, anche nell’ambito della contrattazione decentrata, accordi volti a favorire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. E ciò non solo in risposta alle domande di conciliazione dei lavoratori, ma perché attraverso lo strumento della flessibilità oraria il sindacato riesce a limitare il ricorso da parte dell’azienda a forme di lavoro non-standard.

Turnistiche

L’organizzazione del lavoro a turni risponde ad esigenze tecnico-organizzative di efficientamento della capacità produttiva e saturazione degli impianti, in relazione a contingenti o persistenti opportunità di mercato, nonché in funzione di specifiche caratteristiche del prodotto o del servizio che, ad esempio, non consentono l’interruzione dell’operatività degli impianti. Le modalità di organizzazione delle turnistiche variano in funzione del tipo di produzione, di azienda e del settore di riferimento. In ragione del tipo di attività e delle esigenze di produttività, ad esempio, i regimi di turnazione possono essere organizzati secondo ritmi rotativi a ciclo continuo, con impianti, operativi per tutta la giornata e 7 giorni su 7, o a ciclo discontinuo, non procedendo quindi 24 ore su 24 e tutti i giorni della settimana. Tra i sistemi di organizzazione del lavoro, il lavoro a turni avvicendati, con riposi compensativi a scorrimento, realizza un ciclo rotativo articolato, ad esempio, su due o più turni diversi ogni due o tre settimane. In questo caso, i lavoratori effettuano un giorno di riposo settimanale in coincidenza con la domenica ed uno a scorrimento, secondo il ciclo dei turni, con conseguente riduzione complessiva dell’orario normale di lavoro settimanale. È diffuso altresì lo schema c.d. 6x6. Si tratta di un regime di turnazione che prevede la lavorazione su sei giorni a settimana, per sei ore al giorno, con due, tre o quattro turni al giorno. In questo modo, ciascun lavoratore può restare operativo, senza interruzioni che spezzino il ritmo lavorativo, per l’intero arco della giornata lavorativa (sei ore), in piena conformità con l’art. 8 del d.lgs. n. 66/2003, ai sensi del quale l’intervallo per pausa deve essere concesso qualora l’orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore. A compensazione delle quattro ore settimanali non lavorate ma retribuite come ordinarie, alcuni contratti collettivi scalano ore dal monte ore di permessi annui retribuiti del dipendente e/o retribuiscono le ore come se fossero lavorate.

Regimi di orario flessibili

Esigenze sempre più marcate di competitività hanno favorito la diffusione nella contrattazione collettiva aziendale di forme di modulazione del lavoro volte a preordinare e pianificare interventi di flessibilità in risposta all'andamento mutevole del carico di lavoro. Per fronteggiare le fluttuazioni del mercato, la contrattazione aziendale è così intervenuta attivando gli strumenti di flessibilità oraria regolati dal CCNL, tra cui, in particolare, il c.d. orario plurisettimanale. Tale istituto consente di ampliare la base di calcolo dell'orario normale di lavoro in modo da evitare, nei periodi d'intensificazione dell'attività lavorativa, il ricorso alla disciplina limitativa ed economicamente più onerosa del lavoro straordinario, nonché di scongiurare modalità alternative di riduzione dell'orario nei periodi di contrazione della domanda. Alcuni contratti aziendali disciplinano invece l'istituto della banca ore, che prevede il recupero delle ore di straordinario nei periodi di minore intensità di lavoro in luogo della retribuzione della prestazione in forma maggiorata. La contrattazione aziendale è intervenuta sulla disciplina dell'orario plurisettimanale e della banca ore specificando i limiti minimi e massimi del regime di flessibilità previsti dai CCNL, le procedure di attivazione e le condizioni normative connesse a tale istituto. Alcuni contratti aziendali prevedono la conferma o l'abbassamento del massimale delle c.d. ore di flessibilità positiva fissato dai CCNL. Le modalità di implementazione dell'orario plurisettimanale e della banca ore sono ovviamente molteplici, così come svariate sono le eventuali maggiorazioni rese per i periodi di accumulo, di norma integrative rispetto alle previsioni del CCNL.

Flessibilità dell'orario di entrata e uscita

Il diffondersi di forme di flessibilità dei tempi di lavoro è stato determinato non solo da esigenze di produttività e, segnatamente, da una maggiore attenzione all'efficienza organizzativa, ma anche dal bisogno espresso dai lavoratori di una migliore conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. Rispondono ai bisogni di efficienza organizzativa le pattuizioni riguardanti le procedure di timbratura, il decorso dell'orario effettivo di lavoro e la disciplina dei ritardi. Con l'obiettivo di migliorare il bilanciamento tra vita professionale e tempo libero la contrattazione collettiva è intervenuta invece sulla regolazione degli orari di entrata e uscita introducendo, ad esempio, delle c.d. "fasce di flessibilità" che consentono ai dipendenti di iniziare e concludere la prestazione di lavoro non già ad un orario specifico, ma all'interno di una fascia oraria predeterminata dal contratto, oppure attraverso la previsione di diversi profili orari in cui svolgere il normale orario di lavoro.

Ferie

Negli ultimi anni si è registrata una crescente attenzione dei negoziatori aziendali all'istituto delle ferie, in ragione di tre ordini di motivi: disciplina normativa di taluni istituti connessi alla fruizione delle ferie; tendenza all'accumulo di giornate di ferie conseguente alla intensificazione dei carichi e dei ritmi di lavoro; mutamenti negli stili di vita e di turismo dei lavoratori. In risposta a questi mutamenti, la contrattazione collettiva è intervenuta con misure di tre tipologie: piani di smaltimento dei residui di ferie, anche attraverso la previsione di incentivi economici; regolazione dei piani ferie e delle fermate collettive; disciplina

dell’istituto delle ferie solidali, ai sensi dell’articolo 24 del d.lgs. n. 151/2015 in forza del quale i lavoratori possono donare i riposi e le ferie da loro maturati ai colleghi, per consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti. Tale opportunità dev’essere attivata nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi.

Valutazioni conclusive

Questo rapido excursus sui contenuti della contrattazione in materia di flessibilità oraria induce a cautela nella valutazione della portata dell’accordo firmato dall’IG Metall. Ulteriori approfondimenti sulle specifiche disposizioni contrattuali si rendono necessari al fine di tratteggiare una analisi sistematica e comparativa tra le novità dell’accordo tedesco e la disciplina dell’orario di lavoro nella contrattazione collettiva in Italia.

Paolo Tomassetti

ADAPT Research Fellow

 @PaoloTomassetti