

Tendenze

Dall'analisi di Adapt sulla contrattazione aziendale 2018 emerge il carattere migliorativo di quella nazionale e il focus su orario di lavoro e politiche attive

Formazione sempre più diritto soggettivo

Domani al Senato la giornata in memoria di Marco Biagi, a 17 anni dalla sua scomparsa. Si parlerà di contrattazione e salute nelle relazioni di lavoro

Giorgio Pogliotti

La formazione continua non solo funzionale alle esigenze aziendali, ma sempre più un «tassello fondamentale per la crescita professionale della persona», per l'acquisizione di competenze chiave nell'Impresa 4.0. L'orario di lavoro per rispondere alla richiesta di maggiore flessibilità produttiva, ma anche come «leva per favorire la conciliazione tra la vita lavorativa e privata», anche attraverso il ricorso allo smart working, in crescita di 10 punti percentuali in un anno.

Sono alcune delle evidenze che emergono dall'analisi di Adapt sulla contrattazione aziendale del 2018, che conferma il carattere «generalmente integrativo e migliorativo rispetto ai Ccnl», con la «dieve crescita» delle intese in deroga, specie «sulla disciplina del contratto a tempo determinato del cosiddetto Decreto dignità (3%)». L'ampio studio sarà presentato domani a Roma dalle associazioni Adapt e Amici di Marco Biagi per ricordare il giuslavorista bolognese: dei 313 contratti integrativi aziendali del 2018, i settori più rappresentati sono il metalmeccanico (58%), credito e assicurazioni (13%), e alimentare (11%); tra le aziende prevalgono quelle di grandi dimensioni (le multinazionali con oltre mille lavoratori sono il 56%). Nella distribuzione geografica prevale il Nord (65%), seguono Centro

(30%), Sud e Isole (5%).

L'introduzione del diritto soggettivo alla formazione nel contratto nazionale dei metalmeccanici, fa scuola anche negli integrativi aziendali. L'accordo firmato ad aprile 2018 alla Manfrotto (settore metalmeccanico) definisce la valutazione delle competenze come un processo che avviene durante tutto l'arco dell'anno. Alcuni accordi prevedono indennità come forma di riconoscimento delle competenze acquisite al termine dei percorsi di formazione, come l'intesa di maggio 2018 per i dipendenti della Campari (settore alimentare). O forme di rimborso per le spese di viaggio sostenute per partecipare ad iniziative di formazione fuori sede, come prevede l'accordo di marzo 2018 dell'Agenzia delle Entrate (settore riscossione).

Altro tema ricorrente è l'orario di lavoro più flessibile. A fronte di esigenze organizzative e produttive, la programmazione dei turni è una leva su cui puntano diverse intese, insieme alle modifiche temporanee nella durata della prestazioni, come prevede l'accordo di maggio 2018 di Amazon (settore terziario) in occasione di eventi come la Prime week. Nella metalmeccanica per far fronte alle oscillazioni produttive, si ricorre all'orario plurisettimanale: la media settimanale delle ore di lavoro è calcolata su un periodo più lungo, nel quale le ore eccedenti il normale orario di lavoro non sono considerate come prestazioni straordinarie (l'accordo di Technogym).

L'istituto della banca ore consente al lavoratore di accumulare le ore svolte in eccedenza in un conto individuale, cui accedere per usufruire di ore o giornate libere, come prevede l'intesa del settembre 2018 di STMicroelectronics (settore metalmeccanico) per conciliare le esigenze di flessibilità aziendale con i bisogni del lavoratore. La conciliazione tra vita lavorativa e vita privata ricorre negli accordi sullo smart working, in crescita dall'8% del 2017 al 18%. L'intesa di aprile 2018 di Unicredit (settore credito) cita come luoghi in cui lavo-

rare da remoto, la propria abitazione e l'hub aziendale, vietando i locali pubblici o aperti al pubblico.

Altro tema oggetto della contrattazione aziendale è il lavoro a termine: imprese e sindacati hanno raggiunto alcune intese per modificare le novità del cosiddetto Decreto dignità, beneficiando dell'articolo 8 del decreto legge n. 138/2011 (la "norma Sacconi") o delle deleghe ex articolo 51 del Dlgs 81/2015. È il caso degli accordi di luglio 2018 della Fondazione Bruno Kessler (settore ricerca) che deroga alla normativa sui contratti a termine relativamente alla durata massima, o di dicembre 2018 della Fater (settore chimico) che deroga con il consenso del lavoratore al regime delle proroghe o al periodo di cessazione tra un contratto e l'altro. Alcuni accordi integrativi sono intervenuti sul tema delle tutele per i licenziamenti illegittimi: quello siglato a febbraio 2018 in Acea (settore gas, acqua) estende al personale assunto con il contratto a tutele crescenti o che verrà assunto, la disciplina pre-Jobs Act, ovvero l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, come modificato dalla Legge Fornero.

Molti accordi riguardano la gestione di eccedenze di personale con piani di prepensionamento, incentivi economici all'esodo, staffetta o turnover generazionale. È il caso dell'accordo di febbraio 2018 di Unicredit sull'assunzione di circa 550 giovani, a fronte di altrettante uscite incentivate. Gli accordi in materia di welfare registrano una frequenza contrattuale costante (43%), anche se sono in leggero calo le clausole che prevedono la conversione del premio di risultato in prestazioni di welfare (dal 35% al 30%). I più gettonati sono i buoni pasto (20%), seguiti da permessi (17%), previdenza complementare (16%) e assistenza sanitaria (15%).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I temi della contrattazione di secondo livello

