

**OCCUPAZIONE****Nei contratti cresce  
la negoziazione  
sull'orario di lavoro**

Riduzione, rimodulazione o flessibilità in entrata e in uscita. Il tema dell'orario di lavoro diventa sempre più centrale nella negoziazione come emerge dalla mappa sulla contrattazione (44 nazionali, 440 aziendali) di Adapt.

**Serena Uccello** — a pag. 8

# Orario di lavoro, priorità nei contratti

**La mappa.** In 24 accordi nazionali siglati nel 2023 previsto un intervento sulla regolazione dei tempi; interventi anche nel 25% delle intese aziendali

**L'analisi Adapt.** Apripista il rinnovo dei bancari, mentre cresce la richiesta di attività formative sia da parte dei lavoratori che delle organizzazioni

Pagina a cura di  
**Serena Uccello**

Se nell'immediata fase post pandemica e nel mezzo della fiammata inflazionistica era stata soprattutto la tenuta del potere d'acquisto la preoccupazione principale della contrattazione nazionale e aziendale, ora a spingere tanto l'interesse delle imprese che dei lavoratori è la gestione del tempo, quindi l'organizzazione dell'orario di lavoro.

Reddito e tempo, dunque, rappresentano le due priorità della negoziazione nell'ultimo biennio. La conferma arriva dal decimo rapporto di Adapt, che per il 2023 ha analizzato e censito 44 contratti nazionali sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil e 440 accordi aziendali. Del resto va in questa direzione anche la trattativa in corso per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici: è sulla riduzione dell'orario o dei giorni di lavoro che si sta concentrando la concertazione, segno di un mercato del lavoro che, coerentemente alle trasformazioni della società, riconosce al potere d'acquisto non solo la leva monetaria ma anche la qualità dell'occupazione.

Ribadisce inoltre l'attualità del dibattito sui tempi di lavoro anche la discussione delle tre proposte di legge sulla riduzione dell'orario presso la Commissione Lavoro della Camera dei deputati. Secondo i dati Ocse in Italia si lavora una media pro capite di circa 33 ore a settimana, sette ore più della Germania e tre ore più della media europea. Più nel dettaglio la questione viene posta in con-

creto con tre varianti tematiche: riduzione delle ore complessive, riduzione dei giorni a fronte di un monte orario invariato oppure flessibilità nella gestione degli orari.

Su 44 contratti nazionali, 24 intervengono su almeno un istituto connesso all'orario di lavoro. Nella maggior parte dei casi, come ricostruiscono Giorgio Impellizzeri e Francesco Alifano di Adapt, gli interventi puntano ad aumentare le ore di permessi individuali/Rol, spesso con finalità conciliative e per specifiche condizioni soggettive del lavoratore. Molti gli interventi anche in materia di part time, lavoro straordinario e banca ore.

Tra gli accordi più interessanti, spiccano il contratto dei bancari con la riduzione dell'orario normale settimanale da 37 ore e 30 minuti a 37 ore e il contratto della Siae che ha introdotto la *smart week*, un modello organizzativo, da attuarsi su base volontaria (la prestazione lavorativa è resa per quattro giorni alla settimana, nell'arco di nove ore giornaliere, comprensive della pausa di 15 minuti invece della giornata lavorativa standard, fissata a sette ore e 12 minuti).

Inoltre, su 440 intese aziendali il 25,3% interviene in materia di orario di lavoro. Il dato cambia drasticamente a seconda del settore, con punte dell'80% nel settore alimentare e del 73% nel terziario (distribuzione e servizi). Quanto agli istituti affrontati, tra i più ricorrenti ci sono ferie e festività (nel 43% dei casi), definizione e articolazione dell'orario settimanale (35%), permessi/Rol (35%), turni (20%), orario multi periodale

(26%), lavoro straordinario (26%), banca ore (22%), flessibilità in entrata/uscita (20%). Tra i temi più innovativi si segnalano anche la riduzione dell'orario a parità di retribuzione (12%) e l'eliminazione di tutte o alcune timbrature (6%).

Cresce sempre di più anche la richiesta di formazione, con una duplice istanza: il bisogno espresso dal lavoratore che così punta a conservarsi una spendibilità sul mercato e la necessità avanzata dall'azienda per superare la difficoltà nel reclutamento di profili adeguati. In questo senso le esperienze sono plurime ma sostanzialmente si possono individuare, in particolare nella contrattazione aziendale, cinque tipologie di interventi: istituzione/regolazione di organismi paritetici o di momenti di confronto con le rappresentanze sindacali con l'obiettivo di pianificare e monitorare le azioni formative; definizione di principi, contenuti, destinatari e finalità delle azioni formative; incentivi economici; attestazione, certificazione e valorizzazione delle competenze; infine transizioni e ricollocamenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Flessibilità e formazione**

1

**METRO (DISTRIBUZIONE)****L'orario si riduce  
con l'anzianità**

Previsto un orario settimanale di 40 ore per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 12 mesi; a partire dal 13esimo mese di lavoro è riconosciuta una riduzione dell'orario settimanale di un'ora e dal 25esimo mese di due ore. Il lavoro straordinario è computato a partire dalla 41esima ora, fermo restando che per il lavoro prestato oltre il normale orario settimanale sono riconosciute le maggiorazioni previste dal contratto nazionale.

2

**TENARIS (MECCANICA)****Più riduzioni  
per i turnisti**

Si interviene sugli schemi dei turni organizzati su base plurisettimanale accordando ai lavoratori turnisti, per compensare la particolare gravosità del lavoro a turni, ulteriori riduzioni di orario e indennità. Per permettere la fruizione delle riduzioni e l'organizzazione ottimale degli impianti sono previsti incontri tra azienda e rappresentanze dei lavoratori.

3

**GRANAROLO  
(ALIMENTARE)****Genitori under 14,  
uscita anticipata**

Demandata agli accordi di stabilimento la definizione di orari e calendari (che considerano i periodi di flessibilità necessari in virtù della stagionalità dei prodotti ma anche delle fluttuazioni del mercato). Ai genitori (non turnisti) con figli fino ai 14 anni è data la possibilità di ridurre la pausa pranzo di 30 minuti per anticipare di 30 minuti l'orario di uscita.

4

**CAMPARI (ALIMENTARE)****Cultura generale  
e trasversale**

Impegni condivisi tra azienda e sindacati per stage di qualità. La formazione viene fissata come «mezzo di contrasto dell'obsolescenza professionale». Previste attività di formazione su temi di «cultura generale e trasversale». La partecipazione alla formazione e l'acquisizione di competenze è criterio per il riconoscimento di «indennità di sviluppo professionale».

5

DS4811

### BREMO (MECCANICA)

## Diritto allo studio, aumentati i permessi

Istituita una Commissione Formazione, composta da un massimo di 12 componenti (tre di nomina aziendale) che valuta i fabbisogni formativi e i piani di formazione. Questa commissione dovrà garantire l'attuazione del diritto soggettivo alla formazione introdotto dal contratto nazionale (metalmeccanici). Inoltre, i permessi per il diritto allo studio sono aumentati sino a 200 ore triennali.

6

DS4811

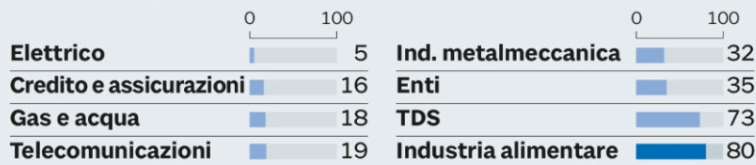
### ERG (ENERGIA)

## Competenze digitali e soft skills

Accordo tra le parti sui contenuti della formazione che dovrà essere funzionale all'acquisizione di competenze specialistiche per la gestione di nuove tecnologie. I lavoratori dovranno sostenere «specifici test per valutare il livello di competenza raggiunto e conseguentemente l'efficacia dei corsi stessi». Formazione anche sulle "soft skills".

### ACCORDI NAZIONALI CHE REGOLANO ASPETTI DELL'ORARIO

Distribuzione per settore



Fonte: Decimo rapporto Adapt

### RIPARTIZIONE GEOGRAFICA DELLE INTESE AZIENDALI

In %

