

La riduzione oraria è una realtà nei contratti aziendali

Rapporto Adapt

Utilizzando la leva dei turni le parti sperimentano la settimana corta in azienda

Mentre le proposte di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario giacciono da mesi chiuse nei cassetti delle commissioni parlamentari, si contano a decine le intese raggiunte tra le parti sociali a livello aziendale. Con soluzioni che di volta in volta si adattano alle specificità dell'azienda

La riduzione dell'orario risulta solitamente legata a specifiche articolazioni dei turni (accordo Abb settembre 2023). Tra le intese che hanno previsto la riduzione dell'orario a parità di retribuzione, spiccano quelle che, in via sperimentale, hanno implementato nuovi modelli di orario di lavoro e di turnazione che permettono l'alternanza tra settimane lavorative di 4 e 5 giorni (Luxottica, novembre 2023) oppure hanno articolato, a fronte di un aumento della durata giornaliera della prestazione, la settimana lavorativa su 4 giorni in luogo dei canonici 5 (Intesa Sanpaolo, maggio 2023), realizzando la cosiddetta settimana corta. Il taglio delle ore può risultare interamente a carico dell'azienda (Fondazione Bruno Kessler, giugno 2023, Rulli Rulmeca settembre 2024), che può anche assumere l'impegno di farvi fronte aumentando il numero degli occupati (Chiesi Farmaceutici, febbraio 2024), o parzialmente o interamente coperta da quote di permessi annui retribuiti del lavoratore (Fastweb luglio 2023, Lamborghini gennaio 2024).

Nell'ultimo rapporto Adapt sulla contrattazione collettiva

emerge la ricchezza e la varietà di soluzioni individuate da aziende e sindacati che con la contrattazione di secondo livello hanno introdotto clausole sulla riduzione del settimanale orario normale di lavoro a parità di salario, rispetto a quanto previsto dalla contrattazione nazionale di settore. La scelta è spesso legata a specifiche modalità di articolazione del lavoro a turni (Chiesi Farmaceutici, febbraio 2024) o all'implementazione di nuovi assetti organizzativi e produttivi (Lamborghini gennaio 2024). Ma c'è anche chi va in controtendenza, e con la contrattazione aziendale ha scelto di ampliare l'orario di lavoro, eliminando una precedente sperimentazione volta a ridurre l'orario settimanale da 40 a 38 ore (Alpitour, febbraio 2024).

Un caso di "scuola" è il già citato accordo Fastweb: le parti prevedono, in via sperimentale, dal 1° gennaio 2024 (per 2 anni) una riduzione della prestazione lavorativa settimanale di 4 ore per i lavoratori full-time che operano in orario base; l'orario settimanale è pari a 36 ore. Il lavoratore contribuisce settimanalmente al raggiungimento di tale obiettivo mettendo a disposizione 2 ore di permessi annui retribuiti, le ulteriori 2 ore settimanali sono concesse dal datore di lavoro. Tale riduzione viene applicata il venerdì, ma se per eccezionali esigenze tecnico-organizzative e produttive nella giornata di venerdì dovesse essere necessaria la prosecuzione della prestazione oltre le 4 ore, viene garantito il recupero delle ore prestate in eccesso entro le 2 settimane successive. Oltre a confermare la flessibilità in entrata e in uscita e l'assenza dell'obbligo di timbratura giornaliera, in via eccezionale è riconosciuto il ticket restaurant anche il venerdì.

Il già citato accordo di Luxottica

nel contratto aziendale sperimenta la cosiddetta settimana corta. L'azienda prevede la possibilità di ridurre, su base volontaria, l'orario lavorativo per 20 settimane da 40 a 32 ore, distribuite non in 5 ma in 4 giornate lavorative di 8 ore, dal lunedì al giovedì, lasciando 20 venerdì liberi all'anno ai lavoratori aderenti all'iniziativa. La riduzione dell'orario non comporta un taglio della retribuzione, che resta invariata. Si scalano 5 venerdì dal monte ore dei permessi retribuiti del lavoratore, mentre gli altri 15 sono a carico dell'azienda.

Tornando all'accordo di Lamborghini (gennaio 2024), in via sperimentale prevede l'implementazione di nuovi modelli di orario di lavoro e di turnazione che, a parità di retribuzione, permettono l'alternanza tra settimane di 4 giorni e settimane di 5, consentendo ai lavoratori di godere di un venerdì libero ogni due settimane (per i reparti con turnazione su due turni) o di due venerdì liberi ogni tre settimane (per i reparti con turnazione su tre turni), con parziale assorbimento di permessi retribuiti. L'accordo consente la programmazione di giornate di riposo collettivo per ciascun reparto, calendarizzate di norma il venerdì.

Le intese raccolte da Adapt testimoniano una vivacità della contrattazione aziendale e la capacità di imprese e sindacati di raggiungere intese specifiche, in base alle caratteristiche di ogni realtà produttiva.

—G.Pog.

© RIPRODUZIONE RISERVATA