

LA GESTIONE
DEL CAPITALE
UMANO

.lavoro

Su Radio 24

In "Due di denari", al via oggi, dalle 11 la rubrica "Verso il futuro e oltre" che parlerà della scuola che prepara al futuro

Nella prima puntata intervverrà il rettore dell'Università Federico II di Napoli, Gaetano Manfredi, per raccontare il progetto con Microsoft per formare gli studenti nell'Ict



Verso il futuro e oltre.
La rubrica è condotta da Maria Piera Ceci

.professioni .casa — LUNEDÌ .export — MARTEDÌ .lavoro — MERCOLEDÌ novità.tech — GIOVEDÌ .marketing — VENERDÌ .moda — SABATO .lifestyle — DOMENICA

Contrattazione. I modelli organizzativi più fluidi hanno favorito incentivi per smaltire le ferie e per acquistare ore di permesso

Il premio si trasforma in tempo liberato

Pagina a cura di
Mauro Pizzini

Conciliare lavoro e vita privata, barattando giorni liberi con una busta paga più leggera, a conferma che il tempo è denaro. O portare a casa soldi in più come "premio" per lo smaltimento di ferie e permessi già maturati, voci che pesano sui bilanci di aziende. Queste due opzioni stanno trovando sempre più spazio nei contratti integrativi aziendali in cui la produttività è agganciata al welfare.

«Sono indici di un fenomeno in crescita - sottolinea il direttore dell'area Lavoro e Welfare di Confindustria, Pierangelo Albini - e almeno quando si tratta di scambiare denaro con più tempo libero interessano quelle fasce di reddito che possono valorizzare la qualità della vita. In questo contesto ritengo interessante soprattutto aziende strutturate, in grado di distribuire una retribuzione medio alta. Comunque sia, questa tendenza si innesta in una logica positiva di personalizzazione del rapporto di lavoro, dato che chi si occupa di relazioni industriali sa che queste ultime hanno due gambe, passando tanto attraverso la contrattazione collettiva quanto a livello di relazioni personali. Certo, rappresentano una grande opportunità ma anche una notevole responsabilità per i direttori del personale perché entrano in gioco anche dei ragionamenti di tipo etico».

«Non c'è dubbio - spiega Roberto Benaglia, responsabile dell'osservatorio sulla contrattazione di secondo livello Ocsel della Cisl - che il nuovo welfare abbia con il denaro un rapporto più stretto, mentre in passato questi due elementi viaggiavano su binari paralleli e quando si andava a contrattare l'obiettivo fondamentale era quello di portare a casa degli aumenti. Nel caso dell'incentivo alle ferie pesa anche il fatto che ormai le imprese hanno la necessità di modelli di organizzazione più fluidi e flessibili e, quindi, di utilizzare in maniera più dinamica il proprio personale: l'incentivo serve ad alleggerire il problema».

Alla W&H Sterilization di Brusaporto, in provincia di Bergamo, uno dei criteri di misurazione del premio di risultato triennale è legato all'incremento dell'efficienza e prende in considerazione le ore medie lavorate per autoclave e l'utilizzo medio ferie/rol del lavoratore, valore, quest'ultimo, che contribuisce in positivo o in negativo a fissare l'entità del premio spettante (si veda l'articolo a fianco).

Un altro caso di smaltimento delle ferie incentivato è quello della reggiana Tecomec, realtà della componentistica che nell'accordo aziendale triennale, da poco rinnovato, ha stabilito che una parte del premio verrà calcolata in rapporto alle ferie godute. «In questo caso - precisa Simone Vecchi

della Fiom Reggio Emilia - l'azienda mette sul tavolo un gettone ed è da lei che arriva l'esigenza di incentivi individuali». La tesi della necessità delle imprese di meglio utilizzare i lavoratori, secondo Vecchi, pesa poco, almeno quando si tratta di realtà della metalmeccanica: «Secondo la mia esperienza - dice - quando l'azienda si trova alle prese con ferie accumulate il problema riguarda il personale con qualifiche medio-alte e la ragione è sempre di bilancio».

Lo scambio fra permessi e premio di produttività, sperimentato da quest'anno in Unicredit (si veda l'articolo a fianco) potrebbe essere figlia anche dell'aumento dell'età media della forza lavoro. «Sull'impatto della demografia ci stiamo interrogando e riteniamo sia così, anche se non si può generalizzare - sottolinea Benaglia - di certo c'è solo che oggi c'è una forza lavoro la quale si può permettere scelte di questo tipo: rispetto al passato c'è quindi l'esigenza di personalizzare molto anche sul fronte degli orari».

La scelta tra più tempo libero o più soldi è ammessa anche alla Nexion di Correggio, nel Reggiano, dove però questa opzione non è collegata al premio di produttività ma una quota supplementare di salario orario (si veda l'articolo a fianco). «L'accordo è in vigore dallo scorso giugno - evidenzia Davide Mariotti, anche lui della Fiom Reggio Emilia - e risponde a una doppia richiesta dei lavoratori: più salario, se serve, oppure una riduzione dell'orario di lavoro per questioni personali o di salute. Quindi si coglie anche un pezzo di esigenze dei lavoratori che prediligono il salario: si vuole dare una risposta a tutta la platea dei lavoratori».

Ancora diversa è la scelta fatta in Lamborghini - in cui a determinate condizioni parte della tredicesima può essere "convertita" in permessi speciali (si veda l'articolo a fianco) - dove si è guardato anche ad un accordo stipulato lo scorso febbraio dai metalmeccanici tedeschi di Ig Metall, in cui si è sperimentato l'utilizzo di una parte dell'aumento salariale per incrementare le ferie di agosto: un accordo limitato peraltro ai soli lavoratori rientranti in casistiche particolari. «Il testo firmato a Sant'Agata Bolognese - precisa Michele Bulgarelli, segretario Fiom di Bologna - è una suggestione che ci arriva dal loro accordo. Nel nostro c'è però di più perché si prevede che possa prendere permessi solo chi è in pari o quasi per l'anno precedente, venendo incontro alle esigenze di un'azienda che ha bisogno costante di forza lavoro, e l'opzione è ammessa per tutti i lavoratori dello stabilimento. Si va, peraltro, in continuità con l'accordo del 2015 in cui si era concordato che per i lavoratori Lamborghini con 25 anni di anzianità il premio fosse di una settimana di ferie consecutiva retroattiva».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



W&H STERILIZATION

Un bonus per chi smaltisce il 100% delle ferie

La fruizione delle ferie e dei rol si innesta sul valore del premio di risultato nell'accordo firmato lo scorso novembre per una sessantina di dipendenti, tra cui numerosi impiegati, alla W&H Sterilization, Srl produttrice di tecnologie mediche con sede a Brusaporto, in provincia di Bergamo. Nel criterio di misurazione collegato all'efficienza, l'erogazione del premio si lega

50 €

IN BUSTA PAGA I soldi comunque riconosciuti ai lavoratori che hanno smaltito il 100% di ferie/rol

anche alla percentuale di utilizzo medio di ferie e rol, garantendo tanti più soldi al lavoratore quanto più si avvicina al pieno smaltimento

© RIPRODUZIONE RISERVATA

GRUPPO UNICREDIT

Money is time, il premio si "spende" in ore libere

Nel Piano 2019 per la promozione della conciliazione fra vita professionale e vita privata, firmato lo scorso aprile in Unicredit, è prevista la possibilità di convertire in via sperimentale, e anche parzialmente, il premio di produttività relativo al 2018 in giornate di permesso ("money is time"). L'opzione riguarda tutti i dipendenti con reddito fino a 8omila euro o entro un limite

5

GIORNI DI PREAVVISO Quelli necessari per usufruire di un permesso «welfare day»

diverso indicato dalla normativa fiscale per la scelta welfare/cash. In buona sostanza, il lavoratore che scelga di destinare al welfare il premio di produttività potrà

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LAMBORGHINI

Quote di tredicesima convertibili in permessi

Quello sottoscritto alla Lamborghini di Sant'Agata Bolognese, è un accordo ponte della durata di un anno, valevole per il 2018, e che interessa circa 1.750 dipendenti. Nel punto 7, intitolato "Permessi speciali", le parti hanno previsto in via sperimentale per l'anno in corso un sistema grazie a cui, da febbraio a novembre 2019 coloro che al 31 dicembre dello

40

ORE ALL'ANNO Il tetto massimo riconvertibile in permesso, riproporzionato per i part-time

scorso anno abbiano presentato un consuntivo complessivo di ferie/par negativo o positivo fino a un massimo di 8 ore avranno la possibilità di

© RIPRODUZIONE RISERVATA

NEXION

Un'indennità per migliorare il work life balance

Alla Nexion, produttrice di attrezzature per officine e gommisti, dallo scorso ottobre esiste un'indennità miglioramento rapporto tempi di vita-lavoro. L'importo è calcolato moltiplicando un determinato valore (in crescita ogni anno fino al 2021) per ogni ora retribuita o anticipata, tranne quelle di assenza per malattia, e verrà liquidato nel marzo successivo all'anno di misurazione. In

0,07 €

L'INDENNITÀ ORARIA Valevole per il 2018 e il 2019. Nel 2020 salirà a 0,08 e nel 2021 a 0,10 euro

alternativa, il lavoratore che abbia chiuso l'anno precedente con un residuo ferie/par sotto 60 ore potrà scegliere la conversione in permessi, con il

© RIPRODUZIONE RISERVATA

OLTRE LA DISCIPLINA

LALENTE NORMATIVA

Passa dai contratti la strada maestra per conciliare vita-lavoro

I contratti collettivi hanno un grande spazio di intervento sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; spazio che non deriva soltanto da una specifica delega legislativa ma costituisce, piuttosto, la naturale conseguenza del compito che svolgono gli accordi collettivi, chiamati ad adattare le regole agli specifici fabbisogni di un certo settore produttivo, di un territorio o di una azienda.

Nel campo della conciliazione tra i tempi di vita, di cura e di lavoro, gli istituti che con maggiore frequenza sono oggetto di regolazione da parte delle intese collettive sono i permessi e le ferie.

Istituti che sono oggetto di una disciplina legislativa che è inderogabile solo dal punto di vista dei trattamenti minimi i quali devono essere riconosciuti a tutti i lavoratori, mentre è ampiamente suscettibile di intervento collettivo per quanto concerne la parte eccedente il nucleo essenziale e irrinunciabile delle tutele.

In particolare, non è possibile intaccare la durata minima di ferie e riposi che è stata prevista dal decreto legislativo n. 66 del 2003. Il Dlgs definisce il riposo giornaliero («Ferme restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore»), i riposi settimanali («Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero») e fissa il diritto a un periodo minimo annuale di ferie di quattro settimane.

Questi diritti minimi sono intoccabili, mentre tutto quello che eccede tale nucleo rientra nella disponibilità delle parti sociali, le quali possono aggiungere, integrare e migliorare i trattamenti esistenti. In alcuni casi, è lo stesso legislatore a indicare il percorso di intervento che possono svolgere i contratti collettivi.

È quanto accade, ad esempio, per la determinazione delle modalità di fruizione delle ferie maturate. Mentre il Codice civile, all'articolo 2109, stabilisce che le modalità di fruizione delle ferie sono stabilite dall'imprenditore, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro, l'articolo 10 del Dlgs n. 66/2003, oltre a fissare in 4 settimane la durata minima spettante a ciascun lavoratore, precisa che i periodi feriali devono essere goduti per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, ma fatto «salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva».

Con questa previsione, la legge assegna al contratto collettivo un ruolo centrale nella definizione delle modalità concrete di fruizione delle ferie, le quali possono essere godute (in presenza di una specifica intesa collettiva) in periodi diversi da quelli fissati in via generale dalla legge.

Un altro caso nel quale la legge assegna ai contratti collettivi un ruolo specifico nella disciplina dei tempi di lavoro riguarda la cosiddetta cessione delle ferie ai colleghi prevista dall'articolo 245 del decreto legislativo n. 151/2015, uno dei Dlgs attuativi del Jobs Act.

Secondo la norma, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati a colleghi dipendenti dallo stesso datore di lavoro. La cessione è consentita soltanto se ha lo scopo di consentire al collega che ne beneficia di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Soprattutto, la cessione è ammessa nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

Il ruolo del contratto collettivo - di primo o secondo livello, non importa - è essenziale in questa misura, in quanto solo mediante tale strumento è attuabile in concreto la cessione delle ferie e dei permessi. In questo contesto, uno dei contratti collettivi più importanti che ha dato attuazione alla norma è quello dell'industria chimica, che ha previsto la possibilità di cessione di ferie e permessi ai colleghi impegnati in assistenza di figli minori.

— Giampiero Falasca

© RIPRODUZIONE RISERVATA