

Orario di lavoro flessibile

Lavorare a seconda del proprio fabbisogno

In Alto Adige la gestione flessibile dell'orario di lavoro nell'arco della vita è un tema ancora poco noto, mentre in Germania, ad esempio, è stata introdotta nel 2018 attraverso la contrattazione collettiva nell'industria metalmeccanica ed elettrica. Nell'ultima edizione del Barometro IPL, l'Istituto Promozione Lavoratori ha chiesto ai lavoratori altoatesini cosa pensano della gestione flessibile della durata del lavoro settimanale.

Da noi suona ancora come fantascienza: poter lavorare di più quando si compra casa, oppure lavorare meno in una particolare fase di vita, o convertire l'aumento salariale in più giorni liberi. In Germania è invece già realtà, quanto meno nell'industria metalmeccanica ed elettrica, dove il contratto collettivo di settore tedesco del 2018 prevede nuove forme di flessibilità per l'orario di lavoro settimanale (vedi Info-box). In occasione dell'edizione invernale del proprio Barometro, l'IPL ha chiesto ai lavoratori altoatesini di esprimersi in merito all'introduzione di una tale flessibilità nell'azienda di appartenenza, come spiega il Direttore Stefan Perini, "pur consapevoli, che il quadro giuridico in Italia si differenzia da quello germanico". Come spiegano i ricercatori, i risultati sono controversi. Anche il Presidente IPL Dieter Mayr vede con scetticismo alcune questioni (vedasi statement a parte).

Più lavoro grazie ad un accordo privato

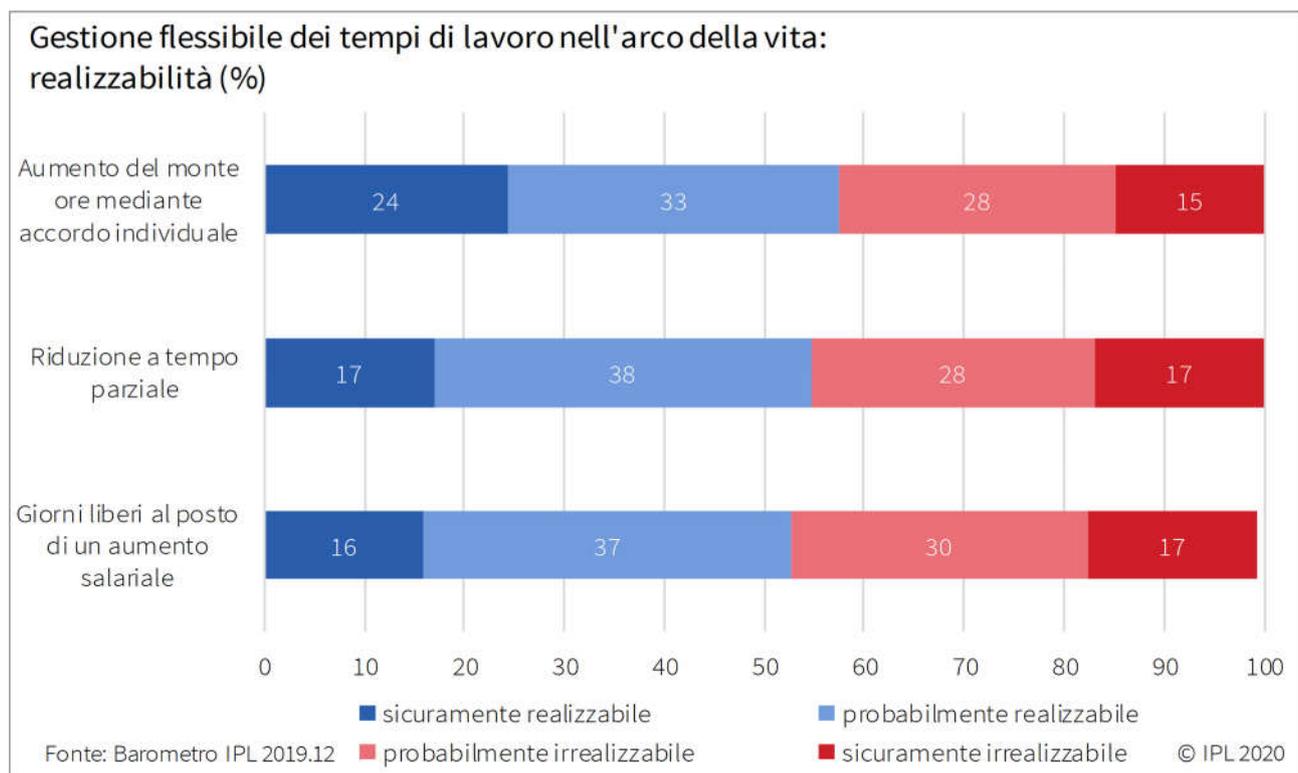
In Germania, sempre nell'industria metalmeccanica ed elettrica, il datore di lavoro e i lavoratori possono concordare privatamente un orario settimanale superiore a quello contrattuale (prevedendo ad esempio 40 ore di lavoro ordinario invece che 35). Poco più della metà dei lavoratori altoatesini intervistati ritiene che si tratti di un'idea fattibile anche nell'impresa/organizzazione, per la quale lavorano: per il 24% di loro è "sicuramente realizzabile", per il 33% "probabilmente realizzabile", per il 28% "probabilmente irrealizzabile" e per il 15% "sicuramente irrealizzabile".

Riduzione temporanea a part-time

Poniamo il caso che i lavoratori occupati a tempo pieno possano in futuro abbassare il proprio monte ore, per un massimo di due anni, a 28 ore settimanali, per poi tornare a tempo pieno. La retribuzione verrebbe ovviamente ridotta in proporzione. Per il 17% dei lavoratori intervistati si tratta di un modello sicuramente realizzabile anche nella propria azienda, per il 38% "probabilmente realizzabile", per il 28% "probabilmente irrealizzabile" e per il 17% "sicuramente irrealizzabile".

Giorni liberi al posto di soldi

L'idea che i lavoratori con particolari esigenze possano decidere di trasformare un aumento salariale in più tempo libero è "realizzabile" per il 16% degli intervistati, il 37% la ritiene "probabilmente realizzabile", il 30% "probabilmente irrealizzabile" e per il 17% "sicuramente irrealizzabile".



Statement del Presidente dell'IPL Dieter Mayr

“I nuovi modelli flessibili dell’orario di lavoro vanno stabiliti in forma collettiva con contratti integrativi locali o attraverso contratti aziendali. Dato che la contrattazione individuale in Italia è pressoché impossibile, la sfida per le parti sociali – vuol dire per le rappresentanze sindacali e quelle dei datori di lavoro – sarà di trovare soluzioni appropriate che rispondano alle esigenze dei collaboratori tanto quanto a quelle aziendali.”

Infobox: Le novità introdotte dal contratto collettivo tedesco del 2018 per l'industria metalmeccanica ed elettrica

I contratti collettivi quadro dell'industria metalmeccanica ed elettrica in Germania hanno introdotto una nuova forma di flessibilità per il monte ore settimanale. Le aziende possono stipulare molti più contratti di lavoro con un monte ore superiore, mentre i dipendenti possono chiedere riduzioni dell'orario.

Aumento facoltativo del monte ore: il contratto collettivo prevede un orario settimanale di 35 ore (vecchi Länder federali) o di 38 ore (nei nuovi Länder). Nei contratti individuali, tra datore di lavoro e lavoratore può essere stabilito facoltativamente un monte ore superiore (fino a 40 ore), per un massimo del 18% del personale.

Tempo pieno ridotto: tutti i lavoratori assunti a tempo pieno che vantano almeno due anni di anzianità presso l'azienda possono ridurre, per un periodo da 6 a 24 mesi, l'orario di lavoro fino a 28 ore settimanali.

Giornate libere invece dell'aumento salariale Per tre categorie di dipendenti è prevista la possibilità di usufruire di 8 giorni liberi invece di un aumento salariale. Questa opzione è riservata ai turnisti, ai dipendenti con figli fino a 8 anni di età nonché ai dipendenti che assistono genitori, figli, un partner o i suoceri a domicilio.

Per ulteriori informazioni è possibile rivolgersi al Direttore IPL Stefan Perini (T. 0471 41 88 30, stefan.perini@afi-ipl.org) e al ricercatore IPL Friedl Brancalion (T. 0471 41 88 40, friedl.brancalion@afi-ipl.org).