



Il modello tedesco

Welfare e orari flessibili gli accordi pilota in Italia

► Da Intesa a Eni, da Luxottica a Sanofi ► Maggiore produttività e minore incidenza
si sperimentano rapporti più elastici dell'assenteismo i vantaggi per le aziende

IL FOCUS

ROMA La riduzione dell'orario di lavoro da 35 a 28 ore in Germania divide sindacati e industriali in Italia. I primi plaudono ai tedeschi "apripista", i secondi sono più prudenti. Anche perché, come sottolinea il vice presidente di Confindustria, Maurizio Stirpe, «quello tedesco è un accordo sperimentale, limitato ad una delle zone più ricche d'Europa dove c'è una piena occupazione». Insomma, replicarlo in Italia in un contratto collettivo non è semplice perché, ragiona Stirpe, «andrebbe prima realizzato uno scambio tra salario e produttività», che nelle aziende tedesche è un dato acquisito ormai da lunghissimo tempo. Questo non significa che negli accordi aziendali, quelli contrattati dai sindacati a livello di singola impresa, non siano stati introdotti anche in Italia alcuni elementi di flessibilità a favore dei dipendenti. Anzi, le esperienze "innovative" in questo senso sono molte. E in tutti i settori.

I VARI SETTORI

In quello bancario, per esempio, Intesa San Paolo nell'ultimo accordo integrativo firmato con i sindacati, ha introdotto diversi elementi di flessibilità. Chi ha la necessità di assistere familiari, può trasformare il rapporto di lavoro in part time. Non solo. È stato anche introdotto un orario di lavoro flessibile per i dipendenti che hanno delle gravi patologie, per chi deve prendersi cura di un familiare, e anche per chi è vicino alla pensione (i lavoratori over 60). Chi maturerà i requisiti per potersi ritirare nel 2019 e nel 2020, poi, potrà contare su un part ti-

me particolarmente agevolato. Persino la pausa pranzo nel contratto firmato dall'istituto di credito è diventata flessibile e può essere estesa fino ad un massimo di due ore.

Anche nel settore dell'energia le iniziative di flessibilità non cambiano. All'Eni, per esempio, il contratto integrativo permette la possibilità per le neo mamme, i neo papà o per coloro che hanno preso in adozione un bambino, di poter lavorare per otto giorni al mese, due a settimana, da casa. Lo "smart working" ha una durata massima di 24 mesi. Per i neo papà sono anche previsti 10 giorni retribuiti di congedo parentale, dei quali usufruire nei primi cinque mesi di vita del bambino. La flessibilità, del resto, non è un vantaggio solo per il dipendente, ma anche per l'azienda. «Il tema del benessere psicofisico delle persone», spiega il contratto integrativo di Eni, «ha acquisito una rilevanza crescente per le aziende per il suo impatto sui processi di motivazione e ingaggio, sulla produttività e sulla qualità delle relazioni».

Considerazioni condivise anche da Roberto Benaglia, del dipartimento contrattazione della Cisl. «Le imprese», spiega, «hanno capito che il benessere del lavoratore migliora la produttività».

Così, per fare quale altro esempio, il gruppo Sanofi, che opera nella farmaceutica, oltre ad aver introdotto due giorni di smart working a settimana per due terzi del suo personale, ha abolito il controllo orario del lavoro e ha deciso di retribuire una giornata al mese di volontariato ai suoi lavoratori.

L'INNOVAZIONE

Un'altra innovazione dell'accor-

do siglato in Germania dal sindacato Ig Metall, è la possibilità di scambiare l'aumento salariale con otto giorni di ferie in più. Anche su questo fronte esistono già in Italia degli accordi simili. Il gruppo Hera, per esempio, permette di convertire parte del premio di risultato in ore di permesso. Il gruppo Luxottica, già pioniere in molte iniziative di welfare aziendale, ha lanciato invece il «patto generazionale». Cento lavoratori a tre anni dalla pensione (cinque anni se affetti da gravi patologie o malattie invalidanti) potranno chiedere il part time al 50% senza alcuna incidenza sul proprio trattamento pensionistico, offrendo ad un pari numero di giovani - selezionati esclusivamente secondo criteri di merito - l'opportunità di un'assunzione a tempo indeterminato. Probabile che nei prossimi mesi gli accordi di flessibilità aumentino. Anche perché il ministero del lavoro ha appena messo a disposizione 100 milioni di euro per i programmi di conciliazione tra vita e lavoro.

Ma c'è forse un aspetto che nel dibattito sull'accordo tedesco viene poco sottolineato in Italia. Se da un lato è vero che c'è un certo numero di lavoratori che potrà chiedere una riduzione dell'orario a 28 ore, dall'altro è anche vero che le aziende potranno aumentare la quota di dipendenti che invece potranno lavorare fino a 40 ore. «Tecnicamente», dice ancora Stirpe, «questo accordo risponde alle esigenze produttive delle imprese e non ha nulla che in Italia non esista già. Nel tessile», aggiunge, «sono anni che esiste una flessibilità oraria legata ai periodi di produzione».

Andrea Bassi

© RIPRODUZIONE RISERVATA



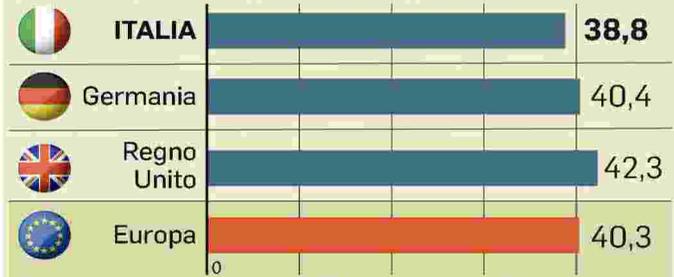
Anche in Italia si sperimenta l'orario flessibile

**LE PRINCIPALI MISURE:
PART TIME AGEVOLATO,
SMART WORKING
E PREMI DI RISULTATO
PAGATI IN ORE
DI PERMESSO**

**INTANTO IL MINISTERO
DEL LAVORO STANZIA
100 MILIONI DI EURO
PER I PROGRAMMI
DI CONCILIAZIONE
TRA VITA E LAVORO**

Così in Europa

Ore medie di lavoro settimanale effettive



Accordo metalmeccanici di 28 ore settimanali

I settori



* esclusa sanità

ANSA centimetri

I casi

Intesa San Paolo, part time agevolato per i pensionandi

1 Il contratto integrativo di Intesa San Paolo prevede, tra le altre cose, la possibilità per chi maturerà i requisiti di pensionamento nel 2019 e nel 2020, di poter ottenere un contratto part time a condizioni particolarmente vantaggiose.

Hera, il premio si può riscuotere anche in ore

2 Il contratto di Hera prevede che a decorrere dal 2018, una quota del premio di risultato potrà essere riscossa in ore di permesso individuale. Il dipendente potrà convertire parte del premio in otto ore di permesso.

Eni, per le mamme 8 giorni al mese di telelavoro

3 Il contratto integrativo di Eni prevede per le neo mamme e i neo papà, la possibilità di lavorare per 8 giorni al mese in smart working. Questo per un periodo di tempo che va da un minimo di sei mesi fino ad un massimo di 24 mesi.

Sanofi, un giorno al mese di volontariato retribuito

4 Sanofi ha lanciato il progetto di volontariato aziendale "Give Back", che prevede la possibilità per ogni collaboratore di Sanofi dedicare una giornata regolarmente retribuita a un'attività di volontariato.

