

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto [Fabbrica dei talenti](#)
scrivi a: selezione@adapt.it

La notizia **dell'accordo territoriale "pilota"** firmato dalla IG-Metall per le aziende del settore metalmeccanico stabilite nel land del Baden-Württemberg **ha già prodotto numerose reazioni all'interno del mondo politico e sindacale.**

Non essendo ancora noti i dettagli, non ci si potrà pronunciare con qualsivoglia giudizio di merito, o tentativo troppo approfondito di comparazione. Ciò non impedisce però di delineare alcune riflessioni di portata generale, utili anche per il dibattito interno al nostro Paese.

La previsione della (possibile) **riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 28 ore di per sé non costituirebbe elemento di grande innovazione:** sono infatti presenti da tempo, anche nei nostri sistemi di relazioni industriali – come nello specifico settore dell'industria metalmeccanica (sul punto, [P. Tomassetti, Flessibilità oraria: prima di parlare dell'accordo IG Metall facciamo il punto sulla metalmeccanica italiana, Bollettino ADAPT 12 febbraio 2018, n. 6](#)) – meccanismi di flessibilizzazione dell'orario di lavoro (orario plurisettemanale o multiperiodale, banca ore, banca del tempo, part-time volontario).

Gli elementi di novità sembrano invece essere almeno di due ordini. In primo luogo, **la riduzione d'orario così come pare essere regolata dall'accordo tedesco configura un diritto soggettivo potestativo: al verificarsi di alcune cause oggettive** in capo al lavoratore che ne faccia richiesta (assistenza a familiari non autosufficienti), **il datore di lavoro non può che subire tale determinazione.** In Italia vigono per la verità una molteplicità di istituti aventi lo stesso scopo di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in presenza di situazioni particolari. Si pensi ai permessi della legge n. 104/92, anch'essi ascrivibili alla categoria dei diritti soggettivi potestativi, pur subordinati ad una particolare procedura autorizzatoria e in via di nuova regolamentazione in sede di contrattazione collettiva allo scopo di arginarne l'abuso (programmazione dei giorni di permesso). Un altro esempio può essere il diritto, alla trasformazione

del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, senza potere discrezionale di parte datoriale, in casi particolari che variano a seconda del CCNL applicato.

Ancora, prima il *Jobs Act* (art. 24 d. lgs. n. 151/2015) e poi la contrattazione collettiva hanno introdotto il sistema della cessione volontaria di ferie e PAR solidali in favore di colleghi con figli minori che necessitino di costante assistenza (come anche in alcuni accordi aziendali, v. ad esempio [C. Zandel, Storie di azione e contrattazione collettiva - La cessione solidale dei riposi prende vita nei contratti aziendali, Bollettino ADAPT 6 novembre 2017, n. 37](#)). Invero, tale istituto pare ostacolato dalla difficoltà nella gestione dei contributi previdenziali relativi alle ferie maturate e non godute che la legge prevede siano versati all'INPS prima del godimento (questione contabile di trasferimento dal lavoratore cedente al collega). Infine, la l. n. 81/2017 sul lavoro agile cita la conciliazione vita-lavoro tra i requisiti per l'introduzione di tale strumento di flessibilità spazio-temporale della prestazione lavorativa.

In generale **l'operatività di queste previsioni**, in Italia, è normalmente subordinata al contemperamento con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda. A questa categoria possono essere ricondotti alcuni istituti di matrice contrattuale, come ad esempio il part-time volontario, che il lavoratore ha facoltà di chiedere ma il datore di lavoro può negare o per il superamento della quota prevista dal CCNL o per l'insussistenza delle esigenze che ne legittimano la richiesta.

Secondo elemento di rilievo sono le ragioni di una simile previsione contrattuale. **Non si tratta infatti di una risposta alla crisi economica finanziaria** al pari di molte misure di flessibilità adottate negli ultimi anni anche in Italia per sfuggire o allontanare crisi aziendali e procedure ben più invasive (cfr. [AA.VV., Crisi economica e riforme del lavoro in Francia, Germania, Italia e Spagna, ADAPT University Press, 2014](#)). **Siamo invece di fronte a previsioni** - peraltro non nuove - **che si collocano nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che provano a rispondere ad alcune questioni centrali del nostro tempo**, tipiche anche del contesto italiano: **la questione demografica** con l'allungamento della vita lavorativa, la conseguente necessità di gestire carichi di lavoro con soggetti potenzialmente più a rischio e **l'insorgere di malattie croniche** (non solo oncologiche), le **nuove esigenze produttive e di organizzazione del lavoro** tipiche della Quarta rivoluzione industriale, e molto altro ancora.

Ciò significa comunque che, come è già stato notato ([N. Penelope, *Corre la ripresa, ripartono le vertenze*, in \[www.ildiariodellavoro.it\]\(http://www.ildiariodellavoro.it\)](#)), **le relazioni industriali stanno anch'esse uscendo dalla gabbia obbligata della crisi finanziaria abbandonando un approccio alla contrattazione tipicamente difensivo**. In Italia lo dimostrano sia gli accordi innovativi sia a livello aziendale che nazionale nel settore privato, che la nuova stagione negoziale del settore pubblico.

Al netto di ciò **non sembra comunque replicabile un simile accordo nel nostro sistema economico e produttivo**, o almeno non senza rilevanti adattamenti, e ciò per una serie di ragioni che si fondano tutte sulle **profonde differenze tra Germania ed Italia** (sul punto si veda la ricerca condotta da ADAPT e Confindustria Bergamo: [M. del Conte, S. Malandrini, M. Tiraboschi \(a cura di\), *Italia-Germania, una comparazione dei livelli di competitività industriale*, 2016, ADAPT University Press](#)).

Anzitutto le **differenze nella struttura della contrattazione collettiva** di settore ed il suo sviluppo storico: con la tradizionale distinzione tra “primo livello” nazionale e “secondo livello” aziendale (o in pochi casi, come artigianato ed edilizia, territoriale) in Italia e la contrattazione territoriale tedesca in grado di produrre effetti omogenei sulle imprese del medesimo settore stabilite in un determinato territorio, come in altri, tramite la replica di accordi simili, come pare accadrà con quello in commento. In Italia abbiamo invece una enorme differenziazione territoriale (classe dimensionale imprese, aree di crisi, etc.) che comporterebbe non poche difficoltà nella introduzione di un simile meccanismo a livello nazionale di settore.

Inoltre, il complesso normativo tedesco (in cui si inseriscono anche accordi aziendali che introducono variegata forme di orario anche nella medesima impresa o gruppo) parte da una media generale di **35 ore settimanali di lavoro**, contro il nostro orario normale di 40; la **produttività del lavoro** - indicatore su cui esercita un peso di non poco conto la componente oraria - non può certo dirsi allineata (cfr. i dati in [P. Tomassetti, *Contrattazione collettiva e produttività del lavoro. Risultati preliminari di un progetto ADAPT co-finanziato dalla Commissione europea*, WP n. 4/2017, ADAPT University Press](#)), così come sono assai distanti i dati sulla **occupazione e disoccupazione**, anche giovanile; la difficoltà a reperire profili professionali adeguati (c.d. **skills mismatch**).

Marco Menegotto

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 [@MarcoMenegotto](#)

Scarica il **PDF** 