

## Articoli Selezionati

### SCENARIO

02/01/19	<b>Sole 24 Ore .lavoro</b>	<b>24</b> La solidarietà nella contrattazione di primo e secondo livello - La bontà che paga	<i>Meneghello Matteo</i>	<b>1</b>
03/01/19	<b>Stampa Torino</b>	<b>47</b> Sanità, Piemonte tra le 5 Regioni virtuose prese come riferimento a livello nazionale	<i>ALE.MON.</i>	<b>3</b>
09/01/19	<b>Sole 24 Ore .lavoro</b>	<b>26</b> Contrattazione, il premio si trasforma in tempo liberato - Il premio si trasforma in tempo liberato	<i>Pizzin Mauro</i>	<b>4</b>

## La solidarietà nella contrattazione di primo e secondo livello

Matteo Meneghello — a pag. 24

**Relazioni industriali.** Cresce in azienda e negli integrativi l'uso delle «ferie solidali» in aiuto ai colleghi in difficoltà, insieme al sostegno a volontariato e buone prassi

# La bontà che paga

Matteo Meneghello

**S**an Martino, si dice, tagliò in due il suo mantello per aiutare un mendicante che soffriva il freddo, mentre i colleghi di lavoro, spesso non ci presterebbero neppure un evidenziatore, figuriamoci il mantello. Ma è un luogo comune. Pronto a dileguarsi di fronte alla massa di iniziative, riscontrabili in tutta Italia, finalizzate a sostenere all'interno delle mura aziendali la solidarietà, il volontariato e le buone prassi.

E la bontà ora inizia a fare capolino tra le pieghe degli accordi sindacali. Il vero «motore» di questa nuova tendenza, nata dal basso non più di due anni fa e che segue in parallelo l'onda della diffusione del welfare aziendale, è l'istituto delle «ferie solidali», vale a dire la possibilità di regalare parte del proprio monte ferie (anche frazionato in termini orari) a colleghi che vivono situazioni particolarmente delicate all'interno delle loro famiglie, e faticano a conciliare la vita lavorativa con gli impegni richiesti per accudire i famigliari. «Il ricorso alle ferie solidali - spiega Roberto Benaglia, responsabile dell'Osservatorio sulla contrattazione della Cisl - nasce in principio dal basso, dall'evidenza dei singoli casi all'interno delle aziende. Nasce dai bisogni delle persone, che hanno posto questo problema all'interno del loro ambito lavorativo e hanno incontrato in alcuni casi la collaborazione della controparte datoriale». Ora il fenomeno si è esteso e il ricorso a ferie solidali è diventato in molti casi parte integrante di accordi di secondo livello (è stato recepito anche nel-

l'ultimo rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici) spesso slegati da una reale situazione di bisogno contingente, ma predisposti nell'eventualità che, un domani, qualcuno possa usufruirne. Una sorta di welfare aziendale solidale.

Ora c'è anche il tentativo di «nobilitare» questa tendenza. «L'azienda può intervenire aumentando la quota, può facilitare l'operazione o creare ulteriori forme di integrazione e flessibilità». Un tema legato alla cessione delle ferie è quello che riguarda l'allineamento della contribuzione (vedi pezzo sotto), ma la collaborazione con l'Inps per risolvere questa tecnicità è già avviata.

Alla Trecars di Schio, in provincia di Vicenza, esattamente un anno fa è stato raggiunto un accordo che prevede la cessione volontaria di ferie e permessi «per potere aiutare un collega dell'azienda» che per gravi motivi documentabili «abbia terminato la dotazione contrattuale». Analogo schema, relativo a quote di permessi annuali retribuiti, è stato concordato alle Acciaierie speciali di Terni. Particolarmente dettagliato, e utile a capire l'evoluzione del fenomeno, è l'accordo sottoscritto dai lavoratori di Vodafone automotive. Nel testo del documento si precisa che possono essere cedute a titolo di ferie solidali, in un quantitativo minimo di un giorno, solo le ferie eccedenti le quattro settimane minime annue previste dalla legge; la cessione sarà finalizzata «all'assistenza di figli minorenni che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti»; gli aventi diritto potranno effettuare richiesta solo una volta esaurito il proprio ammontare ferie.

«Osserviamo anche un'altra tendenza - prosegue Benaglia - : il moltiplicarsi di accordi aziendali che promuovono il volontariato e cercano di incentivarlo. Siamo positivamente sorpresi da questi episodi - prosegue Benaglia -, che testimoniano come le aziende sono sempre più comunità, il rapporto con il territorio è importante, ci si pone il problema di restituire benessere anche al territorio».

L'ultimo integrativo in Unicredit (è dello scorso aprile) è esemplare da questo punto di vista. Non si tratta solo di ferie solidali. L'intesa tra le parti istituisce una banca del tempo, alimentata da residui non utilizzati e scaduti di ex festività, permessi dell'anno precedente e giornate di ferie, a favore di dipendenti che hanno bisogno di permessi e congedi per fare fronte a gravi e accertate situazioni personali o familiari; la banca del tempo solidale ha debuttato proprio ieri. Nello stesso accordo le parti hanno previsto, sempre a decorrere da inizio gennaio, anche la possibilità per i dipendenti di utilizzare permessi retribuiti per lo svolgimento di attività di volontariato. Iniziativa simile in Eni: con un accordo raggiunto lo scorso 9 ottobre, è stata avviata una iniziativa pilota per promuovere il volontariato, che coinvolgerà circa 200 lavoratori volontari ai quali sarà



riconosciuta, a questo scopo, una giornata di permesso retribuito. In Findomestic invece si è stabilito che la partecipazione di un dipendente ad attività di volontariato permette allo stesso di avere più punteggio nelle graduatorie per il part time.

Numerose, poi, le iniziative direttamente gestite dalle aziende, al di fuori delle relazioni con i sindacati. Alla Heineken, per esempio, i lavoratori hanno poche settimane fa dedicato una giornata di lavoro per aiutare Legambiente a riqualificare alcune aree italiane degradate. I dipendenti della sede centrale hanno scelto parco Rogoredo: 358

persone hanno pulito 10 ettari di terreno e raccolto 15 tonnellate di rifiuti. Il percorso ha toccato 15 tappe in tutta Italia, per un totale di 10mila ore "regalate".

La solidarietà può essere infine anche occasione per rafforzare l'identità aziendale, attraverso iniziative di corporate engagement, come le definisce Dynamo Academy, l'impresa sociale sorta nell'ambito di Dynamo Camp, il centro di terapia ricreativa per bambini affetti da gravi patologie gestito dal gruppo Manes in provincia di Pistoia. «Il volontariato - spiegano gli amministratori dell'Academy nel-

l'ultimo bilancio sociale pubblicato - si realizza attraverso interventi che possono essere necessari al Camp durante l'anno, come per esempio manutenzione, sistemazione dei magazzini, ma è possibile realizzare anche progetti speciali, in cui l'azienda dona e investe acquistando materiale necessario al Camp, che poi viene assemblato e sistemato dagli stessi partecipanti all'attività». Da queste parti sono passati per iniziative di «corporate engagement» realtà come Iccrea (coinvolgendo 150 dipendenti) o Bmw Italia (sessione di due giorni di corporate social responsibility).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Iniziative solidali.** I lavoratori Heineken alle prese con la manutenzione e il ripristino di cespugli e sentieri nel boschetto di Rogoredo, area verde problematica ma di cruciale importanza della periferia milanese

**LA SCELTA DEL MINISTERO****Sanità, Piemonte tra le 5 Regioni virtuose prese come riferimento a livello nazionale**

Da pecora nera a modello di riferimento. Da realtà con in conti traballanti, commissariata da Roma, ad esempio virtuoso. Il Piemonte è la prima delle 5 regioni (le altre, nell'ordine, sono Umbria, Emilia Romagna, Marche e Veneto) che il Ministero ha selezionato come "benchmark", cioè punto di riferimento per la valutazione e il miglioramento di attività e processi aziendali: siamo nel perimetro della Sanità. Tre delle 5 Regioni saranno selezionate per fare da riferimento per "i costi standard", da utilizzare nel ri-

parto del Fondo sanitario 2019, tenendo conto di una serie specifica di parametri: dal punteggio della "cd Griglia Lea", i Livelli essenziali di assistenza, alla spesa farmaceutica, all'efficienza nella tenuta dei conti. «L'indicazione del Ministero è l'ennesimo riconoscimento del lavoro svolto dalla giunta - commentano Chiamparino e Saitta ringraziando gli operatori sanitari -. Con il risanamento dei conti e l'uscita dal piano di rientro, il Piemonte diventa sempre più un punto di riferimento per la sanità nazionale». ALE.MON.



## Contrattazione, il premio si trasforma in tempo liberato

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.

**Mauro Pizzin** — a pag. 26

**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 Pizzin**

**C**onciliare 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'incenti-

vo serve ad alleggerire il problema».

Alla W&H Sterilization di Brusaporro, 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 reggina 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 la-

vorosa 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



#### 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

di ferie e permessi dell'anno. In questo contesto l'indice di riferimento per l'utilizzo medio ferie/rol, fissato al 18 settembre 2017, è pari all'86 per cento. In ogni caso, a coloro i quali avranno raggiunto la percentuale di utilizzo del 100% delle ferie/rol individuali maturate nell'anno l'azienda riconoscerà 50 euro, siano essi lavoratori full time o part time.

© 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 80mila euro o entro un limite



#### 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

ottenere al posto di questo fino a un massimo di 5 giorni di permesso, che andranno utilizzati tra il 1° luglio 2019 e la data di chiusura del conto welfare annuale.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, i permessi potranno essere ripartiti anche in mezze giornate e goduti dopo avere dato un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

© 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

percepire in acconto sulla tredicesima mensilità (erogata con le competenze di novembre) quote della stessa convertite in ore di permesso. Per questa opzione è previsto un tetto di 40 ore, pari a 5 giornate di permesso, riproporzionate per i part time. Chi sceglierà questa strada si vedrà trattenere parte della tredicesima dall'azienda con le competenze di novembre.

© 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

primo giorno calcolato su un valore convenzionale più basso rispetto alla retribuzione giornaliera. «L'accordo vale per operai, intermedi e impiegati di 5° livello degli stabilimenti di Correggio - spiega il direttore risorse umane del gruppo, Giancarlo Santarelli -, ossia le fasce che hanno meno flessibilità, ricevendo buon gradimento dai lavoratori».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

